

RAPPORT D'ENQUÊTE

# JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS

TRAVAIL DÉCENT,  
TRANSITION JUSTE  
ET DROITS SYNDICAUX





# **ITF**

**LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES OUVRIERS  
DU TRANSPORT (ITF) EST UNE ORGANISATION  
MONDIALE DÉMOCRATIQUE DIRIGÉE PAR SES  
AFFILIÉS. ELLE REGROUPE 670 SYNDICATS DE  
147 PAYS ET REPRÉSENTE PLUS DE 18 MILLIONS  
DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE TOUS  
LES SECTEURS DES TRANSPORTS. L'ITF DÉFEND  
ARDEMMENT LES DROITS DES TRAVAILLEURS DES  
TRANSPORTS, L'ÉGALITÉ ET LA JUSTICE.**

**[WWW.ITFGLOBAL.ORG](http://WWW.ITFGLOBAL.ORG)**

# SOMMAIRE

<b>RÉSUMÉ</b>	<b>4</b>
<b>1. MÉTHODOLOGIE ET STRUCTURE DU RAPPORT</b>	<b>21</b>
<b>2. INTRODUCTION ET CONTEXTE</b>	<b>22</b>
<b>3. STATUT D'EMPLOI INFORMEL</b>	<b>26</b>
<b>4. CONTEXTE MIGRATOIRE</b>	<b>28</b>
<b>5. ACCÈS AU TRAVAIL DÉCENT</b>	<b>30</b>
5.1 Acteurs influençant l'accès au travail décent	34
<b>6. IMPACT DU COVID-19</b>	<b>35</b>
6.1 Acteurs importants dans le contexte de la crise sanitaire	38
<b>7. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET ACCÈS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE</b>	<b>39</b>
7.1 Acteurs pouvant favoriser la liberté d'association et l'accès à la négociation collective	44
<b>8. TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ</b>	<b>45</b>
8.1 Acteurs pouvant influencer sur le travail des enfants et le travail forcé	47
<b>9. VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE</b>	<b>49</b>
9.1 Acteurs influant sur la prévention de la violence fondée sur le genre	53
<b>10. APPLICATION ET CONTRÔLE DU RESPECT DES DROITS DU TRAVAIL</b>	<b>54</b>
10.1 Acteurs influant sur l'application et le contrôle du respect des droits du travail	57
<b>11. CHANGEMENT CLIMATIQUE ET TRANSITION JUSTE</b>	<b>58</b>
11.1 Acteurs pouvant influencer sur la transition juste dans le cadre du changement climatique	62
<b>12. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS</b>	<b>63</b>
12.1 Conclusions	63
12.2 Recommandations	65
<b>ANNEXES</b>	
Annexe I : Initiatives en faveur du travail décent	67
Annexe II : Initiatives visant à atténuer les impacts du Covid	70
Annexe III : Initiatives en faveur du droit à la liberté d'association et à la négociation collective	73
Annexe IV : Mesures de soutien à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé	79
Annexe V : Mesures de lutte contre la violence fondée sur le genre	81
Annexe VI : Mesures de soutien à l'application et au contrôle des droits du travail	85
Annexe VII : Initiatives en faveur d'une transition juste	87

# RÉSUMÉ

---

Ce rapport analyse les grandes difficultés auxquelles se heurtent les jeunes travailleuses et travailleurs des transports, et propose des pistes pour les atténuer. Il s'intéresse à des défis comme l'emploi informel, le contexte migratoire, le manque de travail décent, les incidences du Covid-19, les atteintes à la liberté d'association et de négociation collective, ainsi qu'au travail des enfants et au travail forcé. Il examine également les problèmes que rencontrent les jeunes en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre, les défis de la mise en œuvre et du contrôle du respect des droits du travail, et les enjeux posés par le changement climatique. Chaque chapitre présente les grandes problématiques et met à l'honneur des initiatives et bonnes pratiques visant à les résoudre.<sup>1</sup>

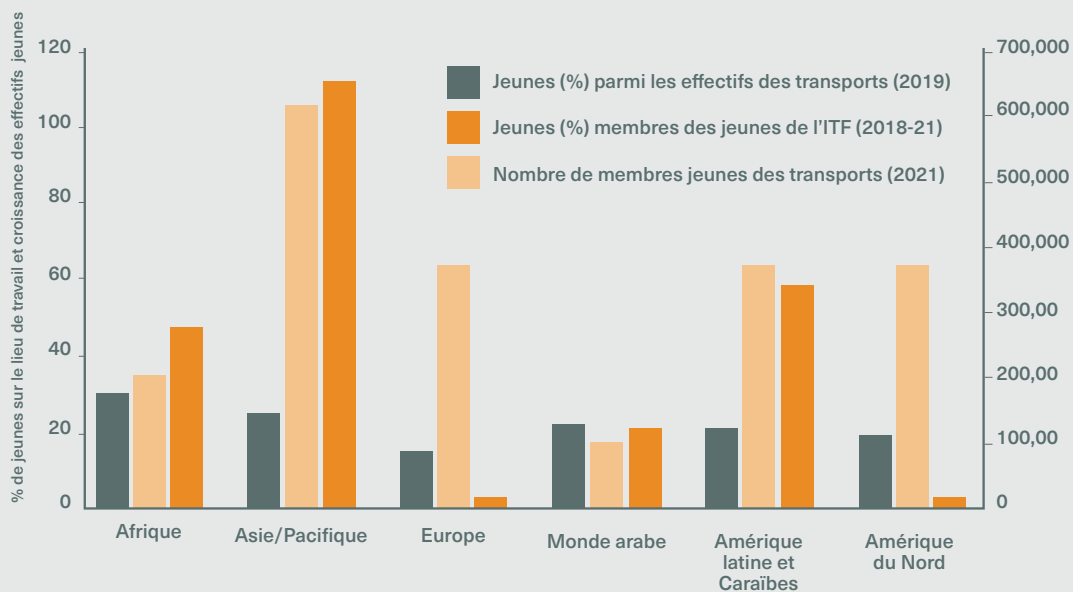
## QUELQUES CHIFFRES À PROPOS DES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS

Les jeunes – généralement définis comme les moins de 25 ans – représentent pas moins de **10 % des effectifs mondiaux des transports**, proportion qui, dans certaines régions comme l'Afrique, peut atteindre près de 30 %. Signalons que pour la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), les jeunes sont la catégorie des moins de 35 ans, mais que d'autres bases de données statistiques considèrent qu'il s'agit de la tranche d'âge de 15 à 24/29 ans. Ceci signifie que de nombreux chiffres disponibles n'incluent pas la tranche supérieure des effectifs considérés par l'ITF comme de jeunes travailleuses et travailleurs, ce qui se traduit par des cohortes inférieures à celles résultant de la définition plus large de l'ITF. Il convient également de noter qu'en fonction de leur âge, les jeunes sont confrontés à des problèmes différents. Par exemple, les jeunes de moins de 24 ou 29 ans sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés à accéder au marché du travail et à trouver un travail décent que ceux plus proches de 35 ans, qui font malgré tout partie de la catégorie des jeunes travailleurs. Les affiliés de l'ITF ont nettement amélioré leur recrutement de jeunes travailleuses et travailleurs des transports ces trois dernières années, en particulier dans la région Asie/Pacifique.





### Proportion de jeunes dans les effectifs des transports, par région



Les effectifs des transports sont **majoritairement masculins**, les femmes représentant, selon les estimations, environ 17 % de la main-d'œuvre du secteur au niveau mondial, avec toutefois des pourcentages plus élevés dans le secteur aérien et les services postaux. Selon les estimations, les jeunes travailleuses des transports représenteraient environ 16,4 % de l'emploi total des jeunes dans ce secteur dans le monde, ce qui correspond dans les grandes lignes à la proportion générale de femmes actives toutes tranches d'âge confondues.

# GRANDS DÉFIS

---

## EMPLOI INFORMEL

Les jeunes travailleuses et travailleurs des transports sont confrontés à de nombreux défis, que l'ITF et ses affiliés s'emploient à examiner et à atténuer. Le premier de ces défis : le **haut taux de travail informel** parmi les jeunes dans de nombreux pans du secteur. Dans l'ensemble, on estime qu'environ 77 % des jeunes actifs occupent un emploi informel, défini par l'Organisation internationale du travail (OIT) comme toute relation d'emploi non soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi.

Plusieurs rapports montrent également que **l'emploi informel des jeunes dans le secteur est en augmentation**, en particulier chez les jeunes qui travaillent à leur compte, comme les coursiers, les livreurs et les chauffeurs de véhicules de services de taxi à la demande. Par exemple, des études estiment que 70 % des travailleuses et travailleurs des transports publics informels de Nairobi ont moins de 40 ans. Le travail précaire et informel des jeunes a toujours existé, mais l'augmentation de l'emploi informel ces dernières années s'explique par :

- la popularité du commerce en ligne et l'essor de la dénommée « économie des petits boulots » Ce type de travail n'est que très peu réglementé, ce qui donne lieu à des problèmes liés à l'informalité, aux bas salaires et à l'absence de protection de l'emploi et de couverture sociale ; et
- les effets de la pandémie, qui se font toujours sentir.



---

## CONTEXTE MIGRATOIRE

Il est également prouvé que dans le secteur des transports, un **grand nombre de jeunes sont issus de l'immigration**, ce qui pose des problèmes spécifiques. Malgré le manque de données précises, on estime qu'un peu moins d'un tiers des migrants internationaux ont entre 15 et 34 ans.

Les jeunes migrants peuvent se laisser séduire par des emplois très informels, comme ceux de la livraison à domicile et des entrepôts, parce que ceux-ci ne manquent pas, parce qu'ils laissent une grande flexibilité, parce qu'il est facile de gagner de l'argent rapidement du fait de l'absence de cadre légal et parce que ces emplois sont peu qualifiés. En outre, les migrants passent souvent sous le radar de l'inspection du travail, ce qui les rend plus vulnérables à l'exploitation.

L'ITF mène des travaux sur la situation des travailleurs migrants dans l'économie des petits boulots, ce qui permettra de lever le voile sur quelques problèmes majeurs dans ce domaine.

## ACCÈS AU TRAVAIL DÉCENT

Le manque d'accès au **travail décent**, est le corollaire de l'informalité ambiante, et un défi spécifique pour les jeunes des transports partout dans le monde. Les jeunes sont donc plus susceptibles d'être mal payés et de travailler à des conditions inférieures, avec des horaires interminables et sans guère de possibilités d'avancement professionnel. Dans le secteur des transports, les jeunes sont nombreux à occuper des emplois peu qualifiés, précaires ou informels ou à entrer dans une relation de travail indépendant. Il n'existe par ailleurs que **très peu de perspectives de formation** pour ces jeunes, ce qui les empêche d'accéder aux plus hauts échelons : l'enquête de l'ITF sur les stages d'apprentissage réalisée en 2022 a révélé que de nombreux jeunes entrent sur le marché du travail sans formation adéquate en matière de sécurité.

Le manque d'accès des jeunes au travail décent peut s'expliquer en partie par des facteurs comme :

- la déréglementation de l'emploi ;
- le progrès technologique ;
- l'évolution des modèles commerciaux du transport ;
- l'externalisation de l'emploi ; et
- la privatisation. La privatisation de transporteurs publics augmente le degré d'informalité, et les jeunes éprouvent donc de plus en plus de difficultés à trouver un travail décent.

Des enquêtes montrent que **les emplois peu qualitatifs sont surtout monnaie courante dans les pays du Sud** : par exemple, l'enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes montre que 78 % des affiliés rencontrent des difficultés à trouver des stages pour les jeunes dans le Monde arabe, et 70 % à leur trouver des emplois de qualité en Asie/Pacifique.

Les jeunes sont particulièrement vulnérables aux emplois peu qualitatifs parce qu'ils sont nouveaux sur le marché du travail et ne possèdent donc pas les compétences, les qualifications et l'expérience nécessaires pour accéder à de meilleurs emplois. Si les jeunes ne peuvent se payer des études ou trouver un stage ou un apprentissage par manque d'argent, ils risquent de se retrouver **pris au piège des emplois peu qualitatifs**.

D'autres obstacles risquent également de dissuader les jeunes d'entrer sur le marché du travail. Notamment la pratique, courante dans l'aviation, consistant à **facturer aux pilotes leur formation**. Ces travailleurs devant rembourser à l'employeur la dette que représente cette formation, celui-ci jouit d'une grande force de levier. Signalons que cette pratique, par laquelle l'entreprise accorde un prêt aux nouvelles recrues pour leur formation, prêt qu'elles doivent ensuite rembourser, ne concerne pas que le secteur aérien. On la retrouve aussi ailleurs, par exemple dans le transport maritime.



Il existe un **large éventail de projets et d'initiatives visant à promouvoir le travail décent dans le secteur des transports**. Ceux-ci portent sur des domaines comme la formation et l'éducation, le mentorat, le recours à la négociation collective pour améliorer certains aspects des conditions de travail et de rémunération, l'aide aux jeunes dans leur recherche d'emploi, l'offre de stages et l'assistance en ligne pour les travailleuses et travailleurs des petits boulots. En outre, ce rapport cite en exemple des syndicats ayant aidé d'autres syndicats et leur ayant servi de mentors dans des domaines comme la promotion de l'emploi et de la sécurité de l'emploi pour les jeunes.

Des pratiques telles que **les contrats temporaires**, comme c'est le cas dans certains pans de l'aviation, par exemple, ou **l'externalisation de certains effectifs**, contribuent également à la dégradation des conditions de rémunération et de travail de ces personnes, qui voient ainsi leur évolution de carrière limitée et ont moins accès à la représentation collective et aux systèmes de signalement des problèmes de santé au travail. Les jeunes sont particulièrement concernés, car ils sont plus susceptibles d'être employés sous contrat temporaire et de travailler dans des secteurs où l'externalisation est courante.

**La privatisation de certains services de transport public** peut également contribuer à la dégradation des conditions de rémunération et de travail des jeunes. Celle-ci est en partie le résultat des politiques de la Banque mondiale, qui a encouragé la privatisation des réseaux publics de chemins de fer et de bus en Afrique et en Amérique latine des années 80 au début des années 2000. Par exemple, certaines études montrent que la privatisation et la déréglementation des systèmes de bus publics à Dar-Es-Salam, en Tanzanie, ont généralisé les relations d'emploi informelles pour les chauffeurs de bus. Cette informalité croissante due à la privatisation impacte particulièrement les jeunes car **les transports informels sont une source d'emploi pour plus de 80 % des moins de 24 ans** dans les pays en développement.



---

La **progression inexorable de l'économie des petits boulots**, si elle permet à de nouvelles entreprises de se développer et d'accroître les perspectives de travail rémunéré, n'est pas non plus sans créer de problèmes pour les jeunes. En gros, les plateformes numériques ont remplacé la gestion et la coordination du transport dans les services d'entreposage, de taxi et de livraison de colis et de repas. Les travailleurs sont contrôlés et notés par ces applications, qui leur attribuent des tâches à effectuer. Ils sont surveillés en permanence et évalués en fonction de leur productivité, et bien souvent licenciés s'ils n'atteignent pas les objectifs. Cette intensification des cadences entraîne un stress et une pression considérables.

## IMPACT DU COVID-19

La **pandémie de Covid-19** a touché l'ensemble des travailleuses et travailleurs de près ou de loin. Les jeunes femmes en ont particulièrement fait les frais. Par exemple, en Asie-Pacifique et en Afrique, les femmes, notamment les jeunes, sont nombreuses à ne pas avoir pu réintégrer le marché du travail parce qu'elles devaient s'occuper de parents malades.

Globalement, de nombreux jeunes, en particulier au début de la pandémie, se sont vus obligés par l'employeur de continuer à travailler pour fournir des produits et services essentiels, le virus touchant davantage les personnes âgées. En règle générale, l'emploi des jeunes n'a pas retrouvé son niveau d'avant-pandémie dans la majeure partie des pays. Pour les jeunes, la pandémie semble également avoir déplacé le centre de gravité vers des emplois plus précaires, comme ceux de l'économie des petits boulots, ceux-ci étant faciles à décrocher.

Le **secteur des transports a été tout particulièrement impacté par la pandémie**, beaucoup de lignes de transports publics étant fermées, et le transport aérien de voyageurs se retrouvant quasiment à l'arrêt. En outre, les mesures de distanciation physique d'application pendant de nombreux mois ont imposé de réduire les capacités des transports publics et ont affecté leur fonctionnement. Cette situation a eu un impact considérable sur les jeunes, ceux-ci étant plus faciles et moins chers à licencier, sans compter le fait qu'ils travaillent souvent dans des formes d'emploi moins protégées.

Parmi les autres risques liés à la pandémie, citons la concentration de jeunes dans les emplois **où la santé n'est que peu protégée ou dont les équipements de protection individuelle sont inadaptés**. Ils étaient donc plus susceptibles d'être exposés au virus, sans guère de perspectives d'aide s'ils tombaient malades. La pandémie a eu le mérite de montrer au grand jour que les jeunes sont cantonnés à des emplois où les normes de santé, de sécurité et de travail sont souvent insuffisantes. Les jeunes sont donc plus susceptibles que leurs collègues plus âgés d'être victimes d'accidents graves au travail, et de développer précocement une maladie professionnelle.

Ces deux dernières années ont vu les syndicats mener diverses **initiatives pour atténuer les répercussions du Covid-19 sur les salaires et les conditions de travail**, allant de grèves dans de nombreux pays pour réclamer une meilleure protection contre le virus, à des pressions sur les gouvernements pour obtenir une meilleure couverture santé, des négociations collectives visant un allègement de la charge de travail et l'apport d'aides financières et alimentaires, de formations et de vaccins aux travailleuses et travailleurs touchés par la pandémie. L'ITF enquête également sur la santé mentale des jeunes, notamment dans le contexte de la pandémie.

## Soutien des syndicats aux travailleuses et travailleurs pendant la pandémie

Les syndicats ont mis en place toute une gamme de mesures pour aider leurs membres pendant la pandémie. Ils ont par exemple distribué des équipements de protection individuelle (EPI), fourni des colis alimentaires et proposé des tests de dépistage Covid gratuits. Les syndicats étaient particulièrement bien placés pour intervenir sur le terrain, car ils connaissent sa réalité. Voici quelques exemples.

- Au Népal, l'Association nationale des travailleurs des transports (NETWON) a mobilisé son réseau de sections syndicales pour distribuer de la nourriture à ses membres à travers tout le pays, elle a distribué des EPI et négocié avec les employeurs afin de proposer des tests de dépistage gratuit du Covid sur certains lieux de travail. Une section de NETWON située non loin de la frontière avec l'Inde a apporté une aide alimentaire à des travailleurs migrants indiens bloqués.
- Au Kenya, le syndicat Public Transport Operators Union (PUTON) a aidé les conducteurs au moyen de prêts en espèces et en supportant les frais d'hospitalisation grâce à son fonds de protection sociale, auquel ses membres contribuaient régulièrement.
- Au Sri Lanka, le National Union of Seafarers Sri Lanka (NUSS) a distribué des kits de ration alimentaire à plus de 100 chauffeurs de pousse-pousse et de taxi employés par des plateformes.
- En Inde, dans un élan de solidarité, les syndicats de cheminots AIRF et NFIR ont fourni des colis alimentaires aux conducteurs représentés par l'IFAT (Fédération indienne des travailleurs des applications de covoiturage) et leur ont versé de l'argent pour les aider en cette période où tous les services de taxi, dont ceux des applications, étaient à l'arrêt.





## LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Autre défi pour les jeunes des transports : par rapport à leurs collègues plus âgés, ils n'ont que **très peu accès à la liberté syndicale et la négociation collective**. Plusieurs facteurs y contribuent, notamment :

- les jeunes sont concentrés dans les emplois et entreprises sans représentation collective
- les syndicats manquent de ressources pour soutenir la négociation collective et la liberté d'association des jeunes ; et
- la méconnaissance de leurs droits à la représentation par les jeunes eux-mêmes.

Il arrive également que, dans certains pays, le gouvernement et les entreprises empêchent délibérément l'organisation des travailleuses et travailleurs, ce qui n'est pas sans poser des défis spécifiques pour les syndicats. On retrouve souvent les jeunes dans les secteurs où ces pratiques sont courantes, par exemple l'aviation, les entrepôts, les transports urbains informels et les services de livraison.

### Faire en sorte que les jeunes connaissent leurs droits

Le Singapore Maritime Officers Union a inclus dans ses conventions collectives une obligation de formation des jeunes gens de mer. Ce syndicat organise également des discussions informelles avec ces jeunes afin de voir ce qu'ils pensent du secteur et d'en inciter d'autres à rejoindre la profession maritime. Selon l'enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes, ceci a permis aux jeunes de mieux comprendre les droits du travail.

Le syndicat vante aussi les mérites de la profession maritime par le biais de différentes plateformes comme le Young Mariners' Networking et le Maritime Youth Forum.

Il constitue un bon exemple de mise en place de structures formelles pour les jeunes, afin de les aider à créer des liens au sein du syndicat, à soulever des questions pertinentes pour eux et à les sensibiliser aux droits en matière d'emploi.



Cette recherche a mis en évidence un large éventail d'autres **mesures et initiatives visant à soutenir les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective**. Celles-ci se présentent principalement sous la forme de grèves et d'autres actions revendicatives. Il est également intéressant de constater que des syndicats prennent sous leur aile des syndicats de pays voisins à la suite de campagnes réussies visant à négocier de nouvelles conventions collectives, à former de nouveaux syndicats et à représenter de nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs.

## Nouvelle convention collective pour les coursiers

La conclusion de nouvelles conventions collectives couvrant les travailleuses et travailleurs de secteurs comme les applications de livraison constitue une étape clé dans l'amélioration des conditions de travail de ces effectifs, jeunes pour la plupart. Pour y parvenir, les syndicats doivent être suffisamment forts pour réussir à engager le dialogue avec les employeurs en question et mobiliser les travailleuses et travailleurs. L'un des grands facteurs de réussite, c'est l'existence d'une solide tradition de négociation collective, comme le montre l'exemple de l'Autriche, ci-dessous.

La convention collective des coursiers à vélo (Fahrradboten) et des livreurs de repas à domicile a été négociée entre le syndicat Vida, qui représente les travailleuses et travailleurs des transports et des services, l'Association du transport de fret, et la Chambre du commerce. L'accord a été finalisé en septembre 2019 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle instaure un salaire de 1506 EUR par mois pour des semaines de 40 heures, les habituels 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> mois, ainsi qu'un dédommagement pour le fait que les coursiers utilisent leurs propres vélos et téléphones portables, indispensables pour les livraisons.

Cet accord constitue vraiment un moment charnière. Cependant, il ne s'applique qu'aux salariés, alors que la grande majorité des coursiers et livreurs ont un statut d'indépendant. Voilà pourquoi, selon les coursiers concernés par les négociations, les futurs efforts porteront sur les indépendants travaillant pour des plateformes.

---

## TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ

**Le travail des enfants et le travail forcé** constituent une menace permanente pour la santé, la sécurité et les moyens de subsistance des jeunes travailleuses et travailleurs des transports. Le travail des enfants et le travail forcé sont en grande partie un produit de :

- la pauvreté ;
- un manque de contrôle et de mise en œuvre des droits du travail ;
- le manque d'accès des travailleuses et travailleurs des transports aux systèmes de soutien ; et
- la recherche perpétuelle d'une réduction des frais de main-d'œuvre de la part des employeurs.

On estime que les sous-secteurs des transports dans lesquels le travail forcé est relativement élevé sont : le transport maritime international, dans lequel les marins sont souvent issus de l'immigration et sont en mer pendant de longues périodes, les entrepôts et les terminaux, qui se caractérisent par des périodes très intenses et une saisonnalité de la main-d'œuvre, et le transport routier, dans lequel la sous-traitance est monnaie courante.

Les jeunes ont aussi généralement tendance à moins bien connaître les contrats de travail, ou à avoir moins d'expérience des conditions de travail. Ils sont aussi plus vulnérables aux **dangers de la traite des êtres humains**, ayant moins l'habitude du monde du travail que leurs aînés.

Partout dans le monde, **les mesures de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé** sont en général initiées par les gouvernements, même si des initiatives sont menées par des ONG, des organisations indépendantes et des syndicats.

## VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

**La violence et le harcèlement fondés sur le genre** sont endémiques dans le secteur des transports, triste reflet de l'inégalité des sexes qui y règne. Il s'agit aussi de l'expression d'un abus de pouvoir. La violence et le harcèlement fondés sur le genre dissuadent les femmes de travailler dans les transports, réduisent les taux de rétention et ont un impact sur la santé, la sécurité et la dignité des femmes dans ce secteur. L'ITF mène actuellement une campagne pour la ratification et la mise en œuvre de la Convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement (2019). Celle-ci, entrée en vigueur le 25 juin 2021, reconnaît le droit de toutes les personnes à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Diverses études révèlent que **les jeunes sont plus susceptibles que leurs collègues plus âgés d'être victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre**. Cela peut s'expliquer par le fait qu'on retrouve surtout les jeunes aux fonctions en contact avec le public. Il est également prouvé que la violence et le harcèlement sexistes sont plus susceptibles de ne pas être signalés, ce qui signifie que leur incidence réelle est probablement plus élevée. C'est en Afrique du Nord et en Asie de l'Ouest que les disparités entre les sexes sont les plus grandes en matière d'éducation.

La violence et le harcèlement fondés sur le sexe peuvent entraîner stress post-traumatique, dépression, angoisse et pensées suicidaires. Les jeunes des transports risquent d'être touchés de plein fouet s'ils n'ont pas accès aux mécanismes de soutien adéquats.

Cette enquête montre que, partout dans le monde, des **mesures visent à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre**. Parmi celles-ci, des campagnes menées par les syndicats dans de nombreux pays, visant à former, à sensibiliser et à exercer des pressions sur les gouvernements pour obtenir des mesures statutaires et autres pour accroître la sécurité des femmes.





## Rallier des soutiens en faveur d'espaces sûrs pour les femmes en Inde

Étant donné que la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont monnaie courante sur de nombreux lieux de travail et touchent tout particulièrement les jeunes femmes, qui manquent peut-être d'assurance pour se défendre, il est essentiel de construire un soutien et un engagement pour améliorer la situation. Ceci pourra créer un élan et déboucher sur des changements concrets. C'est ce qui s'est passé en Inde, comme l'illustre l'exemple suivant.

Le syndicat des transports routiers de l'État du Maharashtra a discuté des risques d'agression et de harcèlement sexuels avec les effectifs et les voyageurs. Cette initiative a permis de rallier suffisamment de soutien parmi la population pour créer une alliance de syndicats, d'associations de voyageurs et d'ONG, laquelle a mis sur pied une campagne visant à créer des conditions de travail sûres et à réduire la violence à l'égard des voyageurs et des effectifs.

La campagne a été menée auprès de la Maharashtra State Road Transport Corporation et a permis d'obtenir des vestiaires et des toilettes pour femmes sur 200 des 300 lieux de travail des transports publics.

---

# APPLICATION ET CONTRÔLE DU RESPECT DES DROITS DU TRAVAIL

L'**application et le contrôle des droits du travail** se révèlent difficiles pour diverses raisons. Premièrement, l'**OIT n'a que peu de possibilités de faire appliquer les droits**, puisqu'il s'agit d'une responsabilité incombant aux gouvernements nationaux. Les degrés de contrôle et d'application varient d'un pays à l'autre et ne sont pas toujours très élevés, ce qui signifie que l'application des droits du travail est souvent laissée à l'appréciation des employeurs.

Deuxièmement, diverses évolutions contribuent à l'érosion des droits du travail, par exemple :

- une baisse des dépenses publiques en période d'austérité ;
- la privatisation des entreprises publiques ; et
- la réforme du droit du travail, au détriment des droits des travailleurs.

Ces évolutions contribuent à pousser les jeunes vers des emplois plus informels et donc non protégés, notamment dans le secteur des transports publics. Il peut également être difficile pour les jeunes des transports de s'assurer que leurs droits du travail sont bien contrôlés et appliqués car ils n'ont qu'une faible connaissance de leurs droits, sont concentrés dans des secteurs peu syndiqués et sont souvent migrants, indépendants ou informels.

En outre, bon nombre des mécanismes qui ciblent les jeunes et le travail qu'ils effectuent, comme les stages, les emplois niveau débutant, les petits boulots de l'économie des plateformes ou les tâches externalisées, ne font généralement pas l'objet de contrôles poussés, du fait de la privatisation et de la diminution des investissements publics qui en découle.

Souvent, les jeunes **n'ont pas accès à la représentation syndicale**, car ils ont tendance à travailler dans des pans du secteur où le taux de syndicalisation est faible, comme les entrepôts. Par conséquent, ces jeunes ont moins d'aide des syndicats en matière d'application et de contrôle des droits. Toutefois, les syndicats ont quelque peu réussi à formaliser les travailleurs et à les inclure dans le processus décisionnel, ainsi qu'à contrôler et faire respecter les droits du travail.

**Partout dans le monde, des mesures sont prises pour soutenir l'application et le contrôle des droits du travail.** Il peut s'agir de campagnes, essentiellement syndicales, appelant à de nouvelles législations facilitantes, ou d'initiatives syndicales visant à modifier le statut des effectifs des plateformes, pour améliorer leurs droits en matière d'emploi et de sécurité sociale. Il y a également eu un certain nombre d'initiatives de contrôle syndical, et de programmes visant à améliorer les connaissances des jeunes travailleuses et travailleurs concernant leurs droits. Ces dernières campagnes ont également permis d'améliorer le taux de syndicalisation parmi les jeunes et de réduire leur taux de licenciement. En outre, le présent rapport présente plusieurs exemples de mentorat entre syndicats dans des domaines comme la participation aux activités syndicales et les processus décisionnels.

## Mentorat entre syndicats – exemples du monde entier

Cette enquête a permis de découvrir plusieurs exemples intéressants de mentorat entre syndicats de pays voisins, à la suite d'une campagne réussie, souvent avec le soutien de l'ITF. C'est notamment le cas pour la négociation de nouvelles conventions collectives, la création de nouveaux syndicats et la représentation de nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs. Il s'agit d'un excellent moyen de diffuser les bonnes pratiques et de travailler en étroite collaboration avec les syndicats d'autres pays, en les aidant à relever leurs propres défis dans des domaines similaires. Pour cela, il faut tisser des liens entre les syndicats par-delà les frontières, et les syndicats doivent pouvoir consacrer du temps et des ressources au mentorat. Quand c'est le cas, les résultats peuvent être impressionnants. Voici quelques exemples :

- En Ouganda, la Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs Cooperative et la Airport Taxi Drivers Cooperative ont organisé un mentorat avec les syndicats suivants pour mener des stratégies d'organisation fructueuses : MWU (Kenya), PUTON (Kenya), COTWA-T (Tanzanie). Cette initiative était soutenue par l'ITF.
- Au Niger, le Syndicat National des Travailleurs Autonomes de l'Économie Informelle (SYNATRA) a mené avec succès une campagne de négociation d'une convention collective pour les chauffeurs de taxi, et a également joué un rôle de mentor auprès de syndicats de pays voisins comme l'USTN (Niger), l'URS (Sénégal), la FESYTRAT (Togo), l'UCRB/FSTAB (Burkina Faso) et l'URS (Sénégal) pour leur enseigner les tactiques fructueuses utilisées dans leur campagne.
- En 2016, au Népal, ITWAN et NETWON ont réussi à créer un nouveau syndicat pour les conducteurs de pousse-pousse électriques, lequel compte désormais quelque 8 000 membres, et ont été les mentors des syndicats voisins suivants, à qui ils ont enseigné leurs tactiques fructueuses : NUS-Si (Sri Lanka) et TBJARVW/NUIW (Inde).
- Aux Philippines, la Confédération nationale des syndicats des transports (NCTU), qui représente les conducteurs informels de jeepney, a accru la participation des jeunes femmes à la négociation collective et a gagné près de 3 000 nouveaux membres, avec l'aide de l'ITF. La confédération a également été un mentor pour le syndicat voisin IDEA au Cambodge.



---

## TRANSITION JUSTE ET CHANGEMENT CLIMATIQUE

La **transition vers des modes de transport durables et le changement climatique** posent des défis spécifiques pour les jeunes travailleuses et travailleurs des transports. Les jeunes devront être formés à de nouvelles professions, adapter leurs compétences et en acquérir de nouvelles, en fonction des évolutions technologiques liées à la durabilité. Les contrats des jeunes sont souvent plus informels, ce qui signifie qu'ils sont plus susceptibles de perdre leur emploi lors du passage à un transport plus vertueux du point de vue de l'environnement. L'ITF et ses affiliés mènent des travaux sur l'impact du passage à des formes de transport durables.

La question de la formation est particulièrement importante pour les pays en développement ayant une main-d'œuvre jeune importante et croissante. Il convient cependant de garder à l'esprit que toutes les formations ne se valent pas et qu'il existe des obstacles à l'éducation et à la formation professionnelle. La formation prendra de plus en plus d'importance à mesure de l'évolution des secteurs du transport. Par exemple, le passage à l'électrification dans le secteur des transports urbains nécessitera une formation appropriée des effectifs.

Des **phénomènes météorologiques extrêmes** pourraient entraîner des conséquences majeures pour le secteur des transports, par exemple une réduction du trafic aérien et donc, une baisse de l'emploi dans le secteur du tourisme. Le changement climatique risque bel et bien d'avoir de profondes répercussions sur l'emploi dans l'ensemble du secteur, et les syndicats devront dès lors leur accorder une attention toute particulière, et réfléchir aux perspectives et mesures à prendre pour les jeunes.

Les **températures extrêmes** auront également un impact sur les conditions de travail, par exemple pour les coursiers et livreurs, les gens de mer et les personnels des entrepôts, qui sont tous susceptibles de devoir travailler par des chaleurs extrêmes. Parmi les autres impacts du changement climatique, citons les inondations et les incendies, qui pourraient avoir un effet dévastateur sur les réseaux de transport et les conditions de travail. Aucun pays n'y échappera, d'une manière ou d'une autre, mais les températures extrêmes concernent actuellement l'Asie, l'Australie, certaines parties des États-Unis et le sud de l'Europe.

Les **initiatives mises en place pour assurer une transition juste dans le transport** et pour atténuer les effets potentiellement négatifs du passage à la durabilité, se présentent essentiellement sous la forme de campagnes syndicales visant à garantir que les travailleurs soient pleinement soutenus pendant la transition, ainsi que d'initiatives internationales menées par des organisations non gouvernementales (ONG) et internationales. Dans plusieurs sections et régions, l'ITF et ses affiliés mènent des actions sur les transports durables tenant compte des besoins spécifiques des jeunes travailleuses et travailleurs. L'ITF a également formulé une Position des jeunes travailleuses et travailleurs des transports sur les transports durables, qui devrait être prise en considération par tous les syndicats membres. Il existe par ailleurs des exemples de campagnes syndicales de lobbying pour des secteurs spécifiques, comme le secteur des transports urbains de voyageurs, et des initiatives de formation et de sensibilisation. C'est ainsi que l'ITF a produit un rapport conjoint avec les villes du C40<sup>2</sup> à l'approche de la COP26 en 2021, qui présentait les points de vue des jeunes travailleuses et travailleurs des transports urbains.

---

## PRINCIPALES CONCLUSIONS

- Ce rapport montre que les jeunes travailleuses et travailleurs des transports se heurtent à des défis multiples et variés. Ceux-ci se retrouvent un peu partout dans le monde, même si certains, comme l’informalité du travail, caractérisent davantage les pays du Sud que les États-Unis et l’Europe. **L’ampleur des défis auxquels sont confrontés les jeunes n’est donc pas la même selon la région du monde où ils vivent.**
- Il n’en reste pas moins que, partout, **les jeunes éprouvent plus de difficultés que leurs aînés à trouver un emploi décent**, à cause des raisons susmentionnées, et qu’ils ont donc besoin d’un soutien ciblé de la part des syndicats.
- Il existe aussi **des lacunes importantes au niveau du contrôle et de l’application des droits du travail** et, dans certains cas, de la capacité des syndicats à y consacrer des ressources.
- Par ailleurs, des phénomènes comme **la pandémie de Covid-19 et l’essor de l’économie des petits boulots** rendent la situation encore plus difficile pour les jeunes. En outre, avec la privatisation des transporteurs publics et l’informalité croissante qui en découle, les jeunes ont encore plus de mal à trouver un travail décent.
- Diverses **bonnes pratiques** mises en œuvre par les syndicats partout dans le monde visent à atténuer beaucoup des défis auxquels sont confrontés les jeunes travailleuses et travailleurs des transports. L’ITF soutient bon nombre de ces initiatives.
- L’un des grands défis pour les chercheurs et les syndicats, c’est **l’absence de données**, ou leur caractère aléatoire dans certaines régions. Dans l’ensemble, les données sont généralement plus exhaustives aux États-Unis et en Europe, et plus **lacunaires** dans de nombreuses autres régions du monde. Les données manquent aussi à l’appel pour de nombreux sous-secteurs des transports partout dans le monde. Il est donc difficile de dégager des tendances pour ces pays.
- Les données sont aussi insuffisantes pour certains groupes, dont **les personnes handicapées, les populations autochtones, la communauté LGBTQ+ et diverses confessions religieuses ou ethnies**. Il existe bien des données sur les travailleurs migrants, mais celles-ci sont souvent incomplètes. On manque par exemple de détails sur le contexte migratoire des travailleurs des pays du Sud.
- L’entrée sur le marché du travail est un enjeu essentiel pour les jeunes travailleuses et travailleurs. Même si les niveaux d’informalité sont documentés, **on manque de données quant aux mécanismes utilisés par les jeunes pour accéder au marché du travail**, par exemple pour savoir s’ils ont fait appel à des agences de placement publiques ou privées pour trouver un emploi. Étant donné que de nombreux jeunes travaillent dans l’économie des petits boulots, les plateformes numériques constituent un véritable tremplin vers le marché de l’emploi pour les jeunes.

# GRANDES RECOMMANDATIONS

01. Il apparaît clairement que les jeunes ne savent pas toujours vers qui se tourner pour obtenir de l'aide et ne connaissent souvent pas, ou mal, leurs droits. L'ITF et ses affiliés devraient donc envisager de développer, de financer et capitaliser **des activités d'apprentissage et d'éducation ciblées** pour soutenir ces travailleuses et travailleurs. Les jeunes seraient ainsi plus sensibilisés à leurs droits et pourraient contribuer à la création d'un réseau de soutien à leur intention.
02. Pour soutenir les jeunes, l'ITF devrait **s'appuyer sur les structures existantes**, comme le Comité des jeunes, et encourager ses syndicats membres à renforcer leurs structures jeunesse. Les syndicats devraient également allouer un budget adéquat aux actions ciblant les jeunes.
03. L'ITF et ses affiliés devraient voir s'il existe d'autres parties prenantes avec lesquelles ils pourraient s'engager, et réfléchir à d'autres questions qu'ils pourraient soulever avec les parties prenantes actuelles.
04. En règle générale, les syndicats devraient être encouragés à **recruter des jeunes et à les faire participer à leurs organes décisionnels**. Ceci accroîtrait le pouvoir et la représentation des jeunes au sein des syndicats. Ce rapport contient quelques bons exemples à ce sujet, et ces initiatives peuvent inspirer d'autres syndicats dans d'autres régions du monde.
05. Le Comité des jeunes de l'ITF et les structures représentatives des jeunes des syndicats membres devraient également **s'intéresser de près aux grands enjeux qui comptent pour les jeunes**, par exemple le changement climatique, la transition juste, la numérisation et l'économie des petits boulots. Ces domaines prioritaires pourraient être examinés et éventuellement constituer une recommandation pour le Comité des jeunes concernant les priorités et points d'action jusqu'au Congrès de l'ITF en 2024 et après.
06. Puisque des politiques sur la **maternité, l'éducation, la formation et l'égalité de rémunération** peuvent contribuer à attirer les jeunes femmes dans le secteur des transports, l'ITF et ses affiliés devraient chercher à exercer des pressions sur les employeurs et les gouvernements pour faire avancer les choses à ce sujet.
07. Cette enquête a mis en évidence des exemples très intéressants de **mentorat entre syndicats de différents pays** dans des domaines comme la négociation de nouvelles conventions collectives, la création de nouveaux syndicats et la représentation de nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs. Cette expérience instructive pourrait inspirer les syndicats de nombreux autres pays. Pour ce faire, il est essentiel d'encourager les syndicats à **nouer des liens avec leurs homologues d'autres pays**. L'ITF pourrait jouer un rôle clé à cet égard, en créant des réseaux entre syndicats et en faisant connaître les bonnes pratiques. Ces mesures devraient par ailleurs être suffisamment dotées en ressources.



- 
08. Les **conventions collectives** représentent un outil essentiel pour améliorer les conditions d'emploi et devraient dès lors, dans la mesure du possible, inclure des dispositions relatives aux jeunes. L'enquête sur les apprentissages menée en 2022 par l'ITF contient de nombreux exemples de telles dispositions, qui peuvent constituer une source d'inspiration et pourraient être développées plus avant.
  09. **La formation et la reconversion** sont cruciales pour préparer les travailleuses et travailleurs au contexte du changement climatique et de la transition juste. En outre, une formation sur le travail dans des situations extrêmes et la gestion de l'impact du changement climatique sur les conditions de travail aurait également ses vertus. Toute nouvelle initiative de formation doit être dotée de ressources suffisantes.
  10. Dans l'ensemble, une **approche plus nuancée** s'impose, tant de la part des syndicats que des employeurs, étant donné que les jeunes sont confrontés à des problèmes différents selon leur tranche d'âge.
  11. **Le contrôle et l'application** sont essentiels pour garantir le respect de la législation et des règles. Les syndicats devraient donc, dans la mesure du possible, collaborer avec les autorités nationales et locales et l'inspection du travail pour garantir des mesures d'application et des contrôles réguliers.
  12. Cette enquête met cependant en lumière les nombreuses **lacunes des données disponibles**. Par ailleurs, le niveau de détail des données varie considérablement d'une région à l'autre. L'ITF et ses affiliés pourraient donc encourager les organismes internationaux et régionaux à recueillir davantage de données pour combler les lacunes et à ventiler davantage par âge les données actuellement recueillies. Il serait aussi utile qu'ils mènent **d'autres enquêtes** sur des sujets comme la situation des jeunes dans les pays du Sud et dans et la région Asie-Pacifique.
  13. L'ITF réfléchit à l'avenir du travail dans les transports, en particulier sous le prisme de **l'électrification et de la formalisation du travail. L'ITF devrait poursuivre sur cette voie, en particulier en ce qui concerne les jeunes travailleuses et travailleurs, qui sont concernés au premier plan.**
  14. Sur le plan des enjeux, il serait intéressant d'enquêter plus avant sur la **prévalence du travail des enfants et du travail forcé** dans les pays du Sud, tout comme d'analyser de façon plus approfondie **l'impact des transitions justes sur les jeunes travailleuses et travailleurs**, et de disposer de données plus ciblées sur les jeunes migrants, **les personnes handicapées et la communauté LGBTQ+**. Certaines de ces lacunes pourraient être étudiées en élargissant les enquêtes dont dispose déjà l'ITF et ses entretiens avec d'importants responsables sur le lieu de travail, et en s'appuyant sur ses instruments existants, comme la Résolution 20 sur la protection des droits des jeunes marins et dockers.
  15. Enfin, la **pandémie de COVID-19** a eu de profondes répercussions pour les travailleuses et travailleurs partout dans le monde, et les jeunes en particulier. L'ITF et ses affiliés pourraient s'intéresser de près aux enseignements tirés de la pandémie, en se penchant tout particulièrement sur la santé et la sécurité au travail, tout en tenant compte des recherches déjà menées sur la santé mentale et les jeunes, notamment dans le contexte de la pandémie. Ceci permettrait de déterminer comment aider au mieux les jeunes travailleuses et travailleurs.

# 1. MÉTHODOLOGIE ET STRUCTURE DU RAPPORT

---

Ce rapport documente les résultats d'une vaste analyse des publications physiques et en ligne commandée en 2021 par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Il intègre également les résultats de l'enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes, lors de laquelle les affiliés de l'ITF du monde entier ont été interrogés à propos des principaux défis auxquels sont confrontés leurs membres jeunes et les mesures qu'ils prennent pour les atténuer. Bon nombre des initiatives mises en évidence dans cette enquête sont présentées dans le présent rapport. Celui-ci s'appuie également sur les résultats de l'enquête 2022 de l'ITF sur les apprentissages, ainsi que sur des entretiens avec des parties prenantes clés de plusieurs sous-secteurs des transports.

Ce rapport est structuré comme suit :

- Introduction et contexte, présentant d'importantes statistiques de référence sur les jeunes travailleuses et travailleurs des transports.
- Un chapitre est consacré à chacun des grands défis suivants et à leur impact sur les jeunes travailleuses et travailleurs des transports :
  - Statut d'emploi informel
  - Contexte migratoire
  - Accès au travail décent
  - Impact du Covid-19
  - Liberté d'association et accès à la négociation collective
  - Travail des enfants et travail forcé
  - Violence et harcèlement fondés sur le genre
  - Application et contrôle des droits du travail
  - Changement climatique et transition juste
- Principales conclusions
- Grandes recommandations

Les annexes I à VII contiennent un aperçu des initiatives clés visant à relever les grands défis liés à l'accès au travail décent, à l'impact du Covid-19, à la liberté syndicale et à la négociation collective, au travail des enfants et au travail forcé, à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, à l'application et au suivi des droits, ainsi qu'au changement climatique et à la garantie d'une transition juste.

## 2. INTRODUCTION ET CONTEXTE

---

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) reconnaît le besoin de s'intéresser spécifiquement aux problèmes et défis auxquels sont confrontés les jeunes travailleuses et travailleurs des transports. Cette enquête entend brosser un aperçu de ces défis afin de soutenir cette action.

Ce chapitre plante le décor en présentant quelques données de référence sur le nombre de jeunes travailleuses et travailleurs des transports, des statistiques sur différents pans du secteur et des chiffres sur la participation des femmes.

Il convient de signaler que toutes les sources statistiques n'appliquent pas les mêmes critères d'âge dans leur définition des jeunes. L'ITF définit les jeunes comme les moins de 35 ans, mais d'autres statistiques considèrent qu'il s'agit de la tranche d'âge 15 à 24 ou 29 ans. Ceci signifie que de nombreux chiffres disponibles n'incluent pas la tranche supérieure des effectifs considérés par l'ITF comme de jeunes travailleuses et travailleurs, ce qui se traduit par des cohortes inférieures à celles résultant de la définition plus large de l'ITF.

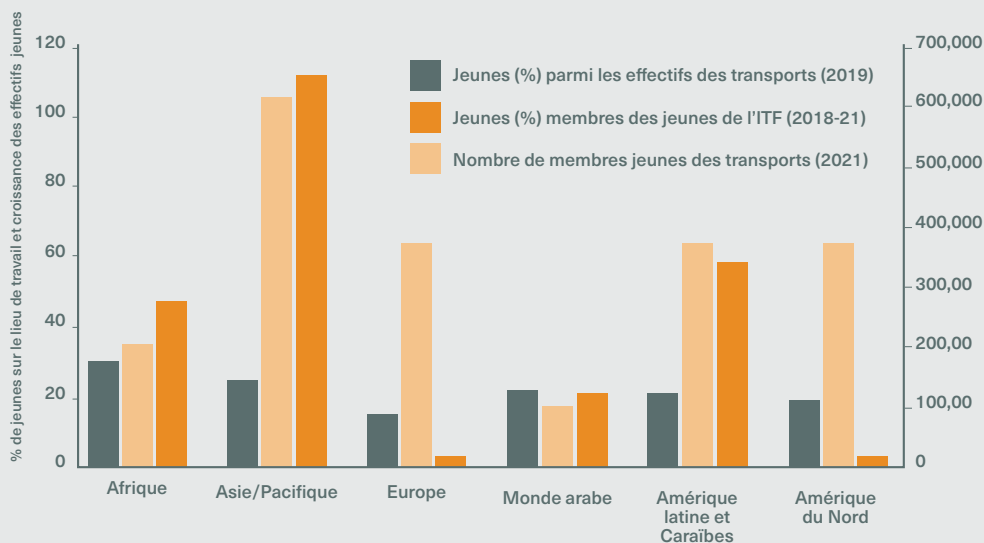
On estime que les jeunes (définis ici comme ceux âgés de 15 à 24 ans) représentent environ 10 % de la main-d'œuvre mondiale du secteur des transports.<sup>3</sup> La Figure 1 ci-dessous montre le nombre de jeunes dans la main-d'œuvre des transports par région, le pourcentage de jeunes travailleuses et travailleurs des transports et la croissance du nombre de membres jeunes de l'ITF entre 2018 et 2021.

En chiffres absolus, les jeunes (âgés de 15 à 29 ans) sont les plus nombreux dans la région Asie/Pacifique, suivie de l'Europe. En termes de pourcentage, les jeunes représentent une proportion relativement élevée des effectifs des transports en Afrique, en Asie/Pacifique et dans le Monde arabe, où ils représentent respectivement environ 30 %, 24 % et 22 % de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne les jeunes membres de l'ITF, la croissance a été particulièrement forte dans la région Asie/Pacifique (plus de 112 %), suivie par l'Amérique latine (près de 59 %) et l'Afrique (près de 48 %). Le nombre de jeunes membres de l'ITF a augmenté très lentement en Amérique du Nord et en Europe (respectivement de 2,9 % et 2,6 %).



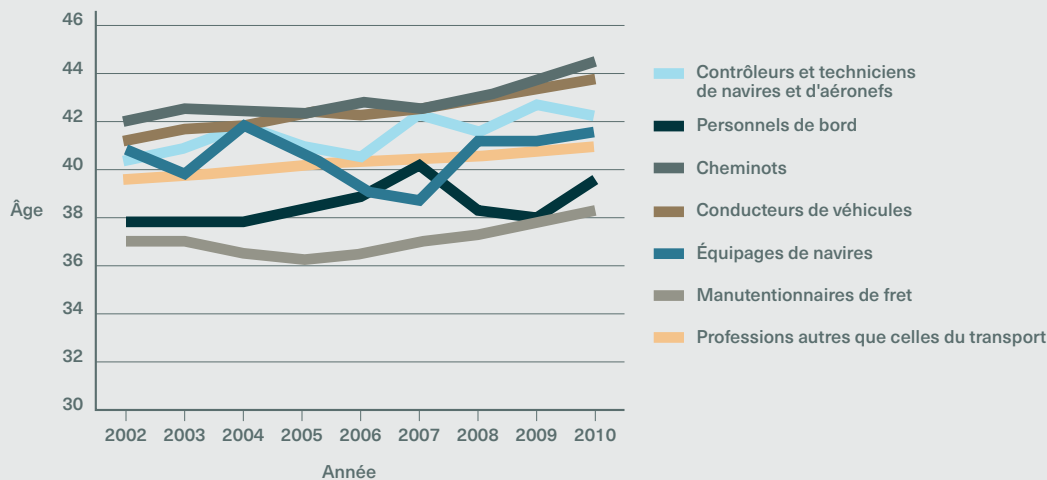
**Figure 1 : Proportion de jeunes dans les effectifs des transports, nombre total de membres jeunes de l'ITF et croissance du nombre de membres jeunes de l'ITF**



Source : ITF

Les ventilations sectorielles des jeunes travailleuses et travailleurs des transports ne sont pas disponibles, sauf pour les États-Unis et l'Europe. En Europe, les professions du transport comptant la plus forte proportion de jeunes sont les manutentionnaires et les personnels de bord, bien que l'âge moyen dans tous les pans du secteur soit en augmentation (voir Figure 2 ci-dessous).<sup>4</sup>

**Figure 2 : Proportion de jeunes travailleurs par âge dans le secteur des transports en Europe**



Source : Christidis, P., Cawood, E., Cusco, V., Vroonhof, P., Schoemaker, J., & Artuso, D. (2013). Employment, skills and working conditions in transport. JRC Scientific And Policy Reports.

Les données recueillies aux États-Unis sont plus précises : la livraison et les entrepôts sont les secteurs où les effectifs sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 35,8 et 36,5 ans respectivement (voir Figure 3 à la page suivante).<sup>5</sup> C'est cependant en Asie, en Amérique latine et en Afrique que l'on retrouve la plus forte croissance du nombre de jeunes adhérents à l'ITF, comme le montre la Figure 1 ci-dessus).<sup>6</sup>

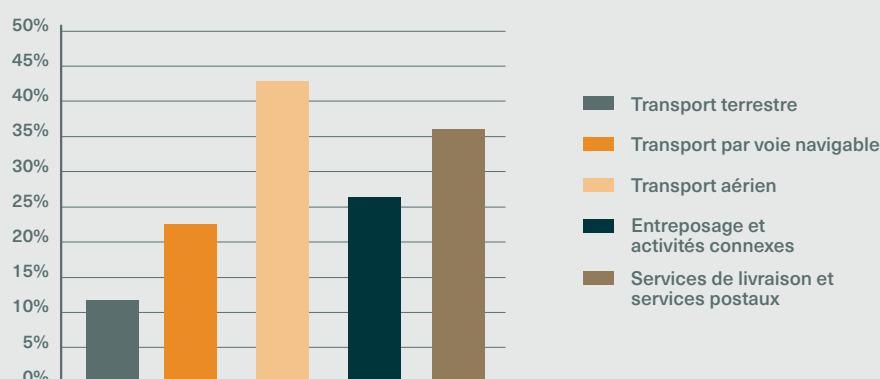
**Figure 3 : Âge médian des effectifs des transports par section aux États-Unis**

	Total 16 ans et plus	16-19 ans	20-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans et plus	Âge médian
Transport et services publics	8,55	136	643	1,91	1,81	1,89	1,69	474	43,9
Transport et entrepôts	7,17	131	591	1,57	1,49	1,58	1,38	422	43,7
Transport aérien	589	3	36	123	121	156	118	31	45,6
Transports ferroviaires	210	0	6	45	65	55	34	5	43,9
Transport fluvial	70	1	3	17	11	18	16	4	44,4
Transport poids lourds	2	15	99	353	441	498	469	129	47,2
Bus et transports urbains	389	0	7	47	71	100	115	49	52,1
Taxis et limousines	425	2	27	101	88	99	62	46	43,6
Transport par pipeline	49	0	2	13	11	12	7	4	-
Transport panoramique et touristique	23	1	5	3	4	6	3	1	-
Services liés au transport	822	11	60	191	179	168	162	51	43,1
Service postal	622	4	31	111	118	144	179	35	48,9
Coursiers et messagers	1,55	62	198	323	215	200	121	36	35,8
Entreposage et stockage	813	32	117	247	170	119	96	33	36,5

\*Groupes d'âge affichés en milliers. L'âge médian de chaque section est indiqué tout à droite du tableau.

En termes de parité, les femmes représentent 17 % des effectifs des transports dans le monde.<sup>7</sup> Les jeunes travailleuses des transports représentent environ 16,4 % de l'emploi total des jeunes dans le monde.<sup>8</sup> Cependant, en 10 ans, le taux de participation des femmes au secteur des transports est passé de 20 % à 18 % (2008-2018). En 2018, le taux de participation des femmes au secteur des transports, par région, était de 18,9 % en Europe et en Turquie, de 8,1 % en Afrique, de 8,4 % en Asie/Pacifique, de 10,8 % en Amérique latine et de 23,2 % en Amérique du Nord. Les femmes sont surtout présentes dans le transport aérien (42,9 %) et les services postaux (36,1 %). Le secteur des transports terrestres est celui où elles sont le moins nombreuses (11,8 %). Pour plus de détails, voir la Figure 4 ci-dessous.

**Figure 4 : pourcentage d'effectifs féminins par section de transport au niveau mondial**



## Les quatre thématiques mondiales de travail de l'ITF

Dans le cadre qui nous occupe, il convient de noter que l'ITF privilégie quatre thématiques mondiales de travail en vue de son Congrès 2024, lesquelles sont pertinentes pour le combat en faveur de l'égalité et du travail décent. Les voici :

**Responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement :** veiller à ce que tous les effectifs, dont ceux des activités en sous-traitance et des transports informels, ainsi que les personnels auxiliaires, aient accès au travail décent et aux droits du travail qui leur reviennent ;

**Transports durables :** faire de l'ITF et de ses affiliés une force pour la justice climatique, afin de lutter contre la crise et de contribuer à la construction d'une société plus juste, par le biais d'une transition juste menée par les travailleuses et travailleurs.

**L'avenir du travail :** les données et les nouvelles technologies modifient les transports, le travail et les lieux de travail, avec un impact disproportionné sur les femmes, les jeunes et les travailleuses et travailleurs des transports informels. L'ITF s'efforce de faire en sorte que les droits et le pouvoir des travailleuses et travailleurs soient protégés et renforcés dans le contexte des nouvelles technologies.

**Santé et sécurité au travail (SST) :** Alors que le secteur des transports sort de la pandémie, l'ITF veille à ce que les réformes SST soient mises en œuvre de façon à placer les travailleuses et travailleurs au cœur de celles-ci et à réaffirmer le pouvoir syndical sur les lieux de travail.

Après un aperçu général de la proportion de jeunes effectifs des transports dans différents pays et par section, le rapport aborde ensuite les grands défis auxquels ils sont confrontés. Les voici :

- le statut d'emploi, souvent informel
- les questions liées au statut migratoire
- la mise à mal des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective
- le travail des enfants et le travail forcé
- la violence et le harcèlement fondés sur le genre
- l'application et le contrôle des droits du travail, et
- des enjeux plus généraux liés au changement climatique et à la transition juste.

Le rapport les examine un à un.

# 3. STATUT D'EMPLOI INFORMEL

---

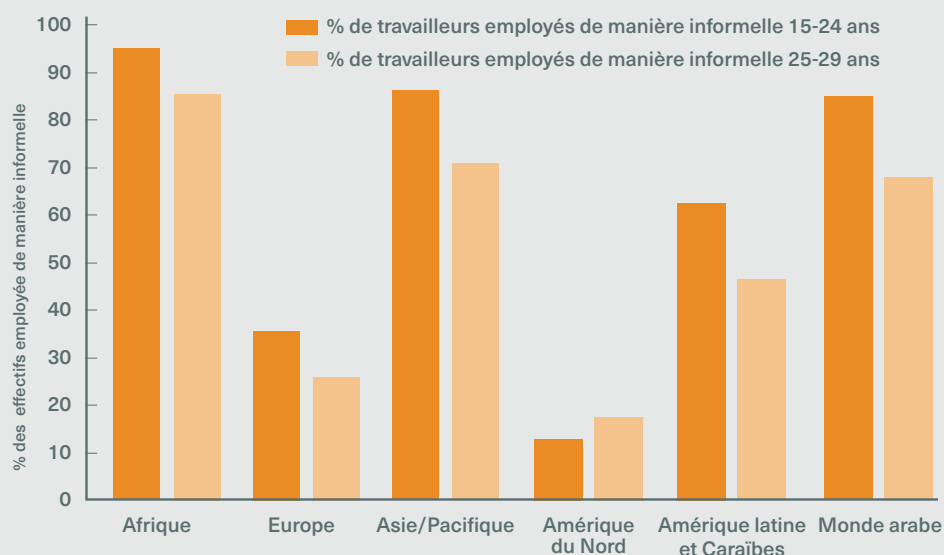
On estime que, dans le monde, 77 % des jeunes travaillent dans le secteur informel,<sup>10</sup> défini comme toute relation d'emploi non soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi.<sup>11</sup> Les jeunes sont également de plus en plus nombreux à travailler à leur compte, comme les coursiers, les livreurs et les chauffeurs de taxi.<sup>12</sup> Ces relations d'emploi sont basées sur le nombre de missions effectuées plutôt que sur un salaire régulier, et ces jeunes ont rarement accès à une protection sociale.<sup>13</sup> Malgré l'absence de données régionales spécifiques sur le travail informel dans les différents secteurs du transport, certains pays tiennent des statistiques générales à ce sujet. Il est intéressant de noter que les transports informels ont progressé en Afrique du sud et en Inde,<sup>14</sup> mais ont chuté au Mexique entre 2009 et 2018.<sup>15</sup> Concernant le travail informel des jeunes, 39,5 % de la main-d'œuvre des transports informels a moins de 35 ans au Mexique, et 45 % en Inde.<sup>16</sup> On dénombre aussi une grande proportion de femmes parmi ces effectifs informels.<sup>17</sup> En Chine, par exemple, on estime qu'en 2010, l'emploi informel représentait 22 % de l'emploi total du secteur, et que les femmes représentaient environ 75 % des effectifs informels.<sup>18</sup>

Plusieurs études portant sur Dar-Es-Salam (Tanzanie), Nairobi (Kenya) et l'Ouganda confirment le jeune âge des effectifs des transports urbains informels, 70 % des effectifs interrogés ayant moins de 40 ans à Nairobi.<sup>19</sup> À Dakar, 41 % des effectifs des transports urbains informels étaient âgés de 15 à 34 ans, la plupart des femmes interrogées entrant dans cette catégorie.<sup>20</sup> À Dar-Es-Salam, on estime que 40 % des effectifs ont moins de 30 ans.<sup>21</sup>

En ce qui concerne l'âge des effectifs informels, à l'exception de l'Amérique du Nord, la tranche d'âge 25-29 ans a en moyenne un taux d'informalité inférieur à celui de la tranche d'âge 15-24 ans.<sup>22</sup> C'est en Afrique (95 %), en Asie/Pacifique (86,3 %) et dans le Monde arabe (85 %) que les niveaux d'informalité sont les plus élevés pour la tranche d'âge 15-24 ans. L'Amérique du Nord (12,8 %) et l'Europe (35,7 %) enregistrent les taux d'informalité les plus bas pour cette tranche d'âge. Pour les 15-29 ans, le taux d'informalité est le plus élevé en Afrique (85,5 %), en Asie/Pacifique (71 %) et dans le Monde arabe (68 %). La Figure 5 détaille ces chiffres.



**Figure 5 : Emploi informel par âge et par région**



Source : OIT

Ces données montrent que le travail informel est une problématique concernant spécifiquement les jeunes travailleurs des transports, et qu'elle semble progresser dans de nombreux pays.

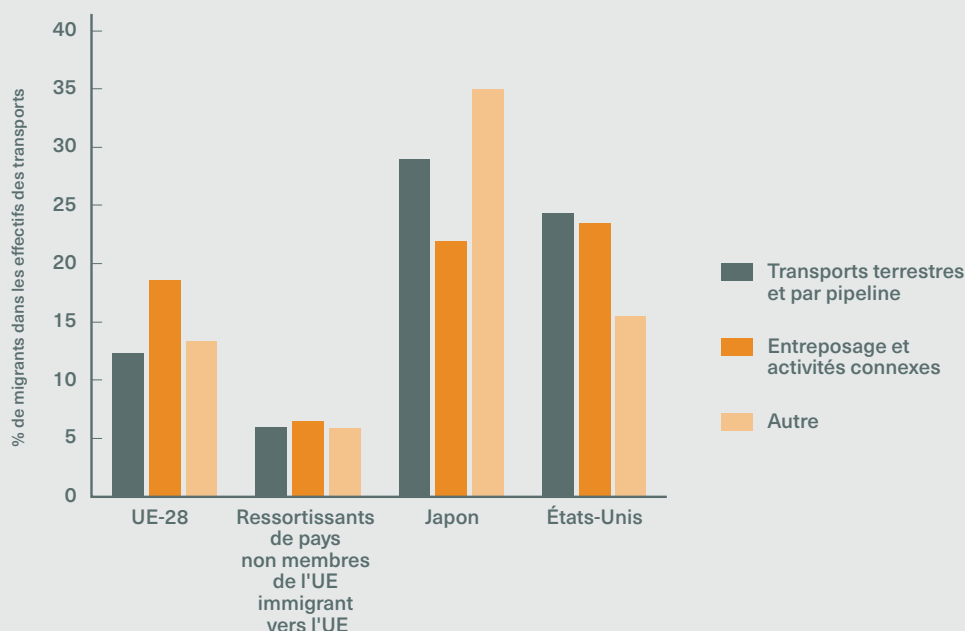
Des développements récents, comme l'essor des plateformes numériques, aussi appelée ubérisation de l'économie, ou économie des petits boulots, et la pandémie de Covid-19 ayant éclaté début 2020, ont sans doute contribué à exacerber l'informalité parmi les jeunes dans la plupart des pays. L'ITF a publié des principes visant à garantir le respect des droits de l'homme des effectifs de l'économie des petits boulots.<sup>23</sup> Les effets spécifiques de la pandémie sont examinés plus loin dans ce rapport.

Les conventions collectives peuvent grandement contribuer à formaliser l'emploi. Par exemple, l'enquête 2022 de l'ITF sur les apprentissages met en évidence deux conventions collectives contenant des dispositions visant à faciliter la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel.

# 4. CONTEXTE MIGRATOIRE

Le manque de données sur l'origine ethnique et le statut migratoire des jeunes travailleuses et travailleurs des transports complique les choses. Les données sur le contexte migratoire des effectifs des pays du Sud manquent tout particulièrement à l'appel. Nous savons toutefois que 32,7 % des hommes et 31,3 % des femmes ayant migré dans un autre pays sont âgés de 15 à 34 ans.<sup>24</sup> On sait également que c'est aux États-Unis et au Japon que la proportion de travailleuses et travailleurs migrants est la plus élevée dans le transport. L'UE compte de nombreux migrants internes. Plus de la moitié de sa main-d'œuvre migrante provient d'autres pays de l'UE (la Figure 6 présente la répartition de la main-d'œuvre migrante par région/pays et par secteur).<sup>25</sup> Par manque d'informations, il est très difficile de cerner le profil des jeunes travailleuses et travailleurs des transports mais, à première vue, ils seraient nombreux à être issus de l'immigration, dans les pays les plus riches du monde.

**Figure 6 : Contexte migratoire des travailleuses et travailleurs des transports par région ou pays et par secteur**



Source : ITF



Les migrants internationaux sont très souvent des jeunes. Ils travaillent généralement dans le secteur informel ou sont à leur compte, et éprouvent de grandes difficultés à faire appliquer et contrôler leurs droits du travail, en plus des complications posées par le caractère informel de leur activité.<sup>26</sup> Plusieurs raisons expliquent qu'il peut se révéler plus ardu de contrôler et de faire respecter les droits des travailleurs migrants : barrières linguistiques, moindre protection juridique dans la législation nationale, moins d'expérience du système légal, difficultés de localisation, manque de représentation au sein des syndicats, craintes de signaler des violations si leur visa est conditionné au fait d'avoir un emploi ou si leurs perspectives professionnelles sont incertaines.<sup>27</sup> Voici quelques droits du travail auxquels les jeunes migrants n'ont en général pas accès : salaire minimum, négociation collective et liberté syndicale, anti-discrimination, allocations de chômage, lieux de travail sûrs et sains et protection contre le travail forcé et le travail des enfants.<sup>28</sup>

L'enquête 2022 de l'ITF sur les apprentissages met en évidence plusieurs conventions collectives contenant des stratégies de recrutement et de sélection inclusives pour garantir l'égalité d'accès à l'apprentissage de divers groupes, dont les migrants, les personnes de couleur et les minorités ethniques. L'ITF mène également des travaux sur la situation des travailleurs migrants dans l'économie des petits boulots, ce qui permettra de lever le voile sur quelques problèmes majeurs dans ce domaine.

# 5. ACCÈS AU TRAVAIL DÉCENT

---

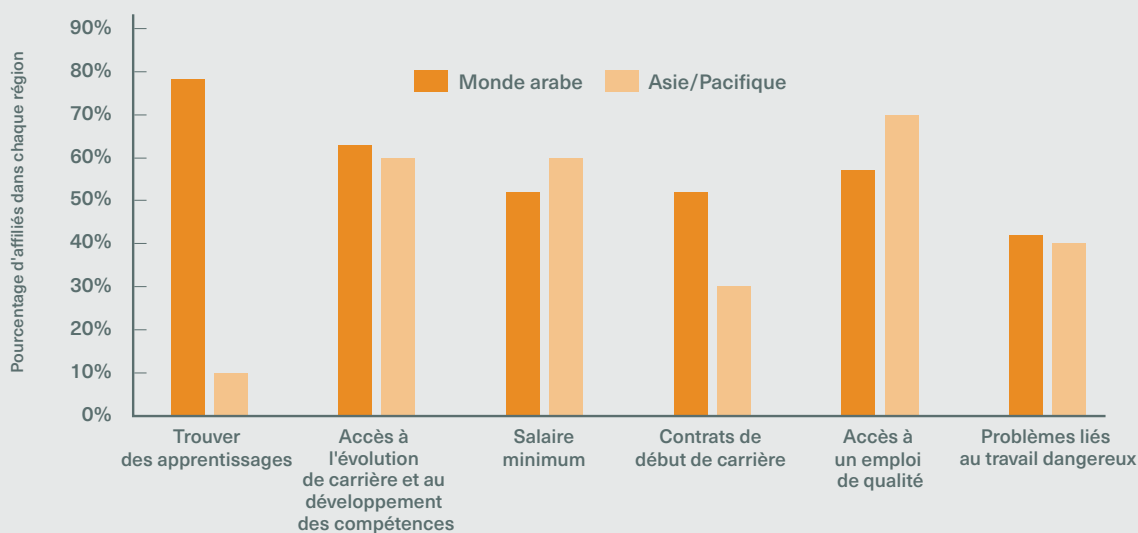
L'accès des jeunes des transports au travail décent, défini par l'OIT comme « *un travail productif pour les hommes et les femmes, convenablement rémunéré et effectué dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine* », est lié aux défis de l'informalité, comme nous l'avons vu précédemment. Bon nombre des emplois occupés par les jeunes du secteur sont peu qualifiés, précaires, informels ou basés sur le travail indépendant. Il en découle un manque de possibilités de formation, lesquelles permettraient aux jeunes d'accéder à des emplois plus qualifiés. Ces difficultés s'expliquent en partie par des enjeux comme la déréglementation de l'emploi, le progrès technologique, l'évolution des modèles commerciaux des entreprises de transport, l'externalisation et la privatisation de l'emploi, ainsi que par l'insuffisance des formations proposées par l'employeur. Les jeunes des transports ferroviaires, routiers, aériens et urbains ainsi que des entrepôts et de la livraison se retrouvent ainsi avec de bas salaires, des conditions de travail dégradées, des horaires interminables et des perspectives de carrière limitées dans le secteur.

C'est dans les pays du Sud que les emplois de faible qualité sont les plus prévalents. La Figure 7 ci-dessous présente les résultats de l'enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes 2021 dans le Monde arabe et la région Asie/Pacifique. Elle montre que, dans le Monde arabe, 78 % des affiliés ont eu du mal à trouver des apprentissages pour les jeunes, et 63 % ont éprouvé des difficultés à faire avancer la carrière et développer les compétences des jeunes. Dans la région Asie/Pacifique, 70 % d'entre eux ont eu du mal à trouver un travail de qualité pour les jeunes, et 60 % ont éprouvé des difficultés à faire avancer la carrière, développer les compétences et obtenir un salaire minimum pour les jeunes.<sup>29,30</sup>





**Figure 7 : Pourcentage d'affiliés de l'ITF faisant état de difficultés d'accès au travail décent pour les jeunes**



Source : Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes 2021

Les jeunes travailleurs des transports sont particulièrement vulnérables au manque d'accès au travail décent car ils sont nouveaux venus sur le marché de l'emploi. En général, ils doivent décider d'opter pour un travail, un apprentissage ou la poursuite de leurs études. Ceux qui ont les moyens de faire des études ou de trouver un stage ou un apprentissage ont plus de possibilités de décrocher un emploi de qualité.

## Travail décent dans le secteur aérien

Il existe actuellement une pénurie mondiale de pilotes, de gens de mer et de techniciens de maintenance aéronautique.<sup>31</sup> Dans l'aérien, ces emplois risquent de ne pas être pourvus car certaines compagnies aériennes font payer aux pilotes leur formation (« payer pour voler ») et les emplois existants ne cessent d'être externalisés.<sup>32</sup> Qui plus est, d'éventuelles formations supplémentaires ne sont aucunement la garantie d'un emploi de qualité, les conditions de travail s'étant dégradées partout dans le secteur.<sup>33</sup> Ces pratiques de prêt pour formation, que les nouvelles recrues doivent ensuite rembourser à l'employeur, ne sont pas rares non plus dans le secteur maritime, par exemple.

Des formations coûteuses (jusqu'à 1 800 dollars pour le personnel de cabine et 120 000 dollars pour les pilotes) risquent également de détourner les jeunes de la profession : une enquête de l'UNESCO révèle que le manque de soutien financier était l'obstacle le plus fréquent à la participation des jeunes aux programmes techniques, professionnels et de formation.<sup>34</sup> Avec cette manière de procéder, les travailleurs risquent aussi de se retrouver pieds et poings liés tant qu'ils n'ont pas remboursé leur dette à l'employeur, lequel jouit en retour d'une force de levier sur les conditions de travail. En Europe, les compagnies aériennes à bas prix comme Ryanair et Finnair embauchent aussi de plus en plus de jeunes équipages de cabine et pilotes sous contrat temporaire par le biais d'agences de recrutement externes ou sous un statut d'indépendant.<sup>35</sup>

L'externalisation des employés est également monnaie courante dans le secteur ferroviaire, le transport routier, les entrepôts et les transports publics urbains. Ces travailleuses et travailleurs signalent un accès réduit à la formation et à la représentation collective, des salaires dévalorisés, un soutien moindre pour signaler des conditions dangereuses et un congé de maternité moins favorable que leurs collègues en contrat direct avec l'entreprise.<sup>36</sup> En outre, nous avons appris que les compagnies aériennes recourent de plus en plus à de la main-d'œuvre de pays où le droit du travail est relativement faible, ce qui crée une confusion quant aux droits des personnes et limite les protections.<sup>37</sup> Ceci pourrait expliquer pourquoi, aux États-Unis, les personnels aériens sont plus susceptibles de tomber malades ou de se blesser que ceux du secteur de la construction.<sup>38</sup>

L'accès au travail décent est encore plus diminué par la privatisation des services publics de transport. La Banque mondiale a encouragé la privatisation des réseaux publics de chemins de fer et de bus en Afrique et en Amérique latine depuis les années 80 jusqu'au début des années 2000.<sup>39</sup> La privatisation et la déréglementation des systèmes de bus publics à Dar-Es-Salam, en Tanzanie, sont liées à l'augmentation des relations d'emploi informelles des chauffeurs de bus « Dala Dala ».<sup>40</sup> Après la privatisation, des chauffeurs de bus informels ont commencé à proposer leurs services, car la nouvelle société commençait à réduire le nombre de lignes et les fréquences.<sup>41</sup> Les chauffeurs de bus Dala Dala ainsi que les chauffeurs Uber de Dar-Es-Salam, Nairobi et Johannesburg signalent de bas salaires, de longues journées de travail et un harcèlement de la part de la police. Aux États-Unis, la privatisation a entraîné une perte de salaire de 15 % pour les chauffeurs de bus.<sup>42</sup> L'augmentation des niveaux d'informalité et la dégradation des conditions de travail qu'entraîne la privatisation impactent tout particulièrement les jeunes car le secteur informel emploie plus de 80 % des jeunes de 15 à 24 ans dans les pays en développement.<sup>43</sup> L'informalité n'est pas propice à la qualité du travail en général, car les personnes n'ont ni protection sociale légale, ni salaire garanti, ni repos.<sup>44</sup>

---

En plus de la privatisation, les sociétés de taxi, de livraison de colis et de repas, de transport routier et d'entreposage ont également détérioré les conditions de travail en privilégiant la rapidité à tout prix, la technologie et les relations de travail indépendantes ou externalisées. Aux États-Unis, les statistiques montrent que les taxis, les coursiers et les travailleurs des entrepôts sont plus jeunes que ceux des autres segments du secteur (voir Figure 4). Des études sur les chauffeurs Uber à Manille et les livreurs de repas en Belgique estiment que la plupart des chauffeurs ont moins de 35 ans.<sup>45</sup> Les jeunes, et en particulier les migrants, peuvent être attirés par ces emplois parce qu'ils sont faciles à trouver, vu leur nombre, notamment pour la conduite de véhicules, parce qu'ils permettent un certain degré de flexibilité, parce qu'il est facile de commencer à gagner de l'argent rapidement, le cadre juridique étant peu strict, et parce qu'ils ne nécessitent que peu de compétences.

En outre, le progrès technologique a permis à ces plateformes de remplacer la gestion et la coordination des trajets de transport des services d'entreposage, de taxi et de livraison de colis et repas. À la place d'avoir un lieu de travail et un superviseur, les personnes obéissent à une application qui les surveille, leur attribue des tâches à effectuer et évalue leurs performances.<sup>46</sup> Pour assurer une livraison rapide, les personnels des entrepôts d'Amazon et de la distribution des colis sont constamment contrôlés et évalués en fonction de leur productivité, poussés à aller toujours plus vite dans un environnement de travail déjà exigeant sur le plan physique, et licenciés s'ils n'atteignent pas les objectifs.<sup>47</sup> Ils sont relativement faciles à licencier car ils travaillent généralement pour une agence externalisée sous un contrat de courte durée n'offrant que peu de droits et de protection sociale.<sup>48</sup>

Dans les secteurs de la livraison de repas et de colis et des services de taxi, les personnes ont signalé un manque d'équipements de protection individuelle pendant la pandémie, des horaires interminables à cause du modèle de rémunération à la course, des licenciements arbitraires, de bas salaires, un environnement de travail dangereux et un soutien limité au travail sur la route, tant dans les pays du Nord que ceux du Sud.<sup>49</sup> Ces conditions de travail ont entraîné des accidents et des décès, avec peu ou pas de couverture d'assurance de la part des entreprises.<sup>50</sup> Les personnes, en particulier dans les secteurs des services de taxi, de livraison de colis et de repas, sont embauchées sous contrat indépendant sur presque tous les continents.<sup>51</sup> Les conséquences de ce statut varient selon les pays, mais les indépendants n'ont guère accès aux droits du travail et à la protection sociale en Espagne, au Chili, en Colombie, au Brésil, au Kenya, en Afrique du Sud et en Pologne, entre autres, et celui-ci est une cause fréquente de grève sur tous les continents.<sup>52</sup> L'absence de droits et de protection va du refus de couverture médicale et de salaire minimum à une protection chômage inexistante en cas de licenciement dû au Covid-19.<sup>53</sup> Enfin, ces emplois n'offrent que peu de possibilités d'avancement ou de formation, ce qui ne laisse guère d'options de développement aux jeunes peu qualifiés.<sup>54</sup> Ces exemples montrent que le progrès technologique, la rapidité des livraisons et les contrats d'indépendants servent à attirer et exploiter les jeunes, et entraînent une dégradation des conditions de travail dans les entrepôts et les services de taxi et de livraison de colis et de repas.

L'enquête 2022 de l'ITF sur les apprentissages met en évidence plusieurs conventions collectives contenant des dispositions qui sous-tendent le travail décent, par exemple en garantissant une formation en matière de santé et de sécurité, des indemnités de maladie, des congés payés et une protection sociale et juridique pour les apprentis. En outre, cette enquête a révélé que la mise en œuvre des conventions entraîne des effets positifs pour les personnes, par exemple une amélioration des conditions de travail et de l'accès à la sécurité sociale, un renforcement des relations entre les syndicats, les entreprises et la société civile, ainsi que de meilleures perspectives de travail décent et de formation.

---

## 5.1 Acteurs influençant l'accès au travail décent

Plusieurs acteurs et parties prenantes peuvent aider à relever les défis auxquels sont confrontés les jeunes en matière de travail décent. On sait que l'OIT promeut le travail décent par le biais de ses Conventions fondamentales et de ses programmes régionaux qui incitent les gouvernements à adopter des politiques propices à de meilleurs salaires et conditions de travail.<sup>55</sup> On peut également citer d'autres organisations internationales pouvant influencer sur la promotion du travail décent, notamment l'Organisation maritime internationale (OMI), qui édicte des normes de formation et d'environnement pour le secteur maritime<sup>56</sup>, et l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), qui mène des enquêtes sur les politiques aéronautiques pertinentes pour les conditions de travail et organise également des programmes de formation et d'éducation pour le secteur.<sup>57</sup>

Des institutions financières internationales comme le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale contribuent largement aux privatisations risquant d'être préjudiciables aux droits des travailleurs, mais elles sont également impliquées dans divers programmes visant à promouvoir l'emploi des jeunes.<sup>58</sup>

Ce sont les entreprises elles-mêmes qui ont un poids déterminant sur les normes du travail et le travail décent, et en particulier celles des secteurs en transition du fait des évolutions technologiques et dont les modalités d'emploi évoluent. Il s'agit principalement d'entreprises de secteurs comme les entrepôts, le transport routier, maritime et aérien, les services de livraison et les transports publics. Parmi ces entreprises, citons Uber, Lieferando, Amazon, DHL, Loggi, DoorDash, Ryanair, Wizzair, Careem, Fedex et UPS.

Les syndicats qui organisent les travailleurs informels du secteur ont bien entendu un rôle clé à jouer pour promouvoir le travail décent des jeunes. Nous avons eu vent de pratiques qui exacerbent les difficultés des jeunes dans ces sous-secteurs, mais comme les entreprises sont un acteur clé de l'emploi des jeunes, les syndicats doivent continuer de dialoguer avec elles en tant que partenaires pour garantir la meilleure protection possible de l'emploi.

Partout dans le monde, de nombreux projets et initiatives visent à promouvoir le travail décent dans le secteur des transports, et portent sur des questions comme la formation et l'éducation, le mentorat, le recours à la négociation collective pour améliorer certains aspects de la rémunération et des conditions de travail, l'aide aux jeunes dans leur recherche d'emploi, l'offre de stages et l'assistance en ligne pour les travailleuses et travailleurs de l'économie des petits boulots. Pour plus de détails, voir l'Annexe I. L'ITF participe également à un projet conjoint, *Amplifier les voix des jeunes au sein des syndicats dans le cadre de la nouvelle normalité du Covid*, avec la CSI, l'IE, l'IBB, l'ISP et IndustriALL. Celui-ci est axé sur les stratégies syndicales d'organisation et de campagne pour les jeunes des nouvelles formes de travail. En outre, la Résolution 20 de l'ITF sur la protection des droits des jeunes gens de mer et dockers soutient le combat en faveur du travail décent pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.



# 6. IMPACT DU COVID-19

---

La pandémie de Covid-19 a compliqué la vie d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs partout dans le monde. Dans la majeure partie des pays, la phase aiguë de la pandémie est désormais terminée et les mesures de confinement ont pour la plupart été levées. Les effets de la pandémie continuent néanmoins à se faire sentir. Plus précisément, la distanciation sociale et la fermeture des frontières ont piégé les marins en mer, allongé les temps d'attente aux frontières pour les routiers, accru la dépendance des consommateurs vis-à-vis des services de livraison, fermé temporairement des ports et entraîné un recul des voyages aériens et des transports publics urbains. Même si la plupart des pays s'ouvrent à nouveau au monde, il reste à voir si la nouvelle donne imposée par la pandémie ne sera que temporaire ou si ses impacts seront durables et accéléreront le changement.

Les jeunes travailleurs des transports ont été touchés de manière disproportionnée par la pandémie, pour des raisons comme la restriction des contacts sociaux et la fermeture de nombreux modes de transport pendant des mois. Il convient aussi de souligner que de nombreux jeunes, en particulier au début de la pandémie, se sont vus obligés par l'employeur de continuer à travailler pour fournir des produits et services essentiels, le virus touchant davantage les personnes plus âgées.

L'impact sur les jeunes a également été significatif car ils sont plus faciles et moins chers à licencier, sans compter le fait qu'ils travaillent souvent dans des formes d'emploi moins protégées.<sup>59</sup> Au niveau mondial, l'emploi des jeunes a reculé de 8,7 %.<sup>60,61</sup> C'est ainsi que les jeunes dockers ont été licenciés à cause du ralentissement des échanges commerciaux internationaux, et parce que leur contrat précaire facilitait leur licenciement pour l'employeur.<sup>62</sup>

Le transport aérien a subi la pandémie de plein fouet. La fermeture des frontières et un trafic aérien de voyageurs quasiment à l'arrêt ont entraîné une baisse de l'emploi dans ce secteur, dont les jeunes composent une grande partie de la main-d'œuvre en Europe.<sup>63</sup> Globalement, on estime que l'emploi dans le secteur aérien a diminué de 50 % par rapport aux niveaux pré-pandémie.<sup>64</sup> Les jeunes de ce secteur sont souvent employés par des agences externes, ce qui signifie que leur emploi est plus précaire et qu'ils sont plus faciles à licencier.<sup>65</sup>

---

Les effectifs des transports informels ont également vu leurs possibilités de travailler revues à la baisse car certains pays comptant une large population jeune, notamment les Philippines et l'Ouganda, ont interdit les transports publics informels afin de limiter la propagation du virus.<sup>66</sup> Et dans ceux où ils ont été maintenus, les travailleuses et travailleurs ne gagnaient d'argent que s'il y avait des passagers. Les mesures de distanciation sociale ont limité le taux d'occupation des véhicules, avec évidemment un impact considérable sur le revenu des travailleurs.<sup>67</sup>

Les travailleuses et travailleurs informels ne bénéficient pas non plus d'une assurance chômage et n'ont guère accès au filet de la sécurité sociale, en particulier dans les pays du Sud.<sup>68</sup> Les jeunes femmes d'Asie/Pacifique et d'Afrique ont été particulièrement touchées par les pertes d'emploi car elles n'ont pas pu réintégrer le marché du travail, obligées de répondre à la demande accrue de soins dans le contexte de la pandémie.<sup>69</sup>

Dans l'ensemble, l'emploi des jeunes femmes a reculé de 13,9 % dans les pays à revenu élevé, et de 29 % dans les pays à revenu moyen intermédiaire de la tranche supérieure. La reprise du travail s'est aussi révélée particulièrement compliquée pour les jeunes du secteur aérien aux Caraïbes, qui ont été réembauchés mais à des conditions semble-t-il inférieures et sous contrats plus précaires.<sup>70</sup> Même si certains postes ont été rétablis après le pic de la pandémie, l'emploi des jeunes est loin d'avoir retrouvé son niveau d'avant la pandémie, sauf en France et en Suisse.<sup>71</sup>

La pandémie a également entraîné l'essor de la livraison à domicile, avec pour corollaire une augmentation de la demande de personnels dans les entrepôts et les services de restauration et de colis.<sup>72</sup> Ces secteurs compteraient énormément de jeunes parmi leurs effectifs, et étaient déjà loin d'être irréprochables sur le plan du travail décent avant la pandémie.<sup>73</sup> Les perspectives d'emploi ayant diminué dans beaucoup d'autres secteurs, ces petits boulots plus précaires étaient souvent la seule planche de salut pour les jeunes.<sup>74</sup> On ignore encore si la demande accrue de livraison à domicile est là pour durer, mais c'est une tendance à garder à l'œil lors des prochains mois.

La hausse de ces effectifs a eu pour conséquence d'exacerber les risques de santé et de sécurité inhérents aux métiers du transport en contact avec le public. Les livreurs de repas et de colis étaient en effet plus exposés au virus vu leurs interactions avec les clients. Ces travailleuses et travailleurs n'ayant pas de protection sociale du fait de leur statut d'indépendant, il leur fallait à tout prix éviter de tomber malade. En Amérique du sud, les livreurs étaient considérés comme travailleurs essentiels mais on ne leur procurait pas les équipements de protection indispensables ; par ailleurs, leur accès aux soins de santé était limité.<sup>75</sup>

En outre, les personnels des entrepôts étaient particulièrement exposés au virus du fait de la promiscuité fréquente sur ces lieux de travail, laquelle complique la distanciation sociale, et du manque de possibilités de se laver les mains régulièrement.<sup>76</sup> Nous avons aussi appris que de nombreux employeurs ont obligé les personnels à choisir entre des objectifs de productivité exténuants ou les protocoles de sécurité Covid-19.<sup>77</sup> C'est ainsi qu'en Californie, Amazon a signifié aux équipes qu'elles n'avaient pas le droit à un congé de maladie rémunéré, ce qui risquait d'accroître leur exposition au virus.<sup>78</sup>

## Exemples de bonnes pratiques : soutien syndical aux travailleurs pendant la pandémie

Les syndicats ont mis en place toute une gamme de mesures pour aider leurs membres pendant la pandémie. Ils ont par exemple distribué des équipements de protection individuelle (EPI), fourni des colis alimentaires et proposé des tests de dépistage Covid gratuits. Les syndicats étaient particulièrement bien placés pour intervenir sur le terrain, car ils connaissent sa réalité. Voici quelques exemples.

- Au Népal, l'Association nationale des travailleurs des transports (NETWON) a mobilisé son réseau de sections syndicales pour distribuer de la nourriture à ses membres à travers tout le pays, elle a distribué des EPI et négocié avec les employeurs afin de proposer des tests de dépistage gratuit du Covid sur certains lieux de travail. Une section de NETWON située non loin de la frontière avec l'Inde a apporté une aide alimentaire à des travailleurs migrants indiens bloqués.
- Au Kenya, le syndicat Public Transport Operators Union (PUTON) a aidé les conducteurs au moyen de prêts en espèces et en supportant les frais d'hospitalisation grâce à son fonds de protection sociale, auquel ses membres contribuaient régulièrement.
- Au Sri Lanka, Le National Union of Seafarers Sri Lanka (NUSS) a distribué des kits de ration alimentaire à plus de 100 chauffeurs de pousse-pousse et de taxi employés par des plateformes.
- En Inde, dans un élan de solidarité, les syndicats de cheminots AIRF et NFIR ont fourni des colis alimentaires aux conducteurs représentés par l'IFAT (Fédération indienne des travailleurs des applications de covoiturage) et leur ont versé de l'argent pour les aider en cette période où tous les services de taxi, dont ceux des applications, étaient à l'arrêt.

Sources : Spooner, D., et Whelligan, J. (2020). Le transport informel de passagers au-delà du covid-19. Manchester : The Global Labour Institute.

Enfin, en Afrique du Sud, s'agissant des travailleuses et travailleurs qui avaient réussi à trouver ou à conserver un emploi dans les transports publics urbains informels, le gouvernement a augmenté les limites d'occupation des véhicules, ce qui accroissait l'exposition au virus.<sup>79</sup>

Maintenant que le pic de la pandémie semble être derrière nous, nous pouvons nous concentrer sur les enseignements à tirer de la gestion de cette crise sanitaire. Celle-ci est peut-être aussi l'occasion de mettre sur pied des initiatives qui pourront s'inscrire dans le travail de longue haleine sur la santé et la sécurité au travail.

---

## 6.1 Acteurs importants dans le contexte de la crise sanitaire

Plusieurs organisations internationales ont enquêté sur les conséquences de la crise sanitaire pour les travailleuses et travailleurs des transports, et ont été associées à l'élaboration de principes directeurs visant à garantir leur sécurité pendant la pandémie. Parmi celles-ci, le Forum international des transports, qui mène des enquêtes et publie des rapports sur les conséquences de la crise sanitaire pour le secteur des transports et ses effectifs,<sup>80</sup> et la Chambre internationale de la marine marchande (ICS), qui a élaboré des principes directeurs sur le Covid-19 à l'intention des gens de mer et des armateurs.<sup>81</sup> En outre, l'OIT a publié des rapports sur l'impact du Covid-19 pour les jeunes travailleuses et travailleurs.<sup>82</sup>

Au niveau international, l'Organisation mondiale de la Santé a classé les marins parmi les travailleurs essentiels à vacciner en priorité, et a également publié des recommandations sur la manière de gérer les épidémies à bord des navires.<sup>83-85</sup>

Parmi les autres acteurs ayant joué un rôle déterminant, citons l'OMI, qui a publié des principes directeurs sur les permissions à terre des marins pendant la pandémie,<sup>86,87</sup> l'OACI, qui fournit des conseils en matière de santé et de sécurité, met en place des mesures opérationnelles et a créé un groupe de travail pour promouvoir la santé et la sécurité des jeunes et la profession auprès de ceux-ci,<sup>88,89</sup> la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), qui soutient l'élaboration de politiques maritimes sur le Covid-19 et la protection des travailleurs,<sup>90</sup> l'Union internationale des transports routiers (IRU),<sup>91</sup> et l'Association du transport aérien international (IATA), qui a publié des recommandations à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'aviation mais n'a pas rendu leur vaccination obligatoire.<sup>92</sup>

Ces deux dernières années ont également vu la mise en place de diverses initiatives pour atténuer les répercussions du Covid-19 sur les salaires et les conditions de travail, allant de grèves dans de nombreux pays pour réclamer une meilleure protection contre le virus, à des pressions sur les gouvernements pour obtenir une meilleure couverture santé, des négociations collectives visant un allègement de la charge de travail et l'apport d'aides financières et alimentaires, de formations et de vaccins aux travailleuses et travailleurs touchés par la pandémie. Plus de détails à l'Annexe II. L'ITF enquête également sur la santé mentale des jeunes, notamment dans le contexte de la pandémie.



# 7. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET ACCÈS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

Les jeunes ont moins accès à la liberté d'association et à la négociation collective que leurs aînés, ce qui se traduit par des emplois de moindre qualité, des salaires plus bas, une protection sociale insuffisante, un manque de considération de la part des employeurs et des gouvernements et moins de poids pour faire valoir leurs droits. Comment l'expliquer ? L'antisindicalisme de certains employeurs et gouvernements, la généralisation de lois hostiles aux syndicats dans certains pays, les ressources limitées des syndicats ou le manque de volonté d'organiser les jeunes, et l'évolution des modèles commerciaux du secteur des transports. En outre, les jeunes peuvent faire les frais de leur manque d'expérience avec les syndicats et l'organisation sur le lieu de travail. Ces facteurs expliquent sans doute pourquoi 60 % des affiliés de la région Asie/Pacifique constatent que les jeunes ont difficilement accès aux droits de négociation collective et de liberté d'association. Dans le Monde arabe, c'est un constat auquel arrivent 57 % des affiliés.<sup>93</sup> Ce chapitre explique comment et pourquoi les jeunes travailleuses et travailleurs des transports éprouvent des difficultés à accéder aux droits à la négociation collective et à la liberté d'association.

En vingt ans, les adhésions syndicales dans les transports ont reculé dans les 25 économies les plus industrialisées au monde, passant d'environ 46 % en 1997 à 34 % en 2016.<sup>94</sup> Les employeurs n'y sont pas étrangers, ayant externalisé les effectifs vers des agences de recrutement tierces dans des pays aux normes du travail peu exigeantes, embauché sous contrat indépendant et structuré la production de façon à réduire les possibilités de syndicalisation. Des employeurs ont également bloqué les tentatives des travailleuses et travailleurs de former des syndicats, de faire grève et se sont opposés à l'adoption de lois favorables aux syndicats.<sup>95</sup> Ces manœuvres d'intimidation peuvent brimer les personnes dans leurs tentatives juridiques et physiques de s'organiser en syndicat et de négocier collectivement.<sup>96</sup>

## Exemple de bonne pratique : nouvelle convention collective pour les livreurs

La conclusion de nouvelles conventions collectives couvrant les travailleuses et travailleurs de secteurs comme les applications de livraison constitue une étape clé dans l'amélioration des conditions de travail de ces effectifs, jeunes pour la plupart. Pour y parvenir, les syndicats doivent être suffisamment forts pour réussir à peser sur les employeurs en question et mobiliser les travailleuses et travailleurs. L'un des grands facteurs de réussite, c'est l'existence d'une solide tradition de négociation collective, comme le montre l'exemple de l'Autriche, ci-dessous.

La convention collective des coursiers à vélo et des livreurs de repas à domicile a été négociée entre le syndicat Vida, qui représente les travailleuses et travailleurs des transports et des services, l'Association du transport de fret, et la Chambre du commerce. La convention a été finalisée en septembre 2019 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle instaure un salaire de 1 506 EUR par mois pour des semaines de 40 heures, les habituels 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> mois, ainsi qu'un dédommagement pour le fait que les coursiers utilisent leurs propres vélos et téléphones portables, indispensables pour les livraisons. Elle est considérée comme une étape importante. Cependant, elle ne s'applique qu'aux salariés, alors que la grande majorité des coursiers et livreurs ont un statut d'indépendant. Voilà pourquoi, selon les coursiers concernés par les négociations, les futurs efforts porteront sur les indépendants travaillant pour des plateformes.

En outre, certains gouvernements réduisent de plus en plus les droits à la négociation collective et à la liberté d'association par le biais de lois, en brisant les grèves par l'arrestation des dirigeants syndicaux et le remplacement des grévistes, en privatisant les industries où le taux de syndicalisation est élevé, voire en interdisant purement et simplement les syndicats.<sup>97</sup> Globalement, sur tous les continents, l'accès à la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont en recul, le Monde arabe, l'Asie/Pacifique et l'Afrique connaissant les baisses les plus marquées.<sup>98</sup> Les institutions financières internationales (IFI) ont contribué à ce processus en attachant des conditions de réduction des droits de négociation collective à leurs critères d'octroi de financement.<sup>99</sup>

Les jeunes sont d'autant plus touchés par ce déni des droits qu'on les retrouve surtout dans des secteurs où ces pratiques sont monnaie courante, comme l'aviation, les entrepôts, les transports publics urbains informels et les services de livraison.<sup>100</sup> Les jeunes travailleuses et travailleurs des transports sont également touchés de manière disproportionnée car ils n'ont peut-être pas l'expérience de précédents combats syndicaux pour les guider dans leur riposte. En outre, la sécurité d'emploi est moindre chez les jeunes, qui sont donc plus susceptibles de se voir licencier pour avoir tenté de s'organiser collectivement.<sup>101</sup> L'opposition des employeurs et des gouvernements complique par ailleurs la tâche des syndicats qui tentent d'organiser les jeunes et de leur donner accès à la négociation collective.

Dans l'aviation, secteur qui emploie un grand nombre de jeunes aux États-Unis et en Europe, le recours au travail indépendant et l'externalisation de la main-d'œuvre vers des pays moins regardants limitent les possibilités des jeunes de s'organiser et de former ou de rejoindre des syndicats. Dans certains pays, les travailleurs indépendants n'ont pas le droit de former un syndicat. En outre, les effectifs externalisés sont plus faciles à licencier collectivement pour une entreprise désireuse de se défaire d'une main-d'œuvre syndiquée. La loi protège souvent moins ces travailleuses et travailleurs contre les licenciements.<sup>102</sup> Externalisés, les effectifs de l'aviation sont séparés physiquement de leurs collègues, ce qui limite les pressions qu'ils pourraient exercer sur l'employeur pour négocier collectivement ou améliorer les conditions de travail.<sup>103</sup> Il convient toutefois de noter que le secteur aérien compte l'un des taux de représentation syndicale les plus élevés, ce qui offre une lueur d'espoir aux jeunes en matière d'accès au droit à la négociation collective.<sup>104</sup>



Le secteur maritime n'échappe pas à cette externalisation de la main-d'œuvre pour profiter de la complaisance dont font preuve d'autres pays en matière de droits de négociation collective.<sup>105</sup> Ces droits ont aussi du mal à faire leur chemin dans les entrepôts, autre secteur de prédilection pour les jeunes dans des pays comme les États-Unis, en raison de facteurs comme un faible taux de syndicalisation, l'opposition des employeurs aux syndicats, le recours à une main-d'œuvre externalisée et des processus de production étroitement contrôlés.<sup>106</sup>

Il a été prouvé qu'Amazon surveille électroniquement les moindres mouvements de ses employés et les sanctionne en cas de pauses trop longues ou de bavardage avec les collègues. Il a aussi été démontré que cette entreprise favorise une culture de concurrence entre les effectifs, les poussant à être toujours plus performants que leurs pairs. Ce climat de compétition n'est guère propice à l'esprit d'entraide nécessaire pour s'organiser collectivement.<sup>107</sup> Par ailleurs, Amazon embauche sous contrats à durée déterminée, ce qui expose les personnes à un risque de licenciement si elles tentent de s'organiser collectivement.<sup>108</sup> Dans le même ordre d'idées, les livreurs de repas, les coursiers et les chauffeurs de transports publics urbains, dont beaucoup sont jeunes, doivent composer avec le caractère informel et souvent indépendant de leur emploi, et sont privés de contacts avec leurs collègues étant donné l'absence de lieu de travail centralisé,<sup>109</sup> ce qui complique la tâche des syndicats qui tentent de les organiser collectivement.<sup>110</sup> Dans les pays du Sud, la liberté d'association et la négociation collective de ces travailleuses et travailleurs sont souvent interdites par la loi, et les syndicats ne sont pas reconnus par les employeurs.<sup>111</sup> Les jeunes n'ont donc pas toujours connaissance de leurs droits en la matière.

## Défis identifiés par l'Enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes

Le fait que les jeunes des transports soient privés de négociation collective et de liberté d'association peut également limiter leur marge de manœuvre sur le plan de l'amélioration des conditions de travail et les empêcher d'obtenir le soutien des syndicats.

Dans l'Enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes, les syndicats du Mozambique, de Nouvelle-Zélande, d'Indonésie, du Bahreïn, d'Égypte, d'Irak, du Nigeria et du Maroc ont tous indiqué qu'il leur était compliqué de représenter les jeunes, et signalé que l'accès à la liberté d'association et à la négociation collective était problématique pour les jeunes.<sup>112</sup> Certains syndicats ont également indiqué que ces faibles niveaux d'inclusion les empêchent de s'attaquer aux défis rencontrés par les jeunes, comme l'informalité, les bas salaires, la précarité d'emploi et la faible couverture sociale.<sup>113</sup>

Le risque ? Un cercle vicieux. La non-participation des jeunes à la prise de décision syndicale limite leurs possibilités d'améliorer les conditions de travail, ce qui risque ensuite de les dissuader de se syndiquer, et les éloigne plus encore des syndicats qui pourraient défendre leur droit à la libre association et à la négociation collective.

Pour couronner le tout, dans de nombreuses conventions collectives et politiques d'entreprises, la sécurité d'emploi est fonction des années d'ancienneté. Les jeunes risquent donc davantage de se voir licenciés en période de récession, ce qui ne fait que réduire leur accès aux syndicats.<sup>114</sup>

## Exemple de bonne pratique : s'assurer que les jeunes connaissent leurs droits

Le Singapore Maritime Officers Union a inclus dans ses conventions collectives une obligation de formation des jeunes gens de mer. Ce syndicat organise également des discussions informelles avec ces jeunes afin de voir ce qu'ils pensent du secteur et d'en inciter d'autres à rejoindre la profession maritime. Selon l'enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes, ceci a permis aux jeunes de mieux comprendre les droits du travail.

Le syndicat vante aussi les mérites de la profession maritime par le biais de différentes plateformes comme le Young Mariners' Networking et le Maritime Youth Forum.

Il constitue un bon exemple de mise en place de structures formelles pour les jeunes, afin de les aider à créer des liens au sein du syndicat, à soulever des questions pertinentes pour eux et à les sensibiliser aux droits en matière d'emploi.



Les syndicats manquent parfois de ressources pour soutenir la négociation collective et la liberté d'association des jeunes. Globalement, la syndicalisation est en recul ou faible dans presque toutes les régions du monde, en particulier dans les pays du Sud. L'OIT recense toutefois quelques exceptions : la Finlande, la Norvège, la Suède, l'Islande, la Belgique, l'Afrique du sud, l'Argentine, la Tanzanie et la Zambie.<sup>115</sup> Moins de membres, cela signifie moins de fonds pour soutenir la négociation collective et la libre association des jeunes qui, dans le secteur des transports, sont pour la plupart non organisés et travaillent de manière informelle. L'organisation des travailleuses et travailleurs et le combat pour la négociation collective dans ces secteurs et ceux décrits aux paragraphes précédents peuvent mobiliser beaucoup de ressources : les actions en justice intentées par les employeurs sont longues et coûteuses, et il faut plus de temps et d'énergie pour entrer en contact avec les personnes du fait de l'isolement dans lequel elles travaillent.<sup>116</sup>

## Mentorat entre syndicats – exemples du monde entier

Cette enquête a permis de découvrir plusieurs exemples intéressants de mentorat entre syndicats de pays voisins, à la suite d'une campagne réussie, souvent avec le soutien de l'ITF. C'est notamment le cas pour la négociation de nouvelles conventions collectives, la création de nouveaux syndicats et la représentation de nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs. Il s'agit d'un excellent moyen de diffuser les bonnes pratiques et de travailler en étroite collaboration avec les syndicats d'autres pays, en les aidant à relever leurs propres défis dans des domaines similaires. Pour cela, il faut tisser des liens entre les syndicats par-delà les frontières, et les syndicats doivent pouvoir consacrer du temps et des ressources au mentorat. Quand c'est le cas, les résultats peuvent être impressionnants. Voici quelques exemples :

- En Ouganda, la Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs Cooperative et la Airport Taxi Drivers Cooperative ont organisé un mentorat avec les syndicats suivants pour mener des stratégies d'organisation fructueuses : MWU (Kenya), PUTON (Kenya) et COTWA-T (Tanzanie). Cette initiative était soutenue par l'ITF.
- Au Niger, le Syndicat National des Travailleurs Autonomes de l'Économie Informelle (SYNATRA) a mené avec succès une campagne de négociation d'une convention collective pour les chauffeurs de taxi, et a également joué un rôle de mentor auprès de syndicats voisins comme l'USTN (Niger), l'URS (Sénégal), la FESYTRAT (Togo), l'UCRB/FSTAB (Burkina Faso) et l'URS (Sénégal) pour leur enseigner les tactiques fructueuses utilisées dans leur campagne.
- Au Népal, ITWAN et NETWON ont réussi à créer en 2016 un nouveau syndicat pour les conducteurs de pousse-pousse électriques, lequel compte désormais quelque 8 000 membres, et ont été les mentors des syndicats voisins suivants, à qui ils ont enseigné leurs tactiques fructueuses : NUS-Si (Sri Lanka) et TBJARVW/NUIW (Inde).
- Aux Philippines, la Confédération nationale des syndicats des travailleurs du transport (NCTU), qui représente les conducteurs informels de jeepney, a accru la participation des jeunes femmes à la négociation collective et a gagné près de 3 000 nouveaux membres, avec l'aide de l'ITF. La confédération a également été un mentor pour le syndicat voisin IDEA au Cambodge.

---

## 7.1 Acteurs pouvant favoriser la liberté d'association et l'accès à la négociation collective

Nombreux sont les acteurs à pouvoir jouer un rôle en matière de liberté d'association et de négociation collective. Au niveau international, l'OIT s'assure que les pays respectent le droit à la liberté d'association.<sup>117</sup> En outre, le FMI et la Banque mondiale participent aux politiques des gouvernements nationaux en matière de liberté d'association et de droit de négociation collective.<sup>118,119</sup> Sur le plan de la recherche, le Global Labour Institute de Manchester, Royaume-Uni, enquête sur les nouvelles méthodes d'organisation dans le secteur des transports informels et évalue les campagnes d'organisation syndicale de l'ITF.

Beaucoup d'entreprises ne cachent pas leur hostilité aux syndicats et tentent d'empêcher que leurs effectifs soient considérés comme salariés et non comme indépendants, ce qui constituerait un grand pas en avant vers la syndicalisation.<sup>120</sup> Parmi celles-ci, citons les applications de covoiturage Uber et Lyft, et les sociétés de livraison Deliveroo, Glovo, Uber Eats, El.Me et Meituan.<sup>121</sup>

Plusieurs syndicats tentent d'organiser les travailleuses et travailleurs d'entreprises et secteurs spécifiques. Il s'agit notamment de l'Association des chauffeurs des applications en ligne (Asosiasi Driver Online (ADO)) et du Forum de communication des chauffeurs des applications en ligne (Forum Komunikasi Pengemudi Online (FKPO) Indonésie), des Coursiers des applications en ligne d'Indonésie (Bikers Online Indonesia (BOI)), des chauffeurs Grab du district de Bekasi (Grab Kabupaten Bekasi (GKB)), qui a rejoint le BOI, et le SPDT-FSPMI, syndicat qui représente près de 1 000 chauffeurs d'applications en ligne (800, Gojek, 200 chauffeurs Grab, et une poignée de chauffeurs Uber près de Jakarta).<sup>122</sup>

Mais parfois, ce sont les gouvernements eux-mêmes qui s'opposent à la liberté d'association. Par exemple, le gouvernement de l'État du Telangana, en Inde, ne serait pas étranger à l'atteinte aux droits de négociation collective et au licenciement de 48 000 employés de la Telangana State Road Transport Corporation après l'annonce d'une grève.<sup>123</sup> Au niveau mondial, des enquêtes ont montré que le Bangladesh, le Brésil, la Colombie, l'Égypte, le Honduras, l'Inde, le Kazakhstan, les Philippines, la Turquie et le Zimbabwe sont les pays dans lesquels le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est le moins respecté.<sup>124</sup>

L'Annexe III présente les mesures prises pour défendre le droit des travailleuses et travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective. Celles-ci se présentent principalement sous la forme de grèves et d'autres actions revendicatives. Leurs bons résultats sont également indiqués dans le tableau. Il est également intéressant de constater que des syndicats prennent sous leur aile des syndicats de pays voisins à la suite de campagnes réussies visant à négocier de nouvelles conventions collectives, à former de nouveaux syndicats et à représenter de nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs.

# 8. TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ

---

Partout, le travail des enfants et le travail forcé sont considérés comme une menace sérieuse pour la santé, la sécurité et les moyens de subsistance des jeunes des transports. L'existence du travail des enfants et du travail forcé est en grande partie le produit de la pauvreté, de l'insuffisance de l'application et du contrôle des droits du travail, de l'isolement vis-à-vis des systèmes de soutien et d'employeurs cupides cherchant à réduire les frais de main-d'œuvre. Les jeunes migrants sont particulièrement exposés au risque de travail forcé et de travail des enfants. Ce chapitre examinera les causes sous-jacentes du travail des enfants et du travail forcé, et analysera comment et pourquoi les jeunes travailleuses et travailleurs des transports sont concernés.

Les travailleurs migrants et informels du secteur des transports, souvent jeunes, sont généralement exclus des systèmes de contrôle et d'application des droits du travail, ce qui les rend plus vulnérables à ce type d'exploitation.<sup>125</sup> Les routiers et les pêcheurs risquent également de ne pas être couverts par les systèmes de contrôle et d'application, au vu des longues périodes passées loin de chez eux. Ces facteurs empêchent les gouvernements ou les syndicats de prévenir l'exploitation dans ces secteurs.<sup>126</sup> Des données non scientifiques, rapportées dans des études, tendent à indiquer qu'il s'agit surtout de jeunes.<sup>127</sup> En outre, les employeurs et les recruteurs du secteur de la pêche, les utilisateurs du système de kafala dans le Monde arabe et les recruteurs du secteur routier utiliseraient la tromperie pour attirer des candidats dans leurs filets, pour ensuite les obliger à travailler pendant de longues heures pour un salaire nul ou proche de zéro, dans des conditions dangereuses et sous la menace d'une expulsion ou de l'accumulation de dettes considérables.<sup>128</sup> Les jeunes des transports sont particulièrement vulnérables face à ces vautours, étant généralement moins au fait des subtilités des contrats de travail ou n'ayant pas l'expérience de ces secteurs. Pour de nombreux jeunes Philippins, par exemple, devenir pêcheur est un rite de passage à l'âge adulte, ce qui laisse à penser qu'ils sont nombreux à être soumis au travail forcé.<sup>129</sup>

---

Comme nous l'indiquions ci-dessus, la pauvreté est la principale cause du travail des enfants. Par exemple, au Népal et au Bangladesh, les enfants sont accompagnateurs de bus, incités à travailler à la perspective d'un logement et d'un revenu leur permettant de subvenir aux besoins de leur famille ou de s'en éloigner, et d'échapper à la pauvreté.<sup>130</sup> Globalement, le travail des enfants et le travail forcé des jeunes dans les transports sont le produit de l'insuffisance des capacités d'application et de contrôle, de l'exclusion et de l'isolement des travailleurs (migrants, informels, de la pêche et du transport routier) vis-à-vis des systèmes de soutien, de la pauvreté et des pratiques d'exploitation des employeurs. Les jeunes des transports se retrouvent ainsi pris au piège d'environnements de travail dangereux, sans guère d'issue.

Les conséquences du travail des enfants et du travail forcé dans la pêche, les transports publics urbains et les transports routiers sont dramatiques : salaires de misère, voire inexistant, maladies graves, agressions verbales et physiques, horaires interminables, et même décès au travail. Tous les effectifs des transports sont également confrontés au fléau du trafic d'êtres humains, qui transite par leurs lieux de travail. Les trafiquants et leurs organisations sont sans pitié, et les jeunes, ayant moins l'habitude de ces situations que leurs aînés, risquent d'être plus exposés au danger.<sup>131</sup>

Cependant, le travail des enfants et le travail forcé sont surtout présents dans le secteur de la pêche en Asie du Sud-Est et en Afrique de l'Ouest. Beaucoup d'enfants sont embarqués sur des navires pendant parfois jusqu'à deux ans sans aucun jour de repos, travaillent sans relâche, n'ont aucune communication avec leur famille et ne sont pas nourris et hydratés correctement.<sup>132</sup> Par ailleurs, leur contrat de travail stipule qu'ils contractent une dette, et que leur paie sera retenue jusqu'à la fin du contrat. Ils sont donc obligés de travailler, au risque de contracter une dette astronomique qu'ils ne pourront jamais rembourser. Il arrive aussi que les employeurs confisquent les passeports de ces enfants et se montrent violents, tant physiquement que verbalement, ce qui rend leur fuite quasiment impossible.<sup>133</sup> Certains y ont perdu la vie.<sup>134</sup>

Des enquêtes révèlent des pratiques similaires dans le secteur routier en Europe. Près de 150 000 chauffeurs routiers non européens, originaires pour la plupart des Philippines, de Roumanie, d'Ukraine, de Biélorussie, de Turquie et d'Ouzbékistan, se voient promettre un beau salaire, bien plus élevé que celui qu'ils toucheraient dans leur pays d'origine, et signent un contrat de travail dans une langue qu'ils ne comprennent pas, dans un pays de l'UE où le droit du travail est plus souple.<sup>135</sup> Il arrive aussi que l'employeur fasse une retenue sur salaire, ne leur laissant pour se nourrir que 100 euros par mois, ce qui les oblige à vivre dans leur véhicule. Ces travailleurs n'ont donc qu'un accès limité à de l'eau potable, à de la nourriture saine ou à des toilettes.<sup>136</sup> On les pousse souvent à prendre des risques et à enchaîner d'interminables d'heures de conduite, et on leur remet de faux papiers.<sup>137</sup> Les enquêtes montrent que s'ils se plaignent, ils s'exposent à une retenue sur salaire ou au licenciement, avec le risque de se retrouver totalement démunis dans un pays étranger sans aucune protection sociale ou autre.<sup>138</sup> Comme la plupart de ces travailleurs sont migrants, la probabilité qu'ils soient jeunes est grande.<sup>139</sup>



## Le travail des enfants dans les transports publics urbains

Intéressons-nous à la situation très particulière des enfants qui travaillent dans les transports publics urbains au Népal et au Bangladesh. Les enquêtes montrent qu'ils dépendent souvent de l'employeur pour le logement et la nourriture, qu'ils travaillent 12 heures par jour, qu'ils ne gagnent quasiment rien et qu'ils sont victimes d'agressions physiques, verbales et sexuelles.<sup>140</sup> Au Bangladesh, les enfants travailleurs gagnent environ 15 euros par mois, salaire bien loin de suffire dans un environnement urbain.<sup>141</sup>

Ils sont par ailleurs exposés à une forte pollution et à des conditions de circulation dangereuses. Une enquête publiée en 2004 estime que cette année-là, 15 % des enfants ont été blessés dans des accidents et 46 % ont souffert de maladies alors qu'ils travaillaient dans les transports urbains au Bangladesh,<sup>142</sup>. En outre, 41 % des enfants travailleurs bangladais ont signalé des abus de la part de leur employeur.<sup>143</sup> Le travail des enfants dans les transports publics urbains est donc loin d'être sans risques pour ces jeunes, et est en grande partie le produit d'une protection sociale insuffisante, de possibilités d'éducation limitées et des faibles capacités de l'État à surveiller et à faire respecter les droits du travail.<sup>144</sup>

Il est probable que le travail des enfants dans les transports soit plus répandu que ce que rapportent les enquêtes ; les experts classent les transports comme un secteur particulièrement exposé au travail des enfants et au travail forcé.<sup>145</sup>

### 8.1 Acteurs pouvant influencer sur le travail des enfants et le travail forcé

Le travail des enfants et le travail forcé sont des phénomènes très médiatisés que beaucoup d'organisations s'efforcent d'endiguer. Au niveau international, l'Organisation internationale pour les migrations collabore avec l'OIT et l'initiative Walk Free pour produire des données sur le travail des enfants et le travail forcé.<sup>146</sup> L'OIT est un acteur déterminant en la matière, avec son Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé.<sup>147</sup> Elle a également créé le Forum d'Asie du Sud-Est visant à mettre fin à la traite des personnes et au travail forcé des pêcheurs.<sup>148</sup> En outre, l'Institut Issara réunit des marques mondiales, des détaillants, des ONG, des universitaires et des experts techniques pour étudier et résoudre les problèmes liés aux droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement des produits de la mer.<sup>149</sup>

On dénombre aussi diverses initiatives et parties prenantes au niveau des pays. Par exemple, le Royaume-Uni a adopté en 2015 une loi sur l'esclavage moderne, laquelle oblige les entreprises d'une certaine taille à établir une déclaration sur l'esclavage et la traite des êtres humains et à préciser leurs mesures de prévention à cet égard.<sup>150</sup> En Californie (États-Unis), la loi sur la transparence des chaînes d'approvisionnement adoptée en 2010 oblige les grandes enseignes et les fabricants à publier leurs mesures d'éradication de l'esclavage et de la traite des êtres humains.<sup>151</sup> Le Ministère thaïlandais des Affaires étrangères a promulgué une loi visant à immatriculer les travailleurs migrants et à lutter contre le travail forcé dans le secteur de la pêche.<sup>152</sup> Le Ministère indonésien des Affaires maritimes et de la Pêche a adopté les règlements 35/2015 et 2/2017 qui établissent un système de certification des droits de l'homme pour les entreprises de pêche.<sup>153</sup> Enfin, l'Agence philippine pour l'emploi à l'étranger, par l'intermédiaire du Bureau philippin du travail à l'étranger, réglemente les processus d'embauche et instaure des garanties en cas de sous-paiement et de violation des droits des travailleurs philippins travaillant à l'étranger.<sup>154</sup>

---

Plusieurs entreprises et organisations ont, à leur niveau, mis sur pied des initiatives de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Parmi celles-ci, citons la chaîne de magasins Safeway, qui a lancé un programme de certification des produits de la mer issus du commerce équitable,<sup>155</sup> Bumble Bee, Thai Union et Clover Leaf Seafoods, qui ont instauré un système de traçage numérique du poisson, des protections pour les pêcheurs migrants et des restrictions sur les frais de recrutement coercitifs.<sup>156</sup>

Pour leur part, les syndicats luttent activement contre le travail des enfants et le travail forcé. Par exemple, la Fédération néerlandaise des syndicats (FNV-VNB), en coordination avec l'ITF, l'ETF, et la confédération syndicale allemande DGB, a joué un rôle clé dans l'enquête et la dénonciation de la traite des êtres humains et des conditions de travail forcé s'agissant des chauffeurs routiers migrants en Europe.<sup>157</sup>

Diverses mesures sont en place pour lutter contre le travail des enfants, comme le détaille l'Annexe IV. Beaucoup ont été initiées par des gouvernements nationaux, mais certaines sont aussi menées par des ONG internationales et des syndicats. On dénombre aussi des campagnes indépendantes.

# 9. VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

---

La violence et le harcèlement fondés sur le genre sont endémiques dans le secteur des transports, triste reflet de l'inégalité des sexes qui y règne. Il s'agit aussi de l'expression d'un abus de pouvoir. La violence et le harcèlement fondés sur le genre dissuadent les femmes de travailler dans les transports, réduisent les taux de rétention et ont un impact sur la santé, la sécurité et la dignité des femmes dans ce secteur. L'ITF mène actuellement une campagne pour la ratification et la mise en œuvre de la Convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement (2019). Celle-ci, entrée en vigueur le 25 juin 2021, reconnaît le droit de toutes les personnes à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Selon l'OIT, « la violence à l'égard des travailleurs du transport est l'un des principaux facteurs qui limite à la fois l'attrait des emplois dans ce secteur pour les femmes et le maintien dans l'emploi de celles qui y travaillent. »

L'ITF mène actuellement une campagne appelant les gouvernements nationaux à ratifier la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement de 2019. Celle-ci, entrée en vigueur le 25 juin 2021, reconnaît le droit de toutes les personnes à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Les jeunes sont les plus susceptibles de subir des violences fondées sur le genre et du harcèlement.<sup>159</sup> Les statistiques des États-Unis le confirment, révélant que dans les transports, environ 14 % des 15-24 ans, 23 % des 25-34 ans, 20 % des 35-44 ans et 8 % des 45-54 ans étaient victimes de harcèlement sexuel au travail.<sup>160</sup> Au Royaume-Uni, près de deux jeunes femmes sur trois déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail.<sup>161</sup>

Cette forte prévalence du harcèlement sexuel peut s'expliquer par des facteurs comme le peu de soutien des autorités aux jeunes femmes qui travaillent dans les transports, la prédominance masculine dans le secteur, le grand nombre de jeunes travailleuses en contact direct avec le public, et les emplois échappant aux protections contre la violence fondée sur le genre et le harcèlement.

---

Des études montrent que les jeunes femmes hésitent à travailler dans les transports pour diverses raisons : responsabilités familiales, discrimination, manque de formation pour accéder aux postes non traditionnellement féminins, et manque d'efficacité ou inexistence de lois sur l'égalité des sexes.<sup>162</sup> Selon certaines enquêtes, à cause du faible nombre de jeunes femmes dans les transports, à l'heure actuelle et potentiellement, les situations de violence fondée sur le genre et de harcèlement sont plus susceptibles de ne pas être signalées, et l'incidence réelle de la violence fondée sur le genre est donc probablement plus élevée que ne le montrent les statistiques.<sup>163</sup>

Il est probable que beaucoup de jeunes femmes travaillent dans les transports à titre informel, en particulier dans la région Asie/Pacifique et en Afrique, ce qui signifie à peu de choses près qu'elles ne sont pas couvertes par les lois sur l'égalité des sexes.<sup>164</sup>

La culture d'entreprise essentiellement masculine contribue également au climat de violence fondée sur le genre et de harcèlement. La discrimination envers les femmes s'expriment par les postes qu'on leur propose, qui sont souvent les plus précaires des transports urbains informels parce qu'ils sont considérés comme « un travail de femme ». <sup>165</sup> Souvent, ces travailleuses n'ont pas accès à des installations sanitaires ni à des espaces publics sûrs, ce qui accroît le risque de violence fondée sur le genre. <sup>166</sup> Au Zimbabwe, par exemple, il a été rapporté que les chauffeurs masculins utilisent leur position dominante dans la hiérarchie pour réclamer des faveurs sexuelles aux femmes en échange d'horaires plus compatibles avec la vie de famille et plus sûrs. <sup>167</sup> Des témoignages similaires nous sont parvenus de travailleuses du transport routier en Amérique latine. <sup>168</sup> Voilà le type d'agissements qui risquent de dissuader plus encore les jeunes femmes de rejoindre la profession et de nourrir une culture propice au harcèlement. Ces incidents laissent à penser que la violence fondée sur le genre et le harcèlement sont des produits de la culture créée par une main-d'œuvre majoritairement masculine.

Il est prouvé que des politiques sur le congé de maternité et l'égalité salariale et des perspectives d'éducation et de formation feraient une grande différence pour attirer les femmes dans le secteur des transports. <sup>169</sup> Il est également prouvé que les perspectives d'éducation sont le moyen le plus efficace d'accroître la participation des femmes, mais des facteurs comme les normes sociétales, la qualité des écoles et les influences familiales peuvent empêcher les femmes de saisir ces opportunités. <sup>170</sup> C'est en Afrique du Nord et en Asie de l'Ouest que les disparités sont les plus marquées en termes d'éducation. Il est cependant prouvé que les solutions juridiques vont rarement assez loin et ne sont pas appliquées efficacement. <sup>171</sup> Par exemple, pour des professions hautement ou moyennement qualifiées comme les pilotes et les équipages de cabine, l'écart de rémunération entre les sexes et la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée quand on est pilote contribuent à expliquer pourquoi plus d'hommes que de femmes embrassent la carrière de pilote, ces dernières se retrouvant surtout parmi les équipages de cabine. <sup>172</sup> Il existe également des lois interdisant aux femmes de travailler la nuit ou d'accéder à une profession spécifique, ce qui contribue également à creuser l'écart entre les sexes en matière d'emploi. <sup>173</sup>



## Exemple de bonne pratique : rallier des soutiens en faveur d'espaces sûrs pour les femmes en Inde

Étant donné la prévalence, sur de nombreux lieux de travail, de la violence fondée sur le genre et du harcèlement, l'un des facteurs clés pour changer la situation consiste à susciter le soutien et l'engagement en faveur du changement. Ceci pourra créer un élan et déboucher sur des changements concrets. C'est ce qui s'est passé en Inde, comme l'illustre l'exemple suivant.

Le syndicat des transports routiers de l'État de Maharashtra a discuté des risques d'agression et de harcèlement sexuels avec les effectifs et les voyageurs. Cette initiative a permis de rallier suffisamment de soutien parmi la population pour créer une alliance de syndicats, d'associations de voyageurs et d'ONG, laquelle a mis sur pied une campagne visant à créer des conditions de travail sûres et à réduire la violence à l'égard des voyageurs et des effectifs.

La campagne a été menée auprès de la Maharashtra State Road Transport Corporation et a permis d'obtenir des vestiaires et des toilettes pour femmes sur 200 des 300 lieux de travail des transports publics.

Les jeunes travaillant dans les transports sont particulièrement concernés par la violence fondée sur le genre et le harcèlement car ils sont concentrés dans des secteurs et à des postes où ils sont confrontés au public et peuvent se retrouver isolés des systèmes de soutien. Les jeunes femmes, principalement dans les économies industrialisées occidentales, sont attirées par le secteur des croisières et l'aviation.<sup>174</sup> Les effectifs de l'aviation, comme les équipages de cabine et le personnel au sol, sont en contact direct avec le public dans des environnements où l'alcool et la fatigue peuvent augmenter le risque de harcèlement.<sup>175</sup>

## Travailleuses des bateaux de croisière

Sur les bateaux de croisière, les femmes travaillent dans un espace confiné avec des collègues masculins pendant environ 10 mois, ce qui peut expliquer pourquoi, lors d'une enquête, 35 % d'entre elles disaient craindre des avances sexuelles non sollicitées, et témoignaient d'un harcèlement fréquent.<sup>176</sup>

La plupart des femmes interrogées étaient originaires des Philippines, d'Inde et du Honduras.<sup>177</sup> Les femmes du secteur maritime non employées sur des bateaux de croisière connaissent la même situation, mais sont généralement moins nombreuses, composant entre 1 % et 2 % des effectifs, et souvent isolées, et n'ont qu'un accès limité à une assistance juridique.<sup>178</sup> Le flou juridique qui caractérise les eaux internationales peut expliquer pourquoi, dans un cas choquant où une femme avait été jetée par-dessus bord après avoir été violée, les pays ont affirmé que cela n'était pas de « leur ressort ».<sup>179</sup>



Dans le secteur ferroviaire et le transport routier, les femmes s'occupent également des relations avec les clients et travaillent souvent seules ou de nuit, ce qui les expose à des risques de harcèlement.<sup>180</sup> Ceci peut expliquer pourquoi, au niveau mondial, près de la moitié des travailleuses de ces secteurs déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel.<sup>181</sup> La pandémie a également entraîné des pénuries d'équipages, provoquant des retards dans les aéroports, les gares et les transports publics urbains, ce qui a aussi augmenté les risques de harcèlement de la part des passagers et du public.<sup>182</sup>

Comme nous l'avons vu plus haut, l'idée reçue selon laquelle « travailler dans le transport, c'est pour les hommes », le manque de formation et l'efficacité limitée des aides aux travailleuses peuvent pousser les femmes à se tourner vers des emplois moins rémunérés et moins sûrs. Il est également prouvé que ceci peut sensiblement creuser l'écart de rémunération entre hommes et femmes.<sup>183</sup> Dans l'aviation, il a été démontré que la ségrégation professionnelle est liée à l'écart de rémunération : des études ont montré que chez Ryanair, les femmes gagnent 72 % de moins que les hommes,<sup>184</sup> et aux États-Unis, les femmes des transports ne touchent que l'équivalent de 79 % des salaires masculins.<sup>185</sup> Au niveau mondial, les femmes gagnent 45 % de moins que les hommes dans les professions maritimes.<sup>186</sup>

Il est difficile de mesurer l'écart de rémunération entre les sexes dans d'autres secteurs et régions, mais des études montrent que c'est au Pakistan, au Népal, aux Pays-Bas, en Suisse et en Corée du sud qu'il est le plus marqué.<sup>187</sup> Les jeunes femmes sont les premières à en faire les frais, à la fois parce qu'elles sont plus susceptibles d'être victimes de violence, de harcèlement et de discrimination, mais aussi parce qu'une faible rémunération pourrait les empêcher de suivre une formation complémentaire leur permettant d'accéder à des emplois mieux rémunérés.<sup>188</sup>

La violence fondée sur le genre et le harcèlement peuvent également être la cause d'un stress post-traumatique, de dépression, d'anxiété et de pensées suicidaires chez les victimes de violence.<sup>189</sup> Pour beaucoup de jeunes encore en devenir, les conséquences peuvent être plus graves, car ils devront vivre avec les conséquences pendant plus longtemps.

---

## 9.1 Acteurs influant sur la prévention de la violence fondée sur le genre

Il existe un large éventail d'acteurs actifs à tous les niveaux dans la lutte contre la violence sexiste. Au niveau international, l'OIT a adopté la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement en 2019. Il s'agit de la première norme mondiale du travail à ce sujet.<sup>190</sup> La Banque mondiale soutient la réduction de la violence fondée sur le genre et le harcèlement dans le transport par le financement de projets axés sur l'Afrique et l'Amérique latine.<sup>191</sup> Oxfam mène également de nombreuses campagnes et dispose de multiples ressources visant à endiguer la violence fondée sur le genre et le harcèlement.<sup>192</sup>

Au niveau sectoriel international, l'OMI dispose d'un programme mondial pour l'intégration des femmes dans le secteur maritime. En coordination avec les organisations locales, celui-ci promeut l'emploi des jeunes femmes dans le secteur.<sup>193</sup> En outre, la Fédération européenne des travailleurs des transports a mené plusieurs études et enquêtes sur la violence à l'égard des femmes au travail, et a lancé la campagne WISE encourageant les femmes à travailler dans les transports publics urbains.<sup>194</sup>

Au niveau régional, l'Organisation de coopération économique de la mer Noire a établi un partenariat avec le Syndicat des travailleurs du transport routier de la région de la mer Noire afin d'améliorer l'égalité des genres dans le transport.<sup>195</sup> En outre, l'Association of Women managers in the Maritime Sector in East and Southern Africa (WOMESA) encourage les jeunes femmes à suivre une formation leur permettant de décrocher un emploi dans le secteur maritime en Afrique.<sup>196</sup>

Au niveau national, le Maritime Legal Aid & Advocacy est une organisation à but non lucratif visant à éliminer le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles à bord des navires de la marine marchande aux États-Unis.<sup>197</sup>

À leur niveau, les entreprises peuvent également faire une différence. Dans l'aéronautique, Airbus, GE aviation, British Airways, Virgin Atlantic, Alaska Airlines et EasyJet possèdent toutes des programmes encourageant l'emploi des femmes.<sup>198</sup>

L'Annexe V détaille une série de mesures destinées à lutter contre la violence fondée sur le genre. Parmi celles-ci, des campagnes menées par les syndicats dans de nombreux pays, visant à former, à sensibiliser et à exercer des pressions sur les gouvernements pour obtenir des mesures statutaires et autres pour accroître la sécurité des femmes.

# 10. APPLICATION ET CONTRÔLE DU RESPECT DES DROITS DU TRAVAIL

---

En général, l'application et le contrôle du respect des droits du travail ne sont pas chose aisée : l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes internationaux possèdent bien une certaine capacité de contrôle, mais très peu de possibilités de les faire appliquer.<sup>199</sup> L'OIT est le principal organe international chargé de contrôler et d'appliquer les droits du travail. Ses Conventions sont ratifiées par les pays et transposées dans leur droit national. Les pays sont tenus de faire rapport sur leurs avancées en matière d'application des droits du travail contenus dans ces Conventions, mais en cas de violation, l'OIT doit souvent se contenter de jeter l'opprobre sur le pays en question en espérant qu'il passera à l'action.<sup>200</sup>

L'application étant laissée aux gouvernements nationaux, les protections du travail ont diminué au fil du temps sous les pressions des entreprises et des institutions financières internationales (IFI).<sup>201</sup> Il en résulte une responsabilité supplémentaire pour les syndicats, les ONG, les employeurs et les associations de travailleurs informels, qui peuvent ne pas avoir d'intérêt ou de possibilité de soutenir les jeunes des transports.

L'application et le contrôle du respect des droits du travail varient selon les pays. Pour les jeunes, tout dépend de facteurs comme le secteur d'activité et le statut d'emploi. Au niveau régional, les études montrent que la justice du travail est refusée ou limitée dans 94 % des pays dans le Monde arabe, 85 % en Afrique, 74 % en Asie-Pacifique, 64 % dans les Amériques et 51 % en Europe.<sup>202</sup> Ceci peut s'expliquer par le fait que les jeunes travailleurs des transports informels sont surtout présents dans les régions où un grand nombre de pays limitent les droits du travail. Puisque l'on sait que les jeunes se concentrent dans les transports publics urbains informels et les services de livraison, il n'est pas impossible qu'ils soient moins couverts par le droit du travail en raison de l'incapacité ou de la réticence des pays situés dans les régions comptant une importante main-d'œuvre informelle.<sup>203</sup>

Il peut s'avérer particulièrement difficile pour les jeunes travailleurs des transports de veiller au bon respect et contrôle de leurs droits du travail car ils connaissent moins bien les normes, sont concentrés dans des secteurs où la représentation syndicale est faible, et sont souvent migrants, indépendants ou informels.<sup>204</sup> Par ricochet, cet état de fait se solde par de bas salaires, des conditions de travail dangereuses, dont du harcèlement, une protection limitée contre le Covid-19 et de longues heures de travail.



---

L'application des droits du travail a été affaiblie par les IFI, qui acceptent d'alléger la dette d'un pays en échange d'une réduction de ses dépenses publiques, d'une privatisation de ses industries et d'une réforme du droit du travail.<sup>205</sup> Des études ont montré que ces accords entraînent « une diminution du respect des droits des travailleurs dans leur ensemble ». <sup>206</sup> En outre, la privatisation et la baisse des dépenses publiques en matière d'éducation contribuent vraisemblablement à pousser les jeunes vers le travail informel.<sup>207</sup> La baisse des dépenses publiques entraîne aussi une diminution des contrôles, ce qui limite le suivi et l'application des droits, en particulier dans les secteurs nécessitant beaucoup de ressources, notamment ceux présentant des niveaux élevés d'emploi informel ou de travail indépendant.<sup>208</sup> Il arrive également que des pays affaiblissent les mesures de contrôle et d'application pour faire les yeux doux aux multinationales, à l'affût de cadres réglementaires moins stricts pour augmenter leurs bénéfices.<sup>209</sup> Les sociétés embauchent également de plus en plus sous contrat indépendant, ce qui limite la couverture du droit du travail et impacte grandement les jeunes.<sup>210</sup> Tous ces facteurs contribuent à la hausse du travail informel.<sup>211</sup>

Il est également prouvé que les faibles capacités d'application entraînent un niveau d'informalité plus élevé.<sup>212</sup> Le cadre réglementaire national accorde généralement moins de droits aux travailleurs informels, qui ne sont pas non plus protégés par un droit international manquant d'efficacité. Par exemple, les travailleurs des transports publics urbains informels de Dar-Es-Salam se sont heurtés à une forte opposition du gouvernement quand ils ont tenté de s'organiser en syndicat et de formaliser leur activité, alors que le droit d'association est pourtant garanti par l'OIT.<sup>213</sup>

La difficulté de localiser physiquement ces travailleurs et de trouver leur employeur complique le contrôle et l'application des droits du travail.<sup>214</sup> N'ayant que peu de soutien pour changer les choses au travers de l'application des droits du travail, les travailleurs informels ont rarement accès aux droits syndicaux, n'ont pas d'horaires ou de revenus fixes, pas de congés payés, pas d'assistance en cas de maladie ou d'accident et aucune forme de protection sociale.<sup>215</sup> L'une des conséquences désastreuses de cette situation, c'est que les horaires interminables et les bas salaires peuvent entraîner une conduite agressive et des accidents de la route.<sup>216</sup>

La généralisation des contrats d'indépendants dans des secteurs où les jeunes sont majoritaires, comme les services de livraison, les transports publics urbains et les compagnies aériennes, peut également entraver les démarches d'application et de contrôle des droits du travail. Comme les travailleurs informels, les travailleurs indépendants des transports sont moins couverts par les droits du travail dans des pays comme le Chili, la Colombie, les États-Unis et les Émirats arabes unis.<sup>217</sup> Leur situation est similaire sur le plan du manque de contrôle et d'application, et des conséquences sur les conditions de travail.

Le manque de contrôle et d'application des droits des travailleurs migrants est lié au travail forcé, en particulier chez les jeunes du secteur de la pêche et du transport routier.<sup>218</sup> Ces carences font reposer la responsabilité du contrôle et de l'application sur les syndicats, les organisations non gouvernementales (ONG) et les employeurs. L'analyse du rôle de ces acteurs en dit long sur les conséquences des obstacles à l'application et au contrôle pour les jeunes travaillant dans les transports.

Les employeurs, les ONG et les syndicats n'ont pas les mêmes capacités ni la même volonté de faire appliquer les droits et de mener des contrôles. L'application des droits du travail est souvent laissée à l'appréciation des employeurs, ce qui est problématique : il est prouvé que dans les pays en développement, plus de la moitié des employés du secteur privé ne bénéficient pas des avantages légaux auxquels ils ont droit en raison du non-respect des règles par l'employeur.<sup>219</sup> Cela signifie que même dans le secteur formel, les jeunes travailleurs des transports risquent de voir leurs droits bafoués. Les entreprises emploient aussi officiellement des gens de mer, des chauffeurs routiers et des personnels aériens dans des pays où la réglementation du travail est moins stricte.<sup>220</sup> Cette pratique a pour corollaires directs des salaires plus bas, de graves problèmes de sécurité et de longs horaires

de travail.<sup>221</sup> Les jeunes, dont c'est parfois le premier emploi et qui n'ont donc aucune expérience du droit international du travail, ne connaissent pas forcément leurs droits et ignorent comment les faire valoir. Il en résulte une responsabilité accrue sur les épaules des syndicats et des ONG. Cependant, les syndicats peuvent éprouver des difficultés à faire respecter les droits du travail des jeunes travailleurs informels, en partie parce qu'ils sont concentrés dans des secteurs spécifiques, comme indiqué plus haut, où les démarches syndicales sont entravées par la loi, les employeurs ou l'incapacité à les localiser et leur parler.<sup>222</sup> Par ailleurs, le taux de syndicalisation étant faible dans les secteurs qui emploient un grand nombre de jeunes, par exemple les entrepôts, les jeunes ne disposent pas toujours d'un soutien syndical suffisant.<sup>223</sup> Il convient toutefois de noter que les syndicats ont connu une certaine réussite en matière de formalisation des travailleurs, parvenant à les inclure dans la prise de décision et le contrôle et l'application des droits du travail.<sup>224</sup>

## Application et contrôle : résultats de l'Enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes

Les résultats de l'enquête 2021 de l'ITF sur l'emploi des jeunes permettent de se faire une idée du niveau d'application et de contrôle des droits du travail. Dans le Monde arabe, l'accès à la protection sociale et juridique est la deuxième problématique la plus courante, 73 % des affiliés considérant qu'il s'agit d'un point préoccupant, tandis que les questions liées à l'inspection du travail et au contrôle du respect des droits sont citées par 36 % des affiliés.<sup>225</sup> En Asie, 60 % des affiliés indiquent qu'il s'agit d'un sujet de préoccupation.<sup>226</sup>

Les syndicats ayant indiqué que l'inspection du travail, le contrôle et l'accès aux protections juridiques étaient problématiques en Colombie, en Irak, en Palestine, en Nouvelle-Zélande, au Yémen, au Nigeria, en Afrique du Sud, en Algérie, en Indonésie, aux Philippines, au Maroc, en Argentine, en Égypte, au Bahreïn, en Inde, à Singapour et en Côte d'Ivoire, ont également fait mention, pour les jeunes, de l'insécurité d'emploi, du travail informel, de l'absence de protection sociale, de mauvaises conditions de travail, de bas salaires, de sous-traitance, de manque de participation des jeunes à la direction du syndicat, de discrimination et de violence fondée sur le genre, d'une faible protection juridique, de longs horaires de travail, d'antisyndicalisme de la part des autorités et d'un manque de perspectives professionnelles.

Il est donc clair que le manque de contrôle et d'application exacerbe la situation dans presque tous les cas de figure présentés dans ce rapport. L'effet se fait encore plus sentir quand les jeunes sont indépendants, informels et migrants, dans le transport maritime, aérien et urbain, et dans les services de livraison. Cette situation découle en grande partie des compétences limitées des organisations internationales en matière d'application et de contrôle, et de l'hostilité des gouvernements, des employeurs et des IFI.

---

## 10.1 Acteurs influant sur l'application et le contrôle du respect des droits du travail

De nombreux acteurs de niveau international, régional et national peuvent influencer sur l'application et le contrôle du respect des droits du travail. Au niveau international, l'OIT s'emploie à faire appliquer les droits du travail énoncés dans ses nombreuses conventions et normes fondamentales du travail.<sup>227</sup> En outre, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies impose des contrôles en cas de violations des droits du travail,<sup>228</sup> et l'OCDE, par le biais de ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, encourage le contrôle du respect des droits du travail dans les pays sur une base volontaire.<sup>229</sup> Parmi les autres acteurs internationaux, citons Greenpeace, qui a collaboré avec Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) pour contrôler les violations des droits du travail dans la pêche en haute mer en Asie et dans le Pacifique<sup>230</sup>, et Human Rights Watch, qui mène des enquêtes sur les violations des droits de l'homme dans le monde entier.<sup>231</sup> En outre, l'OMI, par le biais de l'Accord du Cap, établit des normes pour des conditions de travail sûres à bord des navires de pêche.<sup>232</sup>

Les syndicats sont également actifs dans ce domaine. Par exemple, la Confédération syndicale internationale publie des rapports sur l'application et le contrôle du respect des droits du travail et aide les syndicats locaux à améliorer les lois et les mécanismes d'application.<sup>233</sup> Au niveau national, divers syndicats participent à des initiatives visant à sensibiliser les jeunes à leurs droits (voir Annexe VI pour plus de détails).

Autre acteur pertinent : l'International Labor Rights Forum, coalition de syndicats et d'organisations humanitaires, politiques, universitaires et religieuses ayant pour mission de contrôler l'application des clauses relatives aux droits du travail dans les accords commerciaux.<sup>234</sup>

Partout dans le monde, des mesures sont prises pour soutenir l'application et le contrôle du respect des droits du travail. Il peut s'agir de campagnes, essentiellement syndicales, appelant à de nouvelles législations incitatives, ou d'initiatives syndicales visant à modifier le statut des effectifs des plateformes, pour améliorer leurs droits en matière d'emploi et de sécurité sociale. Il y a également eu un certain nombre d'initiatives de contrôle syndical, et de programmes visant à améliorer les connaissances des jeunes travailleuses et travailleurs concernant leurs droits. Ces dernières campagnes ont également permis d'améliorer le taux de syndicalisation parmi les jeunes et de réduire leur taux de licenciement. Pour plus de détails, voir l'Annexe VI.

# 11. CHANGEMENT CLIMATIQUE ET TRANSITION JUSTE

---

Le secteur des transports étant l'un des principaux responsables des émissions de gaz à effet de serre, il se trouve dans le viseur des actions en faveur du climat. La transition vers des modes de transport durables et le changement climatique posent des défis à l'ensemble des travailleuses et travailleurs des transports. La crise climatique et la transition vers des modes de transport durables nécessiteront des moyens de transport plus respectueux du climat et une main-d'œuvre qualifiée.

Les jeunes, dont les relations de travail sont souvent plus informelles, risquent davantage de perdre leur emploi en raison du passage à des transports plus respectueux de l'environnement. Les jeunes en particulier devront être formés à de nouveaux métiers, adapter leurs compétences et en acquérir de nouvelles, en fonction des évolutions technologiques visant une meilleure durabilité environnementale. Actuellement, les transports maritime, aérien, routier, ferroviaire et public ont mis en place d'ambitieux plans axés sur les nouvelles technologies qui nécessiteront de nouvelles compétences de la part des travailleuses et travailleurs. Les jeunes travailleurs des transports sont à la fois le groupe le plus crucial à former et celui qui a le plus besoin de formation car ils seront présents plus longtemps dans la population active et sont moins qualifiés que leurs collègues plus âgés et plus expérimentés. La reconversion jouera également un rôle vital car la technologie évolue vite, au risque, même pour les jeunes diplômés, de voir leurs compétences devenir rapidement obsolètes.<sup>235</sup> L'ITF et ses affiliés enquêtent sur l'impact du passage à des modes de transport durables.

La question de la formation est particulièrement importante pour les pays en développement ayant une main-d'œuvre jeune importante et croissante. Il convient cependant de garder à l'esprit que toutes les formations ne se valent pas et qu'il existe des obstacles à l'éducation et à la formation professionnelle. La formation prendra de plus en plus d'importance à mesure de l'évolution des secteurs du transport. Par exemple, le passage à l'électrification dans le secteur des transports urbains nécessitera une formation appropriée des effectifs.

D'autres secteurs du transport, comme le secteur maritime, devront former les jeunes aux nouveaux carburants durables, à l'efficacité opérationnelle et aux phénomènes météorologiques extrêmes.<sup>236</sup> Ceci est problématique pour les gens de mer, car de nombreuses entreprises rechignent à payer les formations de sécurité obligatoires.<sup>237</sup> Les travailleuses et travailleurs des transports routiers et ferroviaires devront être formés à l'utilisation de véhicules et trains à faibles émissions de carbone. Les enquêtes menées dans le secteur des transports publics urbains pourraient inspirer des enquêtes similaires dans d'autres secteurs.

---

Le passage à des transports durables pourrait créer davantage d'emplois pour les jeunes : l'investissement dans le développement des transports publics pourrait créer 3 millions d'emplois nets rien qu'en Europe.<sup>238</sup> Cependant, pour des secteurs comme l'aviation, il n'existe actuellement aucune option technologique garante de durabilité, ce qui signifie que le nombre de vols doit diminuer pour atteindre les objectifs climatiques. Néanmoins, le secteur réfléchit à des moyens de réduire son empreinte carbone, notamment par des carburants de substitution moins polluants, la compensation des émissions de carbone et des technologies permettant d'accroître l'efficacité en vol.

En outre, des phénomènes météorologiques extrêmes pourraient avoir de profondes conséquences, comme une réduction des fréquences<sup>239</sup> et, partant, un recul de l'emploi dans le tourisme, l'aviation étant un acteur majeur dans ce secteur. Ceci entraînera des pertes d'emploi et obligera les personnels à se reconverter.<sup>240</sup> Les jeunes pourraient être particulièrement concernés car les probabilités de les retrouver dans ces secteurs sont grandes. La transition juste nécessitera de nombreuses formations pour les jeunes, mais elle est aussi une question de volonté politique. Si les gouvernements, les employeurs et les parties prenantes n'investissent pas dans des mesures de formation appropriées, les pertes d'emploi pourraient être nombreuses, surtout parmi les jeunes. En outre, il est crucial que les jeunes eux-mêmes s'investissent dans le processus de transition car ils font partie intégrante du façonnement d'un secteur plus durable. Le défi consiste donc non seulement à former les jeunes et à améliorer leurs compétences, mais aussi à faire en sorte qu'ils soient associés au processus de transition.



## Jeunes travailleurs des transports urbains : les défis de la transition verte

Sur la base des évolutions actuelles et récentes, on peut estimer que de nombreux jeunes perdront leur emploi dans l'aviation, le tourisme et les transports publics urbains. Pourquoi ? Essentiellement parce qu'il n'y a pas eu de reconversion après la grande transition verte des transports urbains informels vers les bus à haut niveau de service (BRT). Il est prouvé que les jeunes travailleurs sont particulièrement présents dans ce secteur et que les pertes d'emploi seraient catastrophiques, car ils sont nombreux à être employés de manière informelle et n'ont pas accès aux systèmes de protection sociale qui les aideraient à retrouver un emploi.<sup>241</sup>

L'introduction des BRT à Bogota (Colombie), aux Philippines, à Dakar (Sénégal), et à Nairobi a entraîné de nombreuses pertes d'emploi, comme le prouvent plusieurs études.<sup>242</sup> À Bogota, par exemple, les bus à haut niveau de service (BRT) emploient une seule personne là où il aurait fallu sept chauffeurs de minibus dans les transports informels. Le gouvernement et les sociétés de bus n'ont absolument pas aidé les travailleurs concernés à trouver un emploi dans le nouveau système ou à se reconvertir.<sup>243</sup>

De même, on estime que le système BRT de Nairobi met en péril 35 000 emplois, pour 5 000 emplois créés.<sup>244</sup> À Dakar, entre 5 000 et 10 000 emplois seront menacés par les BRT si rien n'est fait.<sup>245</sup> La situation aux Philippines est encore plus préoccupante, le président Duterte ayant suspendu tous les transports en commun en réponse à la pandémie, puis interdit environ 50 000 jeepney (grands mini-bus) une fois les services rétablis. Dans quel but ? Prétendument pour moderniser les transports publics et les rendre plus écologiques, et obliger les chauffeurs à acheter de coûteux véhicules moins polluants ou à cesser leurs activités avec une aide financière du gouvernement.<sup>246</sup> La plupart des conducteurs de jeepney et des travailleurs des transports publics urbains informels n'avaient pas les moyens de prendre en charge les frais de reconversion professionnelle ou de mise à niveau de leurs véhicules.<sup>247</sup>

Les routiers canadiens ont connu des difficultés similaires quand les autorités ont décidé d'interdire les camions de plus de 10 ans, sans aucune aide financière.<sup>248</sup>



Le changement climatique constitue également un défi pour les jeunes des transports dans le sens où leurs conditions de travail dépendent souvent des conditions météorologiques. Les travailleuses et travailleurs de tous les moyens de transport sont concernés par les phénomènes météorologiques de plus en plus extrêmes et les énormes variations de températures.<sup>249</sup> La situation est particulièrement difficile pour les jeunes femmes des transports publics urbains informels qui travaillent souvent en plein air et sans abri, ou dans des bâtiments non climatisés sans tenue de travail appropriée, qu'il s'agisse de terminaux de bus, de gares ferroviaires et d'autres services annexes aux transports.<sup>250</sup> Ne parlons pas du manque d'installations sanitaires adéquates, et du risque de déshydratation et de coups de chaleur.<sup>251</sup> Même les conducteurs de trains et de transports publics urbains souffriront de la chaleur car beaucoup de véhicules ne sont pas climatisés, en particulier dans les pays du Sud.<sup>252</sup> Les services de livraison, secteur qui emploie un grand nombre de jeunes aux États-Unis, seront également fortement impactés par le changement climatique et les conditions météorologiques extrêmes.<sup>253</sup> Ceci est particulièrement problématique car beaucoup de ces travailleurs n'ont pas non plus accès aux soins de santé en raison de leur statut d'emploi.<sup>254</sup> Les personnels des entrepôts, qui sont également majoritairement jeunes aux États-Unis, connaissent eux aussi des chaleurs extrêmes, dans l'indifférence de leurs employeurs. Des décès ont été signalés chez UPS, Amazon et Walmart.<sup>255</sup> Les conditions météorologiques ont également un impact sur les gens de mer, qui travaillent souvent dans la chaleur suffocante de la salle des machines et voient leurs trajets allongés et plus risqués pour contourner des phénomènes météorologiques extrêmes.<sup>256</sup>

Cette situation est dangereuse et compliquée pour les jeunes marins, qui ont sans doute moins l'habitude de ces conditions de travail extrêmes. En outre, les conditions météorologiques extrêmes dues au changement climatique auront des conséquences sur le temps de travail : on estime que d'ici 2030, 2 % du nombre total d'heures de travail dans le monde seront perdues chaque année parce qu'il fera trop chaud pour travailler ou parce que les personnes devront travailler plus lentement. Ceci équivaut à la disparition de 80 millions d'emplois pour cause de chaleur extrême.<sup>257</sup> Les jeunes seront touchés de manière disproportionnée, car ils ont moins de sécurité d'emploi et travaillent de manière informelle ou sous contrat d'indépendant ne garantissant qu'une faible protection contre la perte d'emploi et une couverture sociale limitée.<sup>258</sup> Pour remédier à cette situation, les gouvernements pourraient s'engager fermement à réduire les émissions et à assurer une transition juste pour les travailleuses et travailleurs, mais la récente COP26 de Glasgow a révélé le manque de moyens concrets face à l'urgence.<sup>259</sup>

---

## 11.1 Acteurs pouvant influencer sur la transition juste dans le cadre du changement climatique

Plusieurs organisations et groupes internationaux jouent un rôle pertinent dans la lutte pour une transition juste. Il s'agit notamment du Labor Network for Sustainability, réseau qui cherche à établir des enjeux communs entre les travailleurs et les militants climatiques, de l'Organisation de l'aviation civile internationale, qui dirige les efforts internationaux de réduction des émissions du secteur aérien, et de l'Organisation maritime internationale, qui chapeaute les initiatives internationales de réduction des émissions du transport maritime. Le FMI et la Banque mondiale participent à des projets visant à rendre les transports plus durables.<sup>260</sup>

En outre, le Programme des Nations Unies pour l'Environnement soutient le passage à des modes de transport plus durables partout dans le monde par le biais d'enquêtes et de projets coordonnés avec les parties prenantes locales et les jeunes.<sup>261</sup>

L'Union Internationale des Transports Publics (UITP) regroupe des parties prenantes du monde entier favorables à l'expansion des transports publics mais aussi à leur privatisation,<sup>262</sup> et le Centre pour une transition juste de la CSI s'emploie à donner aux travailleurs et à leurs représentants les moyens de participer au dialogue social sur la transition juste.<sup>263</sup>

Concernant la recherche, la fondation Friedrich-Ebert-Stiftung publie des rapports et coordonne des programmes syndicaux mondiaux visant à intégrer la transition juste dans les actions syndicales.<sup>264</sup>

Enfin, l'UITP a mis sur pied un groupe de jeunes militants défendant la cause des transports publics urbains.<sup>265</sup>

L'Annexe VII détaille les initiatives mises en place pour assurer une transition juste dans les transports et pour atténuer les effets potentiellement négatifs du passage à des systèmes de transport durables. Celles-ci prennent principalement la forme de campagnes syndicales visant à garantir des aides aux travailleuses et travailleurs pendant la transition, en plus des initiatives internationales menées par les ONG et les organisations internationales. Dans plusieurs sections et régions, l'ITF et ses affiliés mènent des actions sur les transports durables tenant compte des besoins spécifiques des jeunes travailleuses et travailleurs. Il existe aussi un exemple d'initiative syndicale visant à lutter contre les coups de chaleur susceptibles de survenir au travail à cause des températures extrêmes imputables au changement climatique. Signalons également que les jeunes travailleuses et travailleurs des transports de l'ITF ont publié un document de position sur les transports durables, et que celui-ci devrait être pris en considération par tous les syndicats membres. Il existe par ailleurs des exemples de campagnes de pressions syndicales pour des secteurs spécifiques, comme le secteur du transport urbain de voyageurs, et des initiatives de formation et de sensibilisation. C'est ainsi que l'ITF a produit un rapport conjoint avec les villes du C40<sup>266</sup> à l'approche de la COP26 en 2021, qui présentait les points de vue des jeunes travailleuses et travailleurs des transports urbains.

# 12. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

---

## 12.1 Conclusions

Ce rapport montre que les jeunes travailleuses et travailleurs des transports se heurtent à des défis multiples et variés. Ceux-ci se retrouvent un peu partout dans le monde, même si certains, comme l’informalité du travail, caractérisent davantage les pays du Sud que les États-Unis et l’Europe. L’ampleur des défis auxquels sont confrontés les jeunes n’est donc pas la même selon la région du monde où ils vivent.

Il n’en reste pas moins que, partout, les jeunes éprouvent plus de difficultés que leurs aînés à trouver un emploi décent, à cause des raisons susmentionnées, et qu’ils ont donc besoin d’un soutien ciblé de la part des syndicats.

Il existe aussi des lacunes importantes au niveau du contrôle et de l’application des droits du travail et, dans certains cas, de la capacité des syndicats à y consacrer des ressources.

Par ailleurs, des phénomènes comme la pandémie de Covid-19 et l’essor de l’économie des petits boulots rendent la situation encore plus difficile pour les jeunes. En outre, avec la privatisation des transporteurs publics et l’informalité croissante qui en découle, les jeunes ont encore plus de mal à trouver un travail décent.

Diverses bonnes pratiques mises en œuvre par les syndicats partout dans le monde visent à atténuer beaucoup des défis auxquels sont confrontés les jeunes travailleuses et travailleurs des transports. L’ITF soutient bon nombre de ces initiatives.





L'un des grands défis pour les chercheurs et les syndicats, c'est l'absence de données, ou leur caractère aléatoire dans certaines régions. Dans l'ensemble, les données sont généralement plus exhaustives aux États-Unis et en Europe, et plus lacunaires dans de nombreuses autres régions du monde. Les données manquent aussi à l'appel pour de nombreux sous-secteurs des transports partout dans le monde. Il est donc difficile de dégager des tendances pour ces pays.

Les données sont aussi insuffisantes pour certains groupes, dont les personnes handicapées, les populations autochtones, la communauté LGBTQ+ et diverses confessions religieuses ou ethnies. Il existe bien des données sur les travailleurs migrants, mais celles-ci sont souvent incomplètes. On manque par exemple de détails sur le contexte migratoire des travailleurs des pays du Sud.

L'entrée sur le marché du travail est un enjeu essentiel pour les jeunes travailleuses et travailleurs. Même si les niveaux d'informalité sont documentés, on manque de données quant aux mécanismes utilisés par les jeunes pour accéder au marché du travail, par exemple pour savoir s'ils ont fait appel à des agences de placement publiques ou privées pour trouver un emploi. Étant donné que de nombreux jeunes travaillent dans l'économie des petits boulots, les plateformes numériques constituent un véritable tremplin vers le marché de l'emploi pour les jeunes.



---

## 12.2 Recommandations

Il apparaît clairement que les jeunes ne savent pas toujours vers qui se tourner pour obtenir de l'aide et ne connaissent souvent pas, ou mal, leurs droits. L'ITF et ses affiliés devraient donc envisager de développer, de financer et capitaliser **des activités d'apprentissage et d'éducation ciblées** pour soutenir ces travailleuses et travailleurs. Les jeunes seraient ainsi plus sensibilisés à leurs droits et pourraient contribuer à la création d'un réseau de soutien à leur intention.

Pour soutenir les jeunes, l'ITF devrait **s'appuyer sur les structures existantes**, comme le Comité des jeunes, et encourager ses syndicats membres à renforcer leurs structures jeunesse. Les syndicats devraient également allouer un budget adéquat aux actions ciblant les jeunes.

L'ITF et ses affiliés devraient voir s'il existe **d'autres parties prenantes** avec lesquelles ils pourraient s'engager, et réfléchir à d'autres questions qu'ils pourraient soulever avec les parties prenantes actuelles.

En règle générale, les syndicats devraient être encouragés à **recruter des jeunes et à les faire participer à leurs organes décisionnels**. Ceci accroîtrait le pouvoir et la représentation des jeunes au sein des syndicats. Ce rapport contient quelques bons exemples à ce sujet, et ces initiatives peuvent inspirer d'autres syndicats dans d'autres régions du monde.

Le Comité des jeunes de l'ITF et les structures représentatives des jeunes des syndicats membres devraient également **s'intéresser de près aux grands enjeux planétaires qui comptent pour les jeunes**, par exemple le changement climatique, la transition juste, la numérisation et l'économie des petits boulots. Ces domaines prioritaires pourraient être examinés et éventuellement constituer une recommandation pour le Comité des jeunes concernant les priorités et points d'action jusqu'au Congrès de l'ITF en 2024 et après.

Puisque des politiques sur la **maternité, l'éducation, la formation et l'égalité de rémunération** peuvent contribuer à attirer les jeunes femmes dans le secteur des transports, l'ITF et ses affiliés devraient chercher à exercer des pressions sur les employeurs et les gouvernements pour faire avancer les choses à ce sujet.

Cette enquête a mis en évidence des exemples très intéressants de **mentorat entre syndicats de différents pays** dans des domaines comme la négociation de nouvelles conventions collectives, la création de nouveaux syndicats et la représentation de nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs. Cette expérience instructive pourrait inspirer les syndicats de nombreux autres pays. Pour ce faire, il est essentiel **d'encourager les syndicats à développer des liens avec leurs homologues d'autres pays**. L'ITF pourrait jouer un rôle clé à cet égard, en créant des réseaux entre syndicats et en faisant connaître les bonnes pratiques. Ces mesures devraient par ailleurs être suffisamment dotées en ressources.

Les **conventions collectives** représentent un outil essentiel pour améliorer les conditions d'emploi et devraient dès lors, dans la mesure du possible, inclure des dispositions relatives aux jeunes. L'enquête sur les apprentissages menée en 2022 par l'ITF contient de nombreux exemples de telles dispositions, qui peuvent constituer une source d'inspiration et pourraient être développées plus avant.

**La formation et la reconversion** sont cruciales pour préparer les travailleuses et travailleurs au contexte du changement climatique et de la transition juste. En outre, une formation sur le travail dans des situations extrêmes et la gestion de l'impact du changement climatique sur les conditions de travail aurait également ses vertus. Toute nouvelle initiative de formation doit être dotée de ressources suffisantes.

---

Dans l'ensemble, une **approche plus nuancée** s'impose, tant de la part des syndicats que des employeurs, étant donné que les jeunes sont confrontés à des problèmes différents selon leur tranche d'âge.

**Le contrôle et l'application** sont essentiels pour garantir le respect de la législation et des règles. Les syndicats devraient donc, dans la mesure du possible, collaborer avec les autorités nationales et locales et l'inspection du travail pour garantir des mesures d'application et des contrôles réguliers.

Cette enquête met cependant en lumière les nombreuses **lacunes des données disponibles**. Par ailleurs, le niveau de détail des données varie considérablement d'une région à l'autre. L'ITF et ses affiliés pourraient donc mener **d'autres enquêtes** sur des sujets comme la situation des jeunes dans les pays du sud et dans et la région Asie-Pacifique. Ils pourraient aussi encourager les organismes internationaux et régionaux à recueillir davantage de données pour combler les lacunes et à ventiler davantage par âge les données actuellement recueillies.

Le secteur des transports publics urbains fait actuellement l'objet de travaux de recherche très intéressants sur l'abandon généralisé des transports publics informels au profit de systèmes de transport rapide dans de nombreux pays, et sur les conséquences de cette mutation pour l'emploi des jeunes de ce sous-secteur. Des recherches portent notamment sur l'impact de l'électrification des transports publics sur la main-d'œuvre, et celui des bus à haut niveau de service (BRT) sur celle-ci à Dakar et à Nairobi.

Sur le plan des enjeux, il serait intéressant d'enquêter plus avant sur la **prévalence du travail des enfants et du travail forcé** dans les pays du Sud, tout comme d'analyser de façon plus approfondie **l'impact des transitions justes sur les jeunes travailleuses et travailleurs**, et de disposer de données plus ciblées sur les jeunes migrants, **les jeunes handicapés et la communauté LGBTQ+**. Certaines de ces lacunes pourraient être étudiées en élargissant les enquêtes dont dispose déjà l'ITF et ses entretiens avec d'importants responsables sur le lieu de travail, et en s'appuyant sur ses instruments existants, comme la Résolution 20 sur la protection des droits des jeunes marins et dockers.

Enfin, la pandémie de COVID-19 a eu de profondes répercussions pour les travailleuses et travailleurs partout dans le monde, et les jeunes en particulier. L'ITF et ses affiliés pourraient s'intéresser de près aux enseignements tirés de la pandémie, en se penchant tout particulièrement sur la santé et la sécurité au travail, tout en tenant compte des recherches déjà menées sur la santé mentale et les jeunes, notamment dans le contexte de la pandémie. Ceci permettrait de déterminer comment aider au mieux les jeunes travailleuses et travailleurs.

## ANNEXE I : INITIATIVES EN FAVEUR DU TRAVAIL DÉCENT

Nom/objet de l'initiative	Détails	Syndicat ou organisation représentative pertinente	Secteur ou sous-secteur	Pays
Trainrail	Ce programme vise à centraliser des ressources collectives pour la formation et l'éducation des cheminots. <sup>267</sup>	Union internationale des chemins de fer	Rail	International
Railway talents	Programme de mentorat en ligne et cours de formation en ligne visant à encourager les jeunes à rejoindre le secteur des transports. <sup>268</sup>	Union internationale des chemins de fer	Rail	International
Skillful	Programme européen visant à estimer les besoins en formation et en éducation des travailleuses et travailleurs du secteur des transports en 2030, 2040 et 2050. <sup>269</sup>	Union européenne	Transports	UE
Hop on for the planet	Programme conçu par les employeurs ferroviaires européens encourageant les jeunes à rejoindre la profession ferroviaire, en s'appuyant sur ses vertus environnementales. <sup>270</sup>	Industrie ferroviaire européenne	Rail	UE
Accords collectifs	En Argentine, le syndicat La Fraternidad a négocié des conventions collectives obligeant à remplacer les retraités par des jeunes (moins de 25 ans) et donnant la possibilité aux jeunes membres d'une famille de remplacer des parents plus âgés lorsqu'ils prennent leur retraite. <sup>271</sup>	La Fraternidad	Transports	Argentine
Grève	L'Indian Federation of App-based Transport Workers s'est mise en grève pour réclamer une réduction des frais facturés par Uber et Ola et une augmentation de la rémunération au kilomètre. <sup>272</sup>	Indian Federation of App-based Transport Workers	Travailleurs des applications de covoiturage	Inde
Nouvel organe de représentation	La Prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP), créée en 2009 par l'OACI, vise à combler la pénurie attendue de professionnels de l'aviation qualifiés. <sup>273</sup>	NGAP	Aviation	International
Accords collectifs	Dans ses conventions collectives, le Singapore Maritime Officers Union prévoit une obligation de formation des jeunes gens de mer. Ce syndicat organise également des discussions informelles avec ces jeunes afin de voir ce qu'ils pensent du secteur et promeut l'emploi des jeunes. Cela a permis aux jeunes de mieux comprendre les droits du travail. <sup>274</sup>	Singapore Maritime Officers Union, Singapour	Maritime	Singapour
Go to Sea!	Cette campagne vise à attirer des travailleuses et travailleurs dans le secteur maritime. <sup>275</sup>	OMI, OIT	Maritime	International

Stages	Le South African Transport and Allied Workers Union (SATAWU) encourage les stages et a vu 80 % des stagiaires trouver un emploi au sein du syndicat ou d'autres organisations. <sup>276</sup>	South African Transport and Allied Workers Union (SATAWU)	Transports	Afrique du Sud
Augmentations de salaire	Grâce à sa récente convention collective avec Ryanair, ce syndicat a obtenu un salaire mensuel de 1 440 euros pour les personnels navigants et un salaire mensuel de 2 000 euros pour les copilotes, versé 14 fois par an. <sup>277</sup>	Vida-ÖGB	Aviation	Autriche
Augmentations de salaire	Le syndicat KPTU-Trucksol a réussi à améliorer les salaires des chauffeurs routiers en démontrant le lien entre salaires et accidents de la route. <sup>278</sup>	KPTU-Trucksol	Transport routier	Corée
Aide aux jeunes	Le syndicat des gens de mer de Croatie a réussi à obtenir du gouvernement un programme destiné à aider les jeunes marins à trouver leur premier emploi. Il prévoit également des bourses d'études et des programmes de formation pour préparer les marins à leurs examens. <sup>279</sup>	Syndicat des gens de mer de Croatie	Maritime	Croatie
Formation	MNOG-HK, syndicat des gens de mer de Hong Kong, propose un cours de navigation gratuit pour ses membres. <sup>280</sup>	MNOG-HK	Maritime	Hong Kong
Formation	Le syndicat belge UTB-BTB a mis en place des contrats prévoyant des formations et d'autres cours sur les droits sociaux et du travail en entreprise. Il organise également une journée annuelle pour les jeunes de tous les secteurs et a créé un groupe de travail pour discuter des problématiques qui se posent dans les ports. <sup>281</sup>	UBT-BTB Belgique	Travailleurs des transports/portuaires	Belgique
Formation	La Guilde de la marine marchande du Canada a prévu des dispositions relatives à la formation dans les conventions collectives. <sup>282</sup>	Guilde de la Marine Marchande du Canada	Transports	Canada
Formation professionnelle des jeunes	L'Associated Labor Unions (Philippines) a mis en place des dispositions de formation professionnelle pour les jeunes de l'aviation et du transport maritime. <sup>283</sup>	Associated Labor Unions	Aviation, maritime	Philippines
Recherche d'emploi et formation pour les jeunes	Le syndicat professionnel des gens de mer du canal de Suez négocie avec les sociétés maritimes et les agences pour trouver des emplois aux marins et organise des cours d'initiation au travail en mer pour les jeunes. <sup>284</sup>	Syndicat professionnel des gens de mer	Maritime	Égypte
Soutien en ligne aux travailleuses et travailleurs de l'économie des petits boulots	Le Maharashtra App-based Transport Workers Union (Inde) a coordonné avec le gouvernement central la création du portail en ligne e-shram pour les travailleurs de l'économie des petits boulots et non organisés, qui visera à terme à leur fournir une couverture sociale. <sup>285</sup>	Syndicat des travailleurs des applications de covoiturage	Travailleurs de l'économie des petits boulots et non organisés	Inde

Aide à la recherche d'emploi pour les jeunes	Le Syndicat des employés portuaires (Irak) a aidé les jeunes à trouver un emploi dans le secteur maritime. <sup>286</sup>	Syndicat des employés portuaires	Maritime	Irak
Développement des compétences et orientation professionnelle	Le National Union of Seafarers India propose des programmes de développement des compétences et d'orientation professionnelle pour encourager l'emploi dans le secteur. <sup>287</sup>	National Union of Seafarers India	Maritime	Inde
Formation professionnelle et programmes de formation/négociation collective sur le temps de travail	Le syndicat General Union of Workers and Affiliates of the Port Companies propose des programmes de formation professionnelle pour les jeunes du secteur maritime. Il a également obtenu une limitation du temps de travail des jeunes par le biais de la négociation collective. <sup>288</sup>	General Union of Workers and Affiliates of the Port Companies	Travailleurs maritimes/portuaires	International
Salaire minimum	Le Syndicat général palestinien des travailleurs des transports a fait partie d'une coalition ayant réussi à augmenter le salaire minimum. <sup>289</sup>	Syndicat général palestinien des travailleurs des transports	Transports	Palestine
Formation et conditions de travail	Le Comité du personnel du terminal à conteneurs d'Aden (Yémen) organise des activités de formation pour les jeunes et dispose d'un comité conjoint jeunes/employeurs œuvrant à l'amélioration des conditions de travail. <sup>290</sup>	Comité du personnel du terminal à conteneurs d'Aden	Ports/maritime	Yémen
Apprentissages	Le National Union of Road Transport Workers (Nigeria) propose des apprentissages aux jeunes travailleurs des transports. <sup>291</sup>	National Union of Road Transport Workers	Transports routiers	Nigeria
Mentorat et limitation des heures supplémentaires	TEKKORO, Syndicat japonais des travailleurs intérimaires des chemins de fer et des transports propose des programmes de mentorat pour les jeunes et a réussi à obtenir une limitation raisonnable des heures supplémentaires. <sup>292</sup>	Syndicat japonais des travailleurs intérimaires des chemins de fer et des transports TEKKORO	Rail	Japon
Amélioration des conditions de travail	La Fédération nationale des dockers du Japon (ZENKOKU-KOWAN) plaide pour un salaire minimum et un meilleur système de vacances et de congés. <sup>293</sup>	Fédération nationale des dockers du Japon (ZENKOKU-KOWAN)	Ports/maritime	Japon



## ANNEXE II : INITIATIVES VISANT À ATTÉNUER LES IMPACTS DU COVID

Nom/objet de l'initiative	Détails	Syndicat ou organisation représentative pertinente	Secteur ou sous-secteur	Pays
Grève	Les grèves de grande ampleur organisées par les travailleurs brésiliens, mexicains et argentins des services de livraison de colis et de repas en 2020 et 2021 ont réclamé une assurance pour les personnes qui trouvent la mort au travail ou tombent malades à cause de l'insuffisance des équipements de protection. <sup>294</sup>	Divers syndicats au Brésil, au Mexique et en Argentine	Services de livraison de colis et de repas	Brésil, Mexique et Argentine
Grève	En Argentine, les dockers ont organisé une grève pour être reconnus comme travailleurs essentiels devant être vaccinés. <sup>295</sup>	Syndicats des dockers en Argentine	Port/maritime	Argentine
Négociation collective	Aux Pays-Bas, le syndicat FNV a entamé des négociations collectives avec DHL afin d'obtenir de meilleures dispositions sur la charge de travail au vu de l'augmentation des cadences imputable au Covid. <sup>296</sup>  Il a également réclamé une augmentation des allocations de chômage pour les jeunes, ceux-ci ayant fait part de leur détresse. <sup>297</sup>	FNV	Services de livraison	Pays-Bas
Lobbying	L'AFL-CIO a fait pression sur le gouvernement américain pour qu'il vienne en aide aux compagnies aériennes : meilleure protection des personnels, financement pour les conserver et amélioration des normes de santé et de sécurité au travail. <sup>298</sup>	AFL-CIO	Aviation/transport	États-Unis
Grève	Les travailleurs d'Instacart ont menacé de mener une grève nationale s'ils n'obtenaient pas d'équipements de protection, 14 jours de congés de maladie et une prime de risque. <sup>299</sup>		Livraison de repas	États-Unis
Lobbying	L'UGT a fait pression pour qu'une enquête soit menée sur le manque d'équipements de protection des livreurs de la plateforme durant la pandémie. <sup>300</sup>	UGT	Livraison	Espagne
Action revendicative	L'AFSCME, l'AFL-CIO et le Retail, Wholesale and Department Store Union ont exigé qu'Amazon augmente les protections des personnels face au Covid-19 ; au final, ces derniers ont refusé de travailler. <sup>301,302</sup>	AFSCME, AFL-CIO, et le Retail, Wholesale and Department Store Union	Entrepôts	États-Unis
Soutien financier	Le gouvernement sénégalais a apporté un soutien direct de 171,5 millions d'USD aux secteurs du tourisme et des transports dans le contexte du Covid-19. <sup>303</sup>	Gouvernement sénégalais	Tourisme et transport	Sénégal

Négociation collective/ distribution de nourriture et d'EPI	L'Association népalaise des travailleurs des transports (NETWON) s'est mobilisée pour distribuer de la nourriture et des EPI, et a négocié avec les employeurs pour que des tests COVID-19 soient mis à disposition sur certains lieux de travail. <sup>304</sup>	Association népalaise des travailleurs des transports (NETWON)	Transports	Népal
Soutien financier	Le Kenyan Public Transport Operators Union (PUTON) a accordé des prêts en espèces et pris en charge les frais d'hospitalisation des chauffeurs touchés par le Covid-19. <sup>305</sup>	Kenyan Public Transport Operators Union (PUTON)	Transports publics	Kenya
Aide alimentaire	Le National Union of Seafarers Sri Lanka (NUSS) a distribué des rations alimentaires à plus de 100 chauffeurs de pousse-pousse et de taxi touchés par la pandémie.	National Union of Seafarers Sri Lanka	Transports publics informels	Sri Lanka
Lobbying	Le syndicat colombien des transports SNTT a fait campagne pour maintenir en activité 4 000 chauffeurs de bus informels quand le gouvernement a tenté d'arrêter les services au prétexte de mesures Covid. <sup>307</sup>	Syndicat colombien des transports SNTT	Transports publics informels	Colombie
Lobbying	La Confédération nationale des syndicats des transports des Philippines (NCTU) a demandé une aide au revenu pour plus d'un million de travailleurs informels ayant perdu leur emploi à cause du confinement. <sup>308</sup>	Confédération nationale des syndicats des transports (NCTU), Philippines	Transports publics informels	Philippines
Lobbying	L'Indian Federation of App-based Transport Workers (IFAT) a fait pression sur le gouvernement pour qu'il suspende l'obligation de remboursement des prêts des chauffeurs de taxi travaillant pour Ola et Uber, à l'arrêt pendant le confinement. <sup>309</sup>	Indian Federation of App-based Transport Workers (IFAT)	Services de taxi	Inde
Aide alimentaire et soutien financier	Les syndicats indiens des cheminots AIRF et NFIR ont apporté des rations alimentaires aux membres de l'IFAT et leur ont transféré des fonds pour les aider pendant leur période d'arrêt. <sup>310</sup>	AIRF et NFIR Syndicats indiens des cheminots	Rail	Inde
Lobbying	Le syndicat brésilien des chauffeurs routiers a réclamé l'inclusion des travailleurs des transports dans la liste des groupes prioritaires pour la vaccination. <sup>311</sup>	Syndicat brésilien des chauffeurs routiers	Transports routiers	Brésil
Lobbying	La Fédération des syndicats coréens (FKTU) a exigé des autorités des mesures de protection et de maintien de l'emploi, ainsi que des contrôles de l'inspection du travail et des rapports supplémentaires sur les chauffeurs de bus, le personnel au sol et les sous-traitants. <sup>312</sup>	Fédération des syndicats coréens (FKTU)	Aviation et chauffeurs de bus	Corée
Lobbying	Force Ouvrière (FO-CGT) a réussi à faire pression sur le gouvernement français pour que les livreurs des plateformes à l'arrêt puissent avoir accès à un fonds de solidarité pouvant leur apporter une aide allant jusqu'à 1 500 euros. <sup>313</sup>	Force Ouvrière (FO-CGT)	Services de livraison	France
Négociation collective	Le syndicat Verdi a conclu un accord avec Eurowings pour autoriser le chômage partiel pendant le Covid-19, couvrant jusqu'à 90 % du salaire. <sup>314</sup>	Verdi	Aviation	Allemagne

Fourniture d'EPI et formation	Le syndicat professionnel des gens de mer du canal de Suez a distribué des fournitures médicales et des EPI aux équipages. Il a également organisé des séances de formation sur le Covid à l'intention de ses jeunes membres. <sup>315</sup>	Syndicat professionnel des gens de mer	Maritime	Canal de Suez
Fourniture de vêtements et d'EPI	Le syndicat professionnel des officiers de marine a fourni des vêtements et des EPI pour protéger les travailleurs pendant la pandémie. <sup>316</sup>	Syndicat professionnel des officiers de marine	Maritime	Égypte
Fourniture d'aide alimentaire et de vaccins	Le Maharashtra App-based Transport Workers Union a organisé des campagnes de vaccination et fourni des rations alimentaires aux jeunes dans le contexte de la pandémie. <sup>317</sup>	Maharashtra App-based Transport Workers Union	Applications de covoiturage	Inde
Fourniture d'EPI et sensibilisation	La Fédération des syndicats des ports pétroliers et de la pétrochimie (Irak) a distribué des masques et des désinfectants aux travailleurs. Elle a également organisé des séances d'information et de prévention sur le Covid-19. <sup>318</sup>	Fédération des syndicats des ports pétroliers et de la pétrochimie	Port/maritime	Irak
Soutien à la vaccination	Le National Union of Seafarers India a apporté son soutien à la vaccination des jeunes travailleurs. <sup>319</sup>	National Union of Seafarers India	Maritime	Inde
Fourniture d'EPI	Le Syndicat général des travailleurs de l'autorité de transports publics (Égypte) a distribué des masques gratuits aux travailleurs. <sup>320</sup>	Syndicat général des travailleurs de l'autorité de transports publics	Transports publics	Égypte

## ANNEXE III : INITIATIVES EN FAVEUR DU DROIT À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nom/objet de l'initiative	Détails	Syndicat ou organisation représentative pertinente	Secteur ou sous-secteur	Pays
Campagne de syndicalisation	Warehouse Workers United a organisé une campagne de syndicalisation des personnels des entrepôts de Walmart. <sup>321</sup>	Warehouse Workers United	Entrepôts	États-Unis
Nouvelle convention collective	Les travailleurs italiens des entrepôts ont négocié un accord national chez Amazon en 2021 par l'intermédiaire des syndicats CGL, CISL et UILT. <sup>322</sup>	CGL, CISL et UILT	Entrepôts	Italie
Nouvelle convention collective	Les travailleurs de Bzzt, par le biais du Syndicat suédois des transports, ont obtenu d'être couverts par la convention collective. <sup>323</sup>	Syndicat suédois des transports	Services de taxi	Suède
Grève	En Argentine, les conducteurs de motos-taxis (Motoqueros) ont organisé une action collective par le biais du syndicat SIMECA et ont obtenu la représentation syndicale, le droit à la négociation collective et la formalisation de certaines catégories d'effectifs. <sup>324</sup>	SIMECA	Services de motos-taxis	Argentine
Droit à la négociation collective	Le Syndicat du secteur public SRUT (Thaïlande) a soutenu la formation des jeunes travailleurs d'une entreprise de transport appelée Airport Link, ce qui leur a permis d'obtenir le droit à la négociation collective. Il organise et soutient de nouveaux membres depuis sept ans. <sup>325</sup>	SRUT	Rail	Thaïlande
Représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	Le Syndicat des travailleurs de la construction des transports d'Ukraine s'est fixé l'objectif de recruter des jeunes au sein de chaque comité syndical. <sup>326</sup>	Syndicat des travailleurs de la construction des transports d'Ukraine	Transports	Ukraine
Représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	Le syndicat russe des transports (ROSPROFZHEL) organise des événements pour donner envie aux jeunes de s'affilier. <sup>327</sup>	ROSPROFZHEL	Transports	Russie

Représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	Le syndicat SNTT a lancé une campagne visant à inclure les jeunes dans l'organisation syndicale, ce qui a permis d'améliorer l'accès aux ressources syndicales sur le lieu de travail, de former près de 1 000 jeunes syndicalistes et de nommer 40 nouveaux responsables jeunes dans toutes les branches du syndicat, en particulier dans les ports. Cette initiative a eu le soutien de l'ITF. <sup>328</sup>	SNTT	Transports	Colombie
Représentation des livreurs	La Fédération transnationale des coursiers, qui représente des travailleurs d'Autriche, de Belgique, de Finlande, de France, d'Allemagne, d'Italie, des Pays-Bas, de Norvège, d'Espagne, de Suisse et du Royaume-Uni, a vu le jour en octobre 2018. <sup>329</sup>	Fédération transnationale des coursiers	Services de livraison	Dans de nombreux pays européens
Nouvelle convention collective	Les livreurs autrichiens, par l'intermédiaire du Syndicat autrichien des transports et des services, Vida, et de l'Association du transport de fret, ont négocié une convention collective pour les coursiers à vélo, prévoyant un salaire minimum, une indemnisation pour les vélos et les téléphones portables, et une prime de deux mois de salaire. <sup>330</sup>	Syndicat autrichien des transports et des services, Vida, et Association du transport de fret	Coursiers à vélo	Autriche
Comités d'entreprise	Lieferrn Am Limit a lancé en 2018 une campagne qui a débouché sur la création de comités d'entreprise au sein de la société Lieferando à Stuttgart, Nuremberg, Francfort, Hambourg, Brême et Kiel. <sup>331</sup>	Lieferrn Am Limit	Services de livraison	Allemagne
Nouvelle convention collective	Le syndicat danois 3F a négocié un accord sectoriel national au sein de l'entreprise Just Eat (appartenant à takeaway.com) qui accorde un salaire minimum, des heures hebdomadaires garanties, un véhicule de travail, des vêtements de travail et des équipements de protection. <sup>332</sup>	3F et Just Eat	Livraison de repas	Danemark
Représentation	Le gouvernement français a annoncé un processus formel pour décider de la manière dont les livreurs indépendants des plateformes seraient représentés au niveau national. <sup>333</sup>	Gouvernement français	Travailleuses et travailleurs des plateformes	France
Inclusion dans la convention collective	Accord entre la CGIL, la CISL, l'UIL et Just Eat (Italie) pour inclure les livreurs dans la convention collective nationale du secteur logistique. <sup>334</sup>	CGIL, CISL, UIL et Just Eat	Livraison de repas	Italie
Nouvelle convention collective	Le syndicat britannique GMB a négocié un accord avec Uber pour représenter quelque 70 000 travailleurs. <sup>335</sup>	GMB et Uber	Services de taxi	Royaume-Uni



Nouveau syndicat	En France, les chauffeurs Uber ont créé le Syndicat des exploitants de transport des personnes et VTC (UNSA SCP-VTC) en 2015 en réponse aux réductions de tarifs de l'entreprise. Le syndicat a également élargi sa représentation aux motos-taxis et aux taxis traditionnels. <sup>336</sup> La CFDT-VTC LOTI a commencé à organiser les chauffeurs Uber en syndicat en 2018. <sup>337</sup>	UNSA SCP-VTC, CFDT-VTC LOTI	Services de taxi	France
Grève	En Inde (Delhi, Haryana, Uttar Pradesh), les travailleurs des plateformes de taxis ont construit un réseau de communication au niveau de la base et ont mené une grève de 13 jours au sein de Uber et Ola pour réclamer une revalorisation salariale et la reconnaissance en tant que syndicat. Soutien de l'association Sarvodaya Drivers' Association of Delhi et du syndicat Rajdhani Tourist Drivers' Union. <sup>338</sup>	Sarvodaya Drivers' Association of Delhi et Rajdhani Tourist Drivers' Union	Services de taxi	Inde
Campagnes de syndicalisation et de sensibilisation	Les livreurs des plateformes indonésiennes forment des collectifs et des associations et réclament la reconnaissance syndicale pour obtenir de meilleurs salaires et une aide sur la route. Le Syndicat des travailleurs de l'aérospatiale et des transports (SPDT-FSPMI) a également sensibilisé le public à l'importance de la syndicalisation. <sup>339,340</sup>	Syndicat des travailleurs de l'aérospatiale et des transports (SPDT-FSPMI)	Services de livraison	Indonésie
Action revendicative	Les chauffeurs de minibus, ou dala dala, à Dar-Es-Salam, en Tanzanie, ont mis sur pied un système informel de collecte des cotisations et un système de file d'attente pour la commande des trajets en minibus, et ont mené des grèves et des actions directes. Grâce à cela, ils sont sur la voie de la formalisation par le gouvernement. <sup>341</sup>		Services de taxi	Tanzanie
Campagne pour les droits	ASSETAMORWA (Association de l'espérance des taxis motos au Rwanda) a créé un système informel de collecte des cotisations et de formation. Il a également mené une campagne et obtenu le plafonnement du nombre d'heures de travail par jour. Il poursuit aussi des objectifs progressistes comme la lutte contre l'ignorance. <sup>342</sup>	ASSETAMORWA (Association de l'espérance des taxi motos au Rwanda)	Services de taxi	Rwanda
Représentation	L'Ugandan Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) a réussi à s'affilier à l'Airport Taxi Operators Association en 2008, à la Long Distance Heavy Truck Drivers Association et à l'Uganda National Lorry & Transportation Association en 2014, à la Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA) et à la Kampala Metropolitan Boda-Boda Association (KAMBA) en 2015.  La Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs Cooperative et la Airport Taxi Drivers Cooperative, membres de l'AGTWU, ont également lancé leur propre application pour fixer elles-mêmes les conditions de travail. <sup>343-345</sup>  Le syndicat a également conseillé les syndicats suivants pour les aider à mener des stratégies d'organisation fructueuses : MWU (Kenya), PUTON (Kenya), COTWA-T (Tanzanie). Cette initiative a eu le soutien de l'ITF. <sup>346</sup>	Divers syndicats de travailleuses et travailleurs des transports (voir à gauche)	Transports	Ouganda

Représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	La CGIL a fixé un quota selon lequel 20 % des élus syndicaux doivent avoir moins de 30 ans.	CGIL	Transports	Italie
Nouvelle convention collective	Au Niger, le Syndicat National des Travailleurs Autonomes de l'Économie Informelle du Niger (SYNATRA) a mené avec succès une campagne de négociation d'une convention collective pour les chauffeurs de taxi. Cette initiative a eu le soutien de l'ITF. <sup>347</sup>  Le syndicat a également conseillé des syndicats voisins comme l'USTN (Niger), l'URS (Sénégal), la FESYTRAT (Togo), l'UCRB/FSTAB Burkina Faso et l'URS (Sénégal) pour que leurs tactiques de campagne portent leurs fruits. <sup>348</sup>	Syndicat National des Travailleurs Autonomes de l'économie Informelle du Niger (SYNATRA), Niger	Services de taxi	Niger
Nouvelles conventions collectives	La Fédération des syndicats des travailleurs des transports du Togo (FESYTRAT) a négocié une série de conventions collectives avec le gouvernement. <sup>349</sup>	Fédération des syndicats des travailleurs des transports du Togo (FESYTRAT)	Transports	Togo
Nouveau syndicat	Au Népal, ITWAN et NETWON ont réussi à créer en 2016 un nouveau syndicat pour les conducteurs de pousse-pousse électriques, lequel compte désormais quelque 8 000 membres. Cette initiative a eu le soutien de l'ITF. <sup>350</sup>  Ils ont également conseillé les syndicats voisins suivants sur les tactiques à adopter : NUS-Si (Sri Lanka) et TBJARVW/NUIW (Inde).	ITWAN et NETWON	Conducteurs de pousse-pousse électriques	Népal
Nouvelles associations syndicales locales	Une campagne menée par la Fédération nationale des travailleurs du transport du Burundi (FNNT) a abouti à la formation d'au moins 8 associations locales, qui se sont ensuite affiliées à la FNNT. <sup>352</sup>	Fédération nationale des travailleurs du transport du Burundi (FNNT)	Transports	Burundi
Nouvelle convention collective	Les coursiers de Foodora en Norvège ont décroché un contrat de travail prévoyant une augmentation de salaire de 15 000 NOK par an et des possibilités de retraite anticipée. <sup>353</sup>	Fellesforbundet et Foodora Norvège	Coursiers à vélo	Norvège
Nouveau syndicat	Au Japon, les travailleurs d'Uber Eats ont formé un syndicat pour contester leur statut d'indépendants. <sup>354</sup>		Livraison de repas	Japon
Grèves et actions revendicative	Le personnel de Gorillas, société de livraison de repas basée à Berlin, a récemment formé un comité d'entreprise, organisé une grève sauvage et s'est battu pour obtenir des protections face au Covid-19. Il cherche à mettre fin aux intimidations de l'employeur et à décrocher un salaire décent. <sup>355</sup>		Livraison de repas	Allemagne

Représentation	Les travailleurs de Ryanair ont obtenu une représentation syndicale par l'intermédiaire d'Unite the Union (Royaume-Uni), de Forsa (Irlande), du syndicat italien des pilotes (ANPAC) en 2018, de Vida-ÖGB en Autriche en 2020, et de Verdi (Allemagne). <sup>356-358</sup>	Unite, Forsa, ANPAC, Vida- ÖGB et Verdi	Aviation	Royaume-Uni, Irlande, Italie, Autriche et Allemagne
Campagnes de sensibilisation	Le syndicat des Aiguilleurs du Ciel en Côte d'Ivoire (SYNACCI) a mené des activités de sensibilisation à l'importance des syndicats et à la nécessité de s'organiser dans le secteur informel. <sup>359</sup>	Syndicat des Aiguilleurs du Ciel en Côte d'Ivoire (SYNACCI)	Aviation	Côte d'Ivoire
Leadership syndical	La All India Railwaymen's Federation organise des programmes de formation syndicale axés sur les jeunes et encourage la nomination de jeunes et de femmes à de hauts postes syndicaux. <sup>360</sup>	All India Railwaymen's Federation	Rail	Inde
Grève	En Argentine, l'Asociación de Personal de Plataformas (APP) s'est mise en grève en 2018 pour réclamer de meilleures conditions de travail. Après des représailles, elle a intenté une action en justice pour obtenir la fin des licenciements motivés par l'appartenance syndicale, l'amélioration des conditions de travail et l'établissement d'une relation d'emploi formelle. <sup>361</sup>	Asociación de Personal de Plataformas (APP)	Travail des plateformes	Argentine
Campagne de recrutement syndical	La campagne sur les taux de rémunération garantis de la sécurité a permis au syndicat coréen des chauffeurs routiers KPTU-Trucksol d'augmenter ses effectifs d'environ 50 %. <sup>362</sup>	Division Solidarité avec les chauffeurs routiers du Syndicat coréen des travailleurs des services et des transports publics	Transports routiers	Corée
Négociation collective et affiliation syndicale	Par le biais d'un projet de renforcement syndical avec l'ITF, la Confédération nationale des syndicats des travailleurs des transports (NCTU), qui représente les conducteurs de jeepney, a accru la participation des jeunes femmes à la négociation collective et gagné près de 3 000 nouveaux membres. <sup>363</sup>  Elle également été un mentor pour le syndicat voisin IDEA au Cambodge.	Confédération syndicale nationale des travailleurs des transports (NCTU)	Transports publics informels	Philippines
Représentation	Le Syndicat des gens de mer de Croatie veille à inclure les jeunes dans les négociations de contrats. <sup>364</sup>	Syndicat des gens de mer de Croatie	Maritime	Croatie
Mobilisation et représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	En Nouvelle-Zélande, le syndicat Rail Maritime Transport Union (RMTU) organise régulièrement des réunions de branche et des visites sur site, des événements sociaux et des comités permettant aux jeunes de se familiariser avec les activités syndicales, ce qui a permis d'accroître l'engagement des jeunes dans le syndicat. <sup>365</sup>	New Zealand Rail Maritime Transport Union (RMTU)	Maritime	Nouvelle-Zélande

Mobilisation et représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	En Indonésie, le syndicat SP-JICT d'Indonésie a créé des structures de jeunes pour les encourager à s'investir dans les campagnes syndicales. <sup>366</sup>	SP-JICT	Port/maritime	Indonésie
Mobilisation et représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	Le Syndicat professionnel des officiers de marine possède un comité des jeunes qui communique directement avec le conseil d'administration des entreprises. Il fait également connaître le syndicat, examine les contrats de travail des jeunes et discute des problèmes rencontrés par les jeunes en entreprise. <sup>367</sup>	Syndicat professionnel des officiers de marine	Maritime	Égypte
Mobilisation et représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	Le Syndicat général des travailleurs de l'autorité de transports publics (Égypte) a fondé un comité de jeunes pour participer aux séances de négociation collective. <sup>368</sup>	Syndicat général des travailleurs de l'autorité de transports publics	Transports publics	Égypte
Mobilisation et représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	La Fédération nationale des travailleurs des ports algériens (FNTP) possède un comité des jeunes axé sur la formation et la sensibilisation à l'importance des syndicats. En 2017, elle a conclu un contrat avec trois grands opérateurs de navires algériens. <sup>369,370</sup>	Fédération nationale des travailleurs des ports algériens (FNTP)	Transports	Algérie
Mobilisation et représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	La Fédération marocaine du travail mène des actions de sensibilisation et organise des formations à l'intention des jeunes concernant la création de syndicats, et a constaté une augmentation notable de leur participation. <sup>371</sup>	Fédération marocaine du travail	Transports	Maroc
Mobilisation et représentation des jeunes travailleuses et travailleurs	L'association argentine Asociación del Personal Aeronáutico (APA) organise des séances pour les jeunes afin de former des leaders syndicaux. Elle a réussi à intégrer les jeunes dans ses campagnes et à améliorer les salaires et les conditions de travail. <sup>372</sup>	Asociación del Personal Aeronáutico (APA)	Aviation	Argentine

## ANNEXE IV : MESURES DE SOUTIEN À LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCÉ

Nom/objet de l'initiative	Détails	Syndicat ou organisation représentative pertinente	Secteur ou sous-secteur	Pays
Programme gouvernemental contre le travail des enfants	Le gouvernement du Népal a lancé un programme visant à mettre fin au travail des enfants. <sup>373</sup>	Gouvernement du Népal		Népal
Initiatives de lutte contre la traite des êtres humains dans les transports	L'association Transportation Leaders Against Human Trafficking s'emploie à promouvoir l'éducation et la formation, l'élaboration de politiques, la sensibilisation du public et le partage d'informations pour lutter contre la traite des êtres humains dans les transports. <sup>374</sup>	Divers	Transports	International
Organisation de campagnes contre la traite des êtres humains dans le transport routier	« Truckers Against Trafficking » est une organisation à but non lucratif cherchant activement à éduquer et à autonomiser les travailleuses et travailleurs des transports routiers et de l'énergie pour lutter contre la traite des êtres humains. <sup>375</sup>	Truckers Against Trafficking	Transports routiers	États-Unis
Initiative gouvernementale visant à mieux faire comprendre la problématique du travail des enfants	Au Bangladesh, le Ministère des Transports routiers et des Ponts et le Ministère du Travail et de l'Emploi mènent des enquêtes pour comprendre l'ampleur du travail des enfants dans le secteur des transports afin de proposer des programmes de formation appropriés susceptibles d'offrir de meilleures perspectives aux enfants travailleurs. <sup>376</sup>	Ministère des Transports routiers et des Ponts et Ministère du Travail et de l'Emploi du Bangladesh	Transports	Bangladesh
Initiative gouvernementale contre le travail forcé	En réponse aux allégations de travail forcé dans le secteur de la pêche, le gouvernement irlandais a mis en place un système instaurant des contrats clairs, un salaire minimum et des conditions d'emploi applicables en droit irlandais et européen. <sup>377</sup>	Gouvernement irlandais	Pêche	Irlande, UE
Accord sur les salaires et les conditions de travail	À Genève, le Bureau des travailleurs philippins de l'étranger a récemment négocié un contrat avec une entreprise de transport routier d'Europe orientale pour proposer un salaire minimum plus élevé et aligner les conditions de travail sur les directives européennes. <sup>378</sup>	Bureau des travailleurs philippins de l'étranger à Genève	Transports routiers	International



Revendications salariales des syndicats	La FNV-VNB, en collaboration avec l'ITF, l'ETF et la DGB, a porté plainte au civil en Europe pour récupérer l'argent volé aux routiers migrants victimes de la traite. <sup>379</sup>	FNV-VNB, ITF, ETF et DGB	Transports routiers	Europe
Programmes visant à mettre fin à l'esclavage	La Fondation « Walk Free » mène plusieurs programmes visant à endiguer l'esclavage, par exemple un indice mondial de l'esclavage, la collecte de mesures politiques efficaces à l'échelle mondiale, le financement de projets locaux visant à mettre fin à l'esclavage et l'organisation de séances de collaboration entre les gouvernements et les entreprises sur la question de l'esclavage. <sup>380</sup>	Fondation Walk Free	Tous les secteurs	International
Campagnes internationales contre l'esclavage	Anti-Slavery International coordonne des campagnes à l'échelle mondiale pour promouvoir et faire appliquer des lois anti-esclavage, mettre en place des systèmes d'aide aux victimes et collaborer avec les entreprises afin d'identifier les risques d'esclavage dans leur chaîne d'approvisionnement. <sup>381</sup>	Anti-Slavery International	Tous les secteurs	International
Programmes de lutte contre la traite des êtres humains, l'esclavage et le travail des enfants	« El Pozo De Vida » est une ONG luttant contre la traite des êtres humains au Mexique et en Amérique centrale par le biais de l'éducation sur le lieu de travail et de programmes de soutien aux victimes de la traite, de l'esclavage et du travail des enfants. <sup>382</sup>	El Pozo De Vida	Tous les secteurs	Mexique et Amérique centrale
Programmes de lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage	Businesses Ending Slavery and Trafficking propose des programmes de formation à l'intention des employés et des employeurs afin de prévenir l'esclavage et la traite. <sup>383</sup>	Businesses Ending Slavery and Trafficking	Tous les secteurs	International
Programmes de lutte contre l'esclavage	« inPACTO » est une organisation brésilienne s'employant à sensibiliser les employeurs et à réduire l'esclavage dans leurs chaînes d'approvisionnement. Elle porte principalement sur le secteur de la production. <sup>384</sup>	In PACTO	Secteur de la production	Brésil
Campagnes contre l'esclavage	« Slave Free Seas » est une ONG basée en Nouvelle-Zélande axée sur une collaboration avec les marins pour mettre fin à l'esclavage en mer par les voies légales. <sup>385</sup>	Slave Free Seas	Maritime	International

## ANNEXE V : MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

Nom/objet de l'initiative	Détails	Syndicat ou organisation représentative pertinente	Secteur ou sous-secteur	Pays
Formation et sensibilisation	En Ouganda, l'Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) lutte pour des transports sûrs et sans harcèlement en organisant des formations, des séminaires et des activités visant à renforcer la visibilité des travailleuses et à créer un comité de femmes du secteur informel. <sup>386</sup>	Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU)	Transports	Ouganda
Sensibilisation et vestiaires réservés aux femmes	Le syndicat des transports routiers de l'État du Maharashtra a discuté des risques d'agression et de harcèlement sexuels avec les effectifs et les voyageurs. Cette initiative a permis de rallier suffisamment de soutien parmi la population pour créer une alliance de syndicats, d'associations de voyageurs et d'ONG, laquelle a mis sur pied une campagne visant à créer des conditions de travail sûres et à réduire la violence à l'égard des voyageurs et des effectifs.  La campagne a été menée auprès de la Maharashtra State Road Transport Corporation et a permis d'obtenir des vestiaires et des toilettes pour femmes. <sup>387</sup>	Maharashtra State Road Transport Union	Transports	Inde
Campagne syndicale pour de meilleures installations et des lois de prévention du harcèlement au travail	En Bulgarie, la Fédération des syndicats des transports (FTTUB) a mené une campagne visant à mettre fin aux violences à l'égard des travailleuses des transports. Celle-ci a commencé par une enquête, dont les résultats ont été utilisés pour soutenir les négociations. Il en a résulté la mise en place d'écrans de protection pour les chauffeurs, des installations pour les femmes et un financement de la sensibilisation du public. <sup>388</sup> Le syndicat a également plaidé avec succès en faveur d'une loi prévenant le harcèlement et la violence liés au travail dans les sociétés de transports publics urbains à Sofia. <sup>389</sup>	Fédération des syndicats des transports de Bulgarie (FTTUB)	Transports	Bulgarie
Sécurité accrue et sensibilisation	En Tunisie, le Syndicat national des chemins de fer a réagi aux attaques contre les vendeuses de billets en assurant la liaison avec l'entreprise et les autorités pour obtenir du personnel de sécurité et une campagne de sensibilisation du public, ce qui a permis de réduire les incidents violents. <sup>390</sup>	Syndicat national des chemins de fer de Tunisie	Rail	Tunisie
Soutien aux femmes victimes de harcèlement au travail	Le syndicat Unifor (Canada) a mis en place un programme d'intervenantes auprès des femmes pour soutenir les femmes victimes de harcèlement au travail dans tous les secteurs. Le syndicat représente les personnels du rail et du transport routier. L'ITF a lancé des programmes inspirés de celui-ci dans 11 pays. <sup>391</sup>	Unifor	Transports	Canada

Campagne sur la violence à l'égard des femmes	L'ITF a lancé un programme d'action sur la violence à l'égard des travailleuses des transports et une campagne intitulée « Pas de syndicats forts sans les femmes », qui a donné lieu à une série d'activités à ce sujet partout dans le monde. <sup>392</sup>	ITF	Transports	Mondial
Éducation et sensibilisation	CSO Ophenta est une organisation communautaire ayant lancé beaucoup d'activités et d'événements pour sensibiliser les communautés à la violence fondée sur le genre dans les transports publics. <sup>393</sup>	CSO Ophenta	Transports publics	Mozambique
Campagne pour mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes, et plus particulièrement des femmes enceintes	Après avoir mis cette pratique discriminante en lumière, l'ITF a exigé que Qatar Airways cesse de licencier les femmes enceintes, de fermer les yeux sur le harcèlement sexuel et d'interdire aux employées d'entrer ou de quitter les locaux de la compagnie sans être accompagnées d'un membre de leur famille. La compagnie a annoncé en 2015 qu'elle mettait fin à sa pratique de licenciement des femmes enceintes. <sup>394</sup> Sur un effectif de 23 000 personnes, 80 % seraient des femmes et 90 % seraient issues de l'immigration. <sup>395</sup>	ITF	Aviation	Qatar
Sensibilisation	L'ITF a mis en place une campagne de plaidoyer pour le « droit aux toilettes », visant à sensibiliser au manque d'accès à des sanitaires sûrs et hygiéniques pour les travailleuses et travailleurs des transports. <sup>396</sup>	ITF	Transports	Mondial
Initiative syndicale de lutte contre la violence à l'égard des femmes	Le syndicat irakien du pétrole et des transports a lancé une initiative visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes. <sup>397</sup>	Syndicat irakien du pétrole et des transports	Transports	Irak
Programme pour l'égalité des sexes dans le transport aérien	L'OACI a lancé un Programme pour l'égalité des sexes dans le transport aérien, qui établira des initiatives visant à promouvoir l'égalité, évaluées sur la base de statistiques. Il vise également à collaborer avec des programmes locaux encourageant l'égalité des sexes et la promotion des femmes de talent dans le secteur. <sup>398</sup>	OACI	Aviation	International
Conventions collectives	Air France a inclus des dispositions relatives à l'égalité des sexes dans ses conventions collectives. <sup>399</sup>	Air France	Aviation	France/ International
Campagnes et activités syndicales	La Federação do sindicatos dos Trabalhadores dos Transporte e Comunicações de Angola (FSTTCA) s'efforce d'accroître la participation des femmes au syndicat, en créant des comités sur la violence fondée sur le genre et le harcèlement, et en formant des dirigeantes. <sup>400</sup>	Federação do sindicatos dos Trabalhadores dos Transporte e Comunicações de Angola (FSTTCA)	Transports	Angola
Campagne internationale	Oxfam International mène la campagne « WE CAN » pour mettre fin à la violence fondée sur le genre en Asie du sud. <sup>401</sup>	Oxfam International	Tous les secteurs	Asie du Sud

Campagne internationale	Promundo est une ONG brésilienne œuvrant à la promotion de masculinités équitables et non violentes et de bonnes relations entre les sexes. <sup>402</sup>	Promundo	Tous les secteurs	Brésil
Campagne internationale	UNite est un programme des Nations Unies lancé par le Secrétaire général Ban Ki-moon pour mettre fin à la violence fondée sur le genre dans le monde. Il comprend une base de données de suivi des cas de violence fondée sur le genre en 2009. <sup>403</sup>  En outre, le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes a versé plus de 86 millions de dollars à 351 initiatives visant à mettre fin à la violence fondée sur le genre. <sup>404</sup>  ONU Femmes publie également des rapports et des informations afin de fournir des stratégies détaillées fondées sur des données probantes pour lutter contre la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et des filles. <sup>405</sup>	Organisation des Nations Unies	Tous les secteurs	International
Campagne syndicale	Le Kenya Dock Workers Union a mené une campagne sur l'hygiène, la maltraitance des enfants et la protection des droits des femmes, ce qui a permis de créer davantage d'emplois pour les femmes dans des domaines autrefois dominés par les hommes et de réduire les incidents violents sur le lieu de travail. <sup>406</sup>	Kenya Dock Workers' Union	Port/maritime	Kenya
Cours de formation et de sensibilisation	La Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO (FSC) (Espagne) dispense depuis plus de 10 ans des formations sur la violence fondée sur le genre aux travailleuses et travailleurs des transports. Elle organise également un événement annuel pour sensibiliser à cette question. <sup>407</sup>	Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO (FSC)	Transports	Espagne
Sensibilisation et assistance	L'Union générale des travailleurs algériens, UGTA (Algérie), organise des journées de sensibilisation au cours desquelles les femmes sont encouragées à parler des incidents de violence et des méthodes de défense. Elle soutient également un centre d'écoute ouvert 24 heures sur 24 pour les femmes victimes de violences. <sup>408</sup>	Union générale des travailleurs algériens, UGTA	Tous les secteurs	Algérie
Campagne syndicale d'information et de sensibilisation	L'Alianza de Tranviarios de México participe aux activités de l'ITF sur la violence fondée sur le genre, rappelle régulièrement à ses membres qu'il est important de lutter contre celle-ci, et apporte un soutien personnel aux femmes qui lui demandent de l'aide à ce sujet. <sup>409</sup>	Alianza de Tranviarios de México	Transports	Mexique
Formation syndicale	L'Asociación Argentina de Aeronavegantes a organisé des ateliers pour les travailleurs du secteur des transports afin qu'ils apprennent à lutter contre la violence fondée sur le genre auprès de professionnels formés à cet effet. <sup>410</sup>	Asociación Argentina de Aeronavegantes	Aviation	Argentine

Campagne syndicale de sensibilisation et d'organisation/ leadership	Le Syndicat des cheminots indonésiens (SPKA) s'est engagé à inclure des femmes dans sa direction élue et a organisé une journée d'hommage à une héroïne indonésienne ayant œuvré à l'émancipation des femmes. <sup>411</sup>	Syndicat des cheminots indonésiens (SPKA)	Rail	Indonésie
Formation syndicale et mesures de lutte contre le harcèlement et la violence fondée sur le genre	Le Syndicat des travailleurs des transports et des docks de Kandla (Inde) a réussi à créer un comité contre les agressions sexuelles à l'égard des femmes dans le port de Kandla, ainsi qu'un partenariat social avec l'employeur pour organiser des formations sur le harcèlement et la violence fondée sur le genre. <sup>412</sup>	Transport and Dock Workers Union of Kandla	Port/ maritime	Inde
Pressions sur les gouvernements	La Centrale des Travailleurs du Transport et Communication (République démocratique du Congo) a fait pression sur le gouvernement pour le travail décent et l'égalité des chances des femmes. <sup>413</sup>	Centrale des Travailleurs du Transport et Communication	Transports	République démocratique du Congo
Campagne syndicale de formation et d'organisation/ leadership	Le Syndicat du pétrole, des ports et des transports (Irak) forme les jeunes à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et promeut la nomination de femmes à la direction du syndicat. <sup>414</sup>	Syndicat du pétrole, des ports et des transports	Port/ maritime	Irak
Soutien syndical	En Argentine, l'Asociación del Personal Aeronáutico (APA) lutte contre les violences fondées sur le genre et celles à l'égard des LGBTQ+. <sup>415</sup>	Asociación del Personal Aeronáutico (APA)	Aviation	Argentine
Transportation YOU	Le WTS est une ONG basée en Amérique du Nord et au Royaume-Uni. Elle gère le programme « Transportation YOU », qui familiarise les jeunes filles de 13 à 18 ans à diverses carrières dans le domaine des transports et les encourage à étudier les matières STEM. <sup>416</sup>	WTS	Transports	États-Unis et Royaume-Uni



## ANNEXE VI : MESURES DE SOUTIEN À L'APPLICATION ET AU CONTRÔLE DES DROITS DU TRAVAIL

Nom/objet de l'initiative	Détails	Syndicat ou organisation représentative pertinente	Secteur ou sous-secteur	Pays
Nouvelle législation	Aux États-Unis, Warehouse Workers United et Warehouse Workers Resource Center ont réussi à faire adopter une législation obligeant les agences de travail intérimaire et les sous-traitants à se conformer au droit du travail et à verser des indemnités de dédommagement aux travailleuses et travailleurs pour les violations passées. <sup>417</sup>	Warehouse Workers United et Warehouse Workers Resource Center	Entrepôts	États-Unis
Nouvelle législation	À Bologne, les travailleurs des plateformes ont obtenu une charte leur donnant droit à un salaire équitable, à des normes de santé et de sécurité, à la protection des données et au droit à la déconnexion chez Dominos, Mymenu et Snam. <sup>418</sup>		Travailleurs des plateformes	Italie
Nouveau statut d'emploi	La FNV (Pays-Bas), le GMB (Royaume-Uni) et l'UGT (Espagne) ont obtenu que le statut d'employé soit octroyé aux travailleuses et travailleurs de plateformes comme Uber, ce qui est la garantie d'une meilleure protection sociale, de droits à la syndicalisation et de prestations comme les allocations de retraite et de chômage. <sup>419</sup>	FNV, GMB, UGT	Travailleurs des plateformes	Pays-Bas, Royaume-Uni, Espagne
Nouveau statut d'emploi	L'Inspection du travail espagnole a tranché en faveur de l'UGT et a jugé que 4 000 livreurs d'Amazon devaient être considérés comme des employés, leur donnant ainsi accès à la sécurité sociale. <sup>420</sup>	UGT	Services de livraison	Espagne
Nouveau statut d'emploi	La Belgian Platform Riders Association a intenté une action en justice contre Uber pour sa classification des chauffeurs en tant qu'indépendants et a obtenu gain de cause, mais Uber a interjeté appel et il lui a été donné raison. <sup>421</sup>	Belgian Platform Riders Association	Services de taxi et de livraison	Belgique
Grève	Les livreurs de toute l'Amérique latine ont fait grève à trois reprises depuis le printemps 2020 pour réclamer la formalisation de leur statut, ainsi qu'une assurance accidents. <sup>422</sup>		Services de livraison	Amérique latine
Responsible Trucking Initiative	La Responsible Trucking Initiative fournit des outils de contrôle et des principes directeurs sociaux pour que le secteur du transport routier puisse faire respecter la loi et améliorer les conditions de travail. <sup>423</sup>		Transports routiers	International
Manifestations en faveur des normes du travail	Le syndicat SYNACCI s'est appuyé sur les normes internationales du travail pour soutenir les manifestations contre l'absence de travail décent. <sup>424</sup>	SYNACCI	Transports	Côte d'Ivoire

Formation sur les droits du travail	SINTAC Mozambique a mis en place un programme visant à former les jeunes à leurs droits du travail afin qu'ils puissent les faire appliquer et les contrôler sur le lieu de travail. Depuis, on constate moins de licenciements de jeunes. <sup>425</sup>	SINTAC Mozambique	Transports	Mozambique
Formation sur les droits du travail	Le Comité de jeunes du Comité syndical des travailleurs de l'Autorité du canal de Suez à Port Saïd (Égypte) organise régulièrement des séminaires sur les droits du travail, ce qui a donné lieu à la création de groupes de jeunes au sein du syndicat. <sup>426</sup>	Comité syndical des travailleurs de l'Autorité du Canal de Suez à Port Saïd	Port/maritime	Égypte
Formation sur les droits du travail	Le Maharashtra App-based Transport Workers Union organise des activités permettant aux jeunes de se familiariser avec les droits du travail. Il en découle une augmentation notable de la participation des jeunes au syndicat. <sup>427</sup>	Maharashtra App-based Transport Workers Union	Transports	Inde
Activités syndicales de contrôle et de formation sur les droits du travail	Le Syndicat général des travailleurs du pétrole et du gaz de Basra effectue des visites sur site pour détecter les problèmes et promouvoir des ateliers de sensibilisation aux droits du travail. <sup>428</sup>	Syndicat général des travailleurs du pétrole et du gaz	Transports	Irak
Formation sur les droits du travail	Le Syndicat des travailleurs et des employés des ports irakiens a mené une campagne de sensibilisation pour aider les jeunes à comprendre le droit du travail et former les travailleurs au sein du syndicat. <sup>429</sup>	Syndicat des travailleurs et des employés des ports irakiens	Port/maritime	Irak
Formation sur les droits du travail	Le Syndicat général palestinien des travailleurs des transports recrute des jeunes pour participer à un comité national œuvrant à la modification et à l'amélioration du droit du travail. Il organise également des ateliers pour les jeunes sur la santé et la sécurité au travail. Ses efforts ont permis à 80 % des jeunes concernés de connaître leurs droits du travail et de comprendre l'importance des syndicats. <sup>430</sup>	Syndicat général palestinien des travailleurs des transports	Transports	Palestine
Activités syndicales de contrôle	La Fédération marocaine du travail possède un comité des jeunes qui contrôle les conditions de travail et le respect des normes de santé et de sécurité. <sup>431</sup>	Fédération marocaine du travail	Transports	Maroc

## ANNEXE VII : INITIATIVES EN FAVEUR D'UNE TRANSITION JUSTE

Nom/objet de l'initiative	Détails	Syndicat ou organisation représentative pertinente	Secteur ou sous-secteur	Pays
Campagnes syndicales	La Confédération syndicale nationale des travailleurs des transports (NCTU) et la coalition des transports terrestres PISTON font campagne en faveur d'une transition juste pour les travailleurs des jeepneys impactés par les récentes politiques environnementales qui éliminent progressivement ce moyen de transport. <sup>432</sup>	Confédération syndicale nationale des travailleurs des transports (NCTU) et coalition des transports terrestres PISTON	Transports publics informels	Philippines
Projet d'une ONG pour les jeunes travailleuses et travailleurs	Le Labour Network for Sustainability enquête auprès des jeunes travailleurs pour amplifier leur voix, les aider à devenir des leaders et développer une stratégie narrative pour la transition vers un secteur plus durable. <sup>433</sup>	Labour Network for Sustainability	Transports	États-Unis
Organisation syndicale	Le syndicat Teamsters se recentre ses efforts de syndicalisation sur la chaîne d'approvisionnement sectorielle plutôt que de se consacrer exclusivement au transport routier, moins respectueux de l'environnement. <sup>434</sup>	Teamsters	Transports	États-Unis
Campagnes syndicales	Les syndicats norvégiens ont publié des déclarations et des campagnes comme Klimavalg (le choix du climat), le réseau Klimakameratene (compagnons du climat) et la conférence « Un pont vers l'avenir », qui préconise la création de 100 000 emplois liés au climat. <sup>435</sup>	Syndicat des employés municipaux et généraux, Syndicat de la fonction publique et Syndicat des électriciens et des informaticiens	Tous les secteurs	Norvège
Mesures d'atténuation des coups de chaleur	Au Bahreïn, le Syndicat des travailleurs d'Asry possède un comité de santé et de sécurité qui se rend sur le terrain pour atténuer les risques de coups de chaleur pendant les mois d'été. <sup>436</sup>	Syndicat des travailleurs d'Asry	Transports	Bahreïn

Campagne syndicale	En Argentine, le SMATA (Syndicat des mécaniciens et du transport automobile) et Camioneros (syndicat des routiers) ont adopté un plan de développement axé sur la transition vers une économie verte. <sup>437</sup>	SMATA (Syndicat des mécaniciens et du transport automobile) et Camioneros	Transports routiers	Argentine
Engagements syndicaux	Les syndicats argentins Confederación General del Trabajo (CGT), Central de Trabajadores Argentinos-Autónoma (CTA-A) et Central de Trabajadores Argentinos-Trabajadores ont adopté quatorze engagements, portant sur la transition juste dans les réformes du transport de voyageurs et de marchandises. <sup>438</sup>	Confederación General del Trabajo (CGT), Central de Trabajadores Argentinos-Autónoma (CTA-A) et Central de Trabajadores Argentinos-Trabajadores	Transport de voyageurs et de marchandises	Argentine
Initiative de formation tripartite	En Afrique du Sud, l'accord sur l'économie verte est une collaboration entre le gouvernement, les syndicats et les organisations patronales visant à améliorer les capacités locales en termes d'économie verte par le biais de la formation et de la création de 300 000 emplois verts d'ici 2020, notamment par une électrification des transports. <sup>439</sup>	Gouvernement, employeurs et syndicats en Afrique du sud	Transports	Afrique du Sud
Transports publics urbains écologiquement durables	Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) mène une initiative visant à faire basculer les transports publics urbains africains vers des moyens de transport plus durables comme les bus et les trains, et à les électrifier. <sup>440</sup>	Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)	Transports publics urbains	Afrique
Durabilité des transports	La Banque mondiale a mis en place près de 96 programmes pour améliorer la durabilité de divers modes de transport dans partout dans le monde, en privilégiant tout particulièrement l'Asie et le Pacifique. <sup>441</sup>	Banque mondiale	Transports	Asie et Pacifique
Durabilité dans les transports routiers	Le syndicat Unifor (Canada) mène campagne pour que la transition vers un transport routier plus durable dans le port de Vancouver soit plus favorable aux camionneurs. <sup>442</sup>	Unifor	Transports routiers	Canada

# RÉFÉRENCES

1. Veuillez consulter le corps principal du rapport pour toutes les références aux points soulignés dans le résumé.
2. Pour que la COP26 marque un tournant : protéger nos emplois, notre climat et notre avenir en investissant dans les transports publics au cours de la présente décennie <https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications/rapport-c40itf-pour-que-la-cop26-marque-un-tournant>
3. Organisation internationale du Travail. (2020). *Prévenir l'exclusion du marché du travail : remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19*. Genève : Organisation internationale du Travail.
4. Christidis, P., Cawood, E., Cusco, V., Vroonhof, P., Schoemaker, J., & Artuso, D. (2013). *Employment, skills and working conditions in transport*. JRC Scientific And Policy Reports. doi: doi:10.2791/59838nb
5. Household Data Annual Averages 18b. Employed persons by detailed industry and age. (2021). Consulté le 26 novembre 2021, à l'adresse <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18b.htm>
6. Analyse des jeunes membres par année et par région. ITF. 2021.
7. Ng, WS and A. Acker (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", *Documents de travail du Forum international des transports*, No. 2020/11, OECD Publishing, Paris
8. Organisation internationale du Travail. (2020). *Prévenir l'exclusion du marché du travail : remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19*. Genève : Organisation internationale du Travail.
9. Ng, WS and A. Acker (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", *International Transport Forum Discussion Papers*, No. 2020/11, OECD Publishing, Paris
10. Fédération internationale des ouvriers du transport. (2021). *Les jeunes travailleuses et travailleurs des transports et le COVID-19*. Londres : ITF.
11. Économie informelle. (2021). Consulté le 16 décembre 2021 à l'adresse [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_IFL\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_EN.pdf)
12. Paronda, A. G. A., Regidor, J. R. F., & Gaabucayan-Napalang, S. (2017). An exploratory study on Uber, GrabCar, and conventional taxis in Metro Manila. *University of the Philippines*.; Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2019). Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement. *ETUI Research Paper-Working Paper*. ; Pour les chiffres mondiaux sur les travailleurs indépendants, voir Organisation internationale du travail. (2020). *Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail*. Genève : Organisation internationale du Travail.
13. Taux d'emploi indépendant. (2021). Consulté le 16 décembre 2021 à l'adresse [https://www.destatis.de/EN/Themes/Countries-Regions/International-Statistics/Glossary/SelfEmploymentRate\\_c.html#:~:text=Definition%3A%20According%20to%20the%20ILO,the%20goods%20and%20services%20produced.](https://www.destatis.de/EN/Themes/Countries-Regions/International-Statistics/Glossary/SelfEmploymentRate_c.html#:~:text=Definition%3A%20According%20to%20the%20ILO,the%20goods%20and%20services%20produced.)
14. Bureau international du Travail. (2020). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2020 : La technologie et l'avenir des emplois*. Genève : OIT.; Raveendran, G., & Vanek, J. (2020). *Informal Workers in India: A statistical profile*. Manchester : WIEGO.; Organisation internationale du Travail. (2012). *Statistical update on employment in the informal economy*. Genève : ILO department of statistics.; Pour les taux d'informalité en Afrique, voir p. 41 : Bureau international du Travail. (2020). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2020 : La technologie et l'avenir des emplois*. Genève : OIT ; WIEGO a également publié des rapports sur le taux d'informalité parmi les chauffeurs de motos-taxis thaïlandais, voir : [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/Informal%20Workers%20in%20Urban%20Thailand%20WIEGO%20SB%2020\\_1.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/Informal%20Workers%20in%20Urban%20Thailand%20WIEGO%20SB%2020_1.pdf)
15. Salazar, J., & Vanek, J. (2020). *Informal Workers in Mexico: A statistical snapshot*. Manchester : WIEGO.
16. *ibid.*; Raveendran, G., & Vanek, J. (2020). *Informal Workers in India: A statistical profile*. Manchester : WIEGO.
17. *ibid.*; Salazar, J., & Vanek, J. (2020). *Informal Workers in Mexico: A statistical snapshot*. Manchester : WIEGO.
18. Organisation internationale du Travail. (2012). *Statistical update on employment in the informal economy*. Genève : Département des statistiques de l'OIT. Des statistiques sont également disponibles sur les taux d'informalité dans les transports en Indonésie, au Pakistan, au Brésil, en Thaïlande, en Côte d'Ivoire et en Turquie.
19. The Global Labour Institute. (2018). *Bus à haut niveau de service (BRT) à Nairobi : Évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre*.



20. Timera, M., Diongue, M., Sakho, P. et Spooner, D., 2021. Bus à haut niveau de service (BRT) à Dakar : Rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre. Global Labour Institute Manchester et Université Cheikh Anta Diop de Dakar.
21. Ahferom, M. T., & Svensson, M. G. (2009). Sustainability assessment of a bus rapid transit (BRT) system: The case of Dar es Salaam, Tanzania.
22. Bureau international du Travail. (2018). *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique*. Genève : OIT.
23. <https://www.itfglobal.org/en/focus/future-work/gig-economy-principles>
24. Organisation internationale pour les migrations. (2020). État de la migration dans le monde 2020. Genève : Organisation internationale pour les migrations. Consulté à l'adresse [https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR\\_2020\\_FR.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR_2020_FR.pdf)
25. *ibid.*
26. Organisation internationale du Travail. (2021). Extending Social Protections to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners. Genève : Bureau international du Travail. Consulté à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_826684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf) ; Voir également l'introduction pour les statistiques sur l'âge des travailleurs migrants.
27. Confédération syndicale internationale, 2020. *Indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles. *Extending Social Protections to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*. Genève : Bureau international du Travail. Consulté à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_826684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf)
28. *ibid.*
29. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021
30. Taux le plus élevé de l'échantillon : 15 affiliés éprouvent des difficultés en matière d'apprentissages.
31. *ibid.*
32. Pilot Supply. (2021). Consulté le 29 novembre 2021, à l'adresse <https://www.eurocockpit.be/positions-publications/pilot-supply>; Hall of shame: a snapshot of new anti-crew practices emerging during COVID19. (2021). Consulté le 29 novembre 2021, à l'adresse <https://www.eurocockpit.be/news/hall-shame-snapshot-new-anti-crew-practices-emerging-during-covid19>
33. Seligson, D. (2019). Women and Aviation: Quality jobs, attraction and retention. *ILO Working Paper Series*, WP 331.
34. UNESCO. (2021). *Technical and vocational education and training for disadvantaged youth*. Bonn: Centre international UNESCO-UNEVOC.
35. Brannigan, C., Amaral, S., Neiva, R., Thorpe, C., Figg, H., & Morgan-Price, S. et al. (2018). *Study on employment and working conditions of aircrews in the EU Internal aviation market*. Bruxelles : DG Move.
36. *ibid.*
37. *ibid.*
38. Peoples, J., & Wang, B. (2009). 'The influence of privatization on occupational wages'. *Economics Bulletin*, 29(3), 1940-1946.
39. Martin, B. (2007). *The World Bank, Railways Privatisation, and trade unions*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
40. Rizzo, M. (2002). Being taken for a ride: privatisation of the Dar es Salaam transport system 1983–1998. *The Journal of Modern African Studies*, 40(1), 133-157.
41. *ibid.*
42. Peoples, J., & Wang, B. (2009). 'The influence of privatization on occupational wages'. *Economics Bulletin*, 29(3), 1940-1946.
43. Spooner, D., et Whelligan, J. (2020). *Le transport informel de passagers au-delà du covid-19*. Manchester : The Global Labour Institute.

44. Spooner, D., et Whelligan, J. (2020). *Le transport informel de passagers au-delà du covid-19*. Manchester : The Global Labour Institute.
45. Paronda, A. G. A., Regidor, J. R. F., & Gaabucayan-Napalang, S. (2017). An exploratory study on Uber, GrabCar, and conventional taxis in Metro Manila. *University of the Philippines*.; Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2019). Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement. *Document de travail de l'ETUI*.
46. Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernandez, D. and Dumitrescu, V., 2020. *Travailler pour les plateformes numériques : Un guide syndical pour les formateurs à propos du travail basé sur des applications et des plateformes*. Bruxelles : Institut syndical européen (ETUI).
47. What it's Really Like Working for Amazon | Empire Resume. (2021). Consulté le 30 novembre 2021, à l'adresse <https://empireresume.com/what-its-really-like-working-for-amazon/>; Mac, G. (2021). I was a warehouse wage slave. Consulté le 30 novembre 2021, à l'adresse <https://www.motherjones.com/politics/2012/02/mac-mcclelland-free-online-shipping-warehouses-labor>
48. Wandera, H. T. (2011). The effects of short term employment contract on an organization: A case of Kenya Forest Service. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(21), 184-204.
49. What is it like to deliver food for a 3rd party delivery platform? • Productos – Webflow Ecommerce website template. (2021). Consulté le 9 décembre 2021, à l'adresse <https://www.marchecommun.com/blog-post/what-is-it-like-to-deliver-food-for-a-3rd-party-delivery-platform> ; Machado, B., & Silva, L. (2021). Thousands of delivery workers strike across Brazil and other Latin American countries. Consulté le 1 décembre 2021, à l'adresse <https://www.wsws.org/en/articles/2020/07/04/braz-j04.html> ; Spooner, D., & Whelligan, J. (2020). *Le transport informel de passagers au-delà du covid-19*. Manchester : The Global Labour Institute.
50. *ibid*; Giddy, J. K. (2021). Uber and employment in the Global South—not-so-decent work. *Tourism Geographies*, 1-18.
51. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries. (2021). Consulté le 8 décembre 2021 à l'adresse <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add> ; Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). Platform workers in Europe. *Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne*. ; Over 1.75 million Chileans are Self-employed. (2021). Consulté le 8 décembre 2021 à l'adresse <https://staffingamericalatina.com/en/mas-de-175-millones-de-chilenos-trabajan-por-cuenta-propia/> ; Amazon Flex. (2021). Consulté le 8 décembre 2021 à l'adresse <https://flex.amazon.in/> ; Giddy, J. K. (2021). Uber and employment in the Global South—not-so-decent work. *Tourism Geographies*, 1-18.
52. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries. (2021). Consulté le 8 décembre 2021 à l'adresse <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>; Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
53. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries. (2021). Consulté le 8 décembre 2021 à l'adresse <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>
54. Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2020). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron?. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100-113.
55. Pour une liste des programmes les plus importants de l'OIT, voir : Zolabo, A. (2021). Résultats de matière de travail décent. Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.ilo.org/IRDashboard/#azfoxn0>
56. Présentation de l'OMI. (2021). Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.imo.org/fr/About/Pages/Default.aspx>
57. Au sujet de l'OACI (2021). Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.icao.int/about-icao/Pages/FR/default.aspx>
58. Hobson, M. L., Goldin, N. R., Lopez, A. V., Gonzalez, S. P., Glick, P. J., Mejia Gonzalez, N. J., & Perez-Arce, F. (2015). *Toward solutions for youth employment: a 2015 baseline report* (No. 101548, p. 1-169). La Banque mondiale.
59. Montenovo, L., Jiang, X., Rojas, F.L., Schmutte, I., Simon, K., Weinberg, B., Wing, C., 2020. Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses, National Bureau of Economic Research, Working Paper 27132. Cambridge, MA. <https://doi.org/10.3386/w27132>
60. *ibid*.

61. O'Higgins, N., & Verick, S. (2021). *Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*. Genève : Bureau international du Travail.
62. Fédération internationale des ouvriers du transport. (2021). *Les jeunes travailleuses et travailleurs des transports et le COVID-19*. Londres : ITF.
63. Voir l'introduction pour l'âge moyen des salariés des compagnies aériennes en Europe et aux États-Unis.
64. Mack, E., Agrawal, S., & Wang, S. (2021). The impacts of the COVID-19 pandemic on transportation employment: A comparative analysis. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 12, 100470. doi: 10.1016/j.trip.2021.100470
65. Geraint Harvey & Peter Turnbull (2015) Can labor arrest the "sky pirates"? Transnational trade unionism in the European civil aviation industry, *Labor History*, 56:3, 308-326, DOI: 10.1080/0023656X.2015.1042775
66. Spooner, D., et Whelligan, J. (2020). *Le transport informel de passagers au-delà du covid-19*. Manchester : The Global Labour Institute.; Voir l'introduction pour les statistiques sur l'âge des travailleurs du transport informel en Ouganda et au Kenya.
67. *ibid.*
68. O'Higgins, N., & Verick, S. (2021). *Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*. Genève : Bureau international du Travail.
69. Entretien avec Neeha. Département des femmes de l'ITF. ; Organisation internationale du Travail. (2021). *Le COVID-19 et le monde du travail*. Huitième édition. Genève : OIT.
70. Entretien avec un(e) représentant(e) des Caraïbes de l'ITF.
71. O'Higgins, N., & Verick, S. (2021). *Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*. Genève : Bureau international du Travail. Liste des dénominations des revenus des pays : <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>
72. Ahuja, K., Chandra, V., Lord, V., & Peens, C. (2021). Ordering in: The rapid evolution of food delivery. Consulté le 28 novembre 2021 à l'adresse <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/ordering-in-the-rapid-evolution-of-food-delivery> ; Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrund, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). The future of work after COVID-19. Consulté le 28 novembre 2021 à l'adresse <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
73. Voir l'introduction pour consulter les statistiques sur l'âge des travailleurs dans ces secteurs et « Accès au travail décent » pour en savoir plus sur les conditions de travail.
74. Revealed: Amazon told workers paid sick leave law doesn't cover warehouses. (2021). Consulté le 9 décembre 2021 à l'adresse <https://www.theguardian.com/technology/2020/may/07/amazon-warehouse-workers-coronavirus-time-off-california>
75. Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
76. COVID-19 Risks to Warehouse Workers | School of Public Health | University of Illinois Chicago. (2021). Consulté le 9 décembre 2021 à l'adresse <https://publichealth.uic.edu/news-stories/covid-19-risks-to-warehouse-workers/>
77. *ibid.*
78. Revealed: Amazon told workers paid sick leave law doesn't cover warehouses. (2021). Consulté le 9 décembre 2021 à l'adresse <https://www.theguardian.com/technology/2020/may/07/amazon-warehouse-workers-coronavirus-time-off-california>
79. *ibid.*
80. Le Covid-19. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.itf-oecd.org/covid-19>
81. Doumbia-Henry, C. (2020). Shipping and COVID-19: protecting seafarers as frontline workers. *WU Journal Of Maritime Affairs*, 19(3), 279-293. doi: 10.1007/s13437-020-00217-9
82. see O'Higgins, N., & Verick, S. (2021). *Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*. Genève : Bureau international du Travail.

83. Pandémie de COVID-19. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.imo.org/fr/MediaCentre/HotTopics/Pages/Coronavirus.aspx>
84. Flambée de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) - Organisation mondiale de la Santé. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
85. Doumbia-Henry, C. (2020). Shipping and COVID-19: protecting seafarers as frontline workers. *WMU Journal Of Maritime Affairs*, 19(3), 279-293. doi: 10.1007/s13437-020-00217-9
86. Pandémie de COVID-19. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.imo.org/fr/MediaCentre/HotTopics/Pages/Coronavirus.aspx>
87. Doumbia-Henry, C. (2020). Shipping and COVID-19: protecting seafarers as frontline workers. *WMU Journal Of Maritime Affairs*, 19(3), 279-293. doi: 10.1007/s13437-020-00217-9
88. COVID-19 Response and Recovery Platform. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.icao.int/covid/Pages/default.aspx>
89. <https://careers-new.icao.int/web/icao/young-aviation-professionals-programme>
90. Confédération syndicale arabe. (2021). Impact of the Covid-19 on the Transport Industry. Amman: Confédération syndicale arabe, LO/FTF Council, ITF.
91. Une aide nécessaire pour les « héros » de la route (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_776052/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_776052/lang--fr/index.htm)
92. IATA. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.iata.org/contentassets/5c8786230ff34e2da406c72a52030e95/vaccination-aviation-workers-position-paper.pdf>
93. ITF, 2021, Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes.
94. Visser, J., 2019. Can unions revitalize themselves?. *International Journal of Labour Research*, 9(1-2).
95. Voir la section Access to Decent Work (Accès au travail décent) pour de plus amples détails sur les entreprises qui sous-traitent dans des États où le droit du travail est moins contraignant, et qui ont recours à des contrats d'indépendants. Voir également les initiatives menées face à l'antisindicalisme des employeurs ; Confédération syndicale internationale, 2020. *Indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles.
96. *ibid.*
97. Pour une liste complète des mesures gouvernementales visant à réduire les droits à la négociation collective et à la liberté d'association, voir Confédération syndicale internationale, 2020. *Indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles.
98. *ibid.*
99. Voir le chapitre Application et contrôle du respect des droits du travail.
100. Voir l'introduction pour quelques statistiques sur les types d'emplois dans lesquels on retrouve surtout les jeunes
101. Montenovo, L., Jiang, X., Rojas, F.L., Schmutte, I., Simon, K., Weinberg, B., Wing, C., 2020. Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses, National Bureau of Economic Research, Working Paper 27132. Cambridge, MA. <https://doi.org/10.3386/w27132>
102. Geraint Harvey & Peter Turnbull (2015) Can labor arrest the "sky pirates"? *Transnational trade unionism in the European civil aviation industry*, *Labor History*, 56:3, 308-326, DOI: 10.1080/0023656X.2015.1042775  
Shah, S. (2018). Ryanair blocks unionisation of Polish staff - Emerging Europe. Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://emerging-europe.com/business/ryanair-blocks-unionisation-of-polish-staff/> ; European airline labour relations: Multiple unions are a challenge. (2021). Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://centreforaviation.com/analysis/airline-leader/european-airline-labour-relations-multiple-unions-are-a-challenge-484048>
103. Pour les effets de l'externalisation sur les travailleurs en général, voir Drahokoupil, J. (2015). The outsourcing challenge. *Organizing workers across fragmented production networks*.
104. Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, "Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey: Note," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 2, January 2003, p. 349-54 (mise à jour annuelle sur [unionstats.com](http://unionstats.com))



105. Smita. (2021). 7 Dangers of Flags of Convenience (FOC) to Seafarers. Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://www.marineinsight.com/maritime-law/7-dangers-of-flags-of-convenience-foc-to-seafarers/>
106. Streitfeld, D. (2021). How Amazon Crushes Unions. Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/amazon-unions-virginia.html>
107. Boewe, J., & Schulten, J. (2021). *The Long Struggle of the Amazon Employees*. Bruxelles : The Rosa Luxembourg Stiftung.
108. *ibid.*
109. Voir l'introduction pour des statistiques sur les types de relations d'emploi des jeunes dans ces sections et ; Fédération internationale des ouvriers du transports, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.; Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
110. Negri, S. D. (2021). The Labour Process and the Emergence of Workers' Mobilisation in Delivery Platforms in Argentina. A Mixed Methods Study. *New Sociological Perspectives*, 1(1)
111. Confédération syndicale internationale, 2020. *Indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles.
112. ITF, 2021. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes.
113. *ibid.*
114. Anderson, K. M., & Lynch, J. (2007). Reconsidering seniority bias: Aging, internal institutions, and union support for pension reform. *Comparative Politics*, 189-208.
115. Ilo.org. 2021. ILO Data Explorer. [En ligne] disponible à l'adresse : [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=HOW\\_2LSS\\_NOC\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=HOW_2LSS_NOC_RT_A) [Consulté le 22 octobre 2021].
116. Bonner, C., & Spooner, D. (2011). Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions. *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2(2011), 87-105.
117. Liberté syndicale. (2021). Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-fr/index.htm>
118. Murphy, H. (2014). The World Bank and core labour standards: between flexibility and regulation. *Review of International Political Economy*, 21(2), 399-431.
119. Blanton, R. G., Blanton, S. L., & Peksen, D. (2015). The impact of IMF and World Bank programs on labor rights. *Political Research Quarterly*, 68(2), 324-336.
120. Grasso, S. (2021). 5 Of Big Tech's Grimiest Union-Busting Tactics — AJ+. Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://www.ajplus.net/stories/5-of-big-techs-grimiest-union-busting-tactics>
121. Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung. Voir Annexe x
122. Ford, M. and Honan, V., 2019. The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), p. 528-548.
123. *ibid.*
124. *ibid.*
125. Voir le chapitre sur l'application et le contrôle du respect des droits du travail pour en savoir plus sur les difficultés à faire respecter les droits du travail des travailleurs migrants et informels. Voir l'introduction pour des statistiques sur l'âge des travailleurs informels et migrants.
126. ITF, UITA, VNB. (2020). *Une pandémie d'exploitation dans le transport routier européen* ; Mongabay and Tansa and The Environmental Reporting Collective, 2021. Worked to death: How a Chinese tuna juggernaut crushed its Indonesian workers. [En ligne] Mongabay Environmental News. Disponible à l'adresse : <https://news-mongabay-com.cdn.ampproject.org/c/s/news.mongabay.com/2021/09/worked-to-death-how-a-chinese-tuna-juggernaut-crushed-its-indonesian-workers/amp/> [Accessed 22 October 2021]. ; Bureau international du Travail et Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Travail des enfants : Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre, OIT et UNICEF, New York, 2021. Licence : CC BY 4.0.



127. Voir l'introduction pour des statistiques sur l'âge des travailleurs migrants internationaux et ; Bureau international du Travail et Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Travail des enfants : Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre, OIT et UNICEF, New York, 2021. Licence : CC BY 4.0.
128. ITF, UITA, VNB. (2020). Une pandémie d'exploitation dans le transport routier européen. ; Mongabay and Tansa and The Environmental Reporting Collective, 2021. Worked to death: How a Chinese tuna juggernaut crushed its Indonesian workers. [En ligne] Mongabay Environmental News. Disponible à l'adresse : <https://news-mongabay-com.cdn.ampproject.org/c/s/news.mongabay.com/2021/09/worked-to-death-how-a-chinese-tuna-juggernaut-crushed-its-indonesian-workers/amp/> [Accesed 22 October 2021].
129. Galam, R. G. (2019). Utility manning: young Filipino men, servitude and the moral economy of becoming a seafarer and attaining adulthood. *Work, Employment and Society*, 33(4), 580-595.
130. The Chartered Institute of Logistics and Transport, 2021. Ensure there's no slave labour in your Black Friday warehouse. [En ligne] CILT(UK). Disponible à l'adresse : <https://ciltuk.org.uk/News/Latest-News/ArtMID/6887/ArticleID/20114/Ensure-theres-no-slave-labour-in-your-Black-Friday-warehouse> [Consulté le 22 octobre 2021] ; Hasan, K., 2021. World day against Child labour: Child labour rampant in transport sector. [online] Dhaka Tribune. Disponible à l'adresse : <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/event/2019/06/12/world-day-against-child-labour-child-labour-rampant-in-transport-sector> [Consulté le 22 octobre 2021].
131. Ruiz, C., Stiposek, D., Tortel, E., Machova, J., & Vudric, N. (2019). *L'identification des personnes victimes de traite des êtres humains en Europe : Un guide pratique pour les travailleurs-euses de terrain*. Croix rouge croate et France terre d'asile.
132. Bureau international du Travail et Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Travail des enfants : Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre, OIT et UNICEF, New York, 2021. Licence : CC BY 4.0. ; Mongabay and Tansa and The Environmental Reporting Collective, 2021. *Worked to death: How a Chinese tuna juggernaut crushed its Indonesian workers*. [En ligne] Mongabay Environmental News. Disponible à l'adresse : <https://news-mongabay-com.cdn.ampproject.org/c/s/news.mongabay.com/2021/09/worked-to-death-how-a-chinese-tuna-juggernaut-crushed-its-indonesian-workers/amp/> [Accesed 22 October 2021].
133. *ibid.*
134. *ibid.*
135. ITF, UITA, VNB. (2020). *Une pandémie d'exploitation dans le transport routier européen* ;
136. *ibid.*
137. *ibid.*
138. *ibid.*
139. Voir l'introduction pour des statistiques sur les travailleurs migrants
140. World Education and ses ONG partenaires. (2009). *Children Working in Transport Sector*. Consulté à l'adresse <http://3vvxza37b4sa2ci1ug2o2qwg-wpengine.netdna-ssl.com/wp-> ; Bhaban, P. (2004). *Baseline Survey on Child Workers in Road Transport Sector*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics
141. Bhaban, P. (2004). *Baseline Survey on Child Workers in Road Transport Sector*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics. ; Bangladesh - ALIGN. (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://align-tool.com/source-map/bangladesh>
142. Bhaban, P. (2004). *Baseline Survey on Child Workers in Road Transport Sector*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics
143. *ibid.*
144. Sultana, M. (2021). Move to free transport sector from child labour. Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://thefinancialexpress.com.bd/national/move-to-free-transport-sector-from-child-labour-1632710678> ; Hasan, K. (2021). World day against Child labour: Child labour rampant in transport sector. Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/event/2019/06/12/world-day-against-child-labour-child-labour-rampant-in-transport-sector>
145. Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales : Organisation internationale du Travail, Organisation pour la coopération et le développement économiques, Organisation internationale pour les migrations et Fonds des Nations Unies pour l'enfance, 2019.

146. La gestion de la migration | Organisation internationale pour les migrations. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.iom.int/fr/la-gestion-de-la-migration>
147. Fédération internationale des ouvriers du transport. (2013). *Guide d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des femmes*. Londres : ITF. Consulté à l'adresse <https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/guide-daction-francais-2013.pdf>
148. Southeast Asian Forum for Fishers to enhance efforts to end human trafficking and forced labour in fisheries. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse [https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\\_721951/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_721951/lang--en/index.htm)
149. Lewis, S., Alifano, A., Boyle, M., & Mangel, M. (2017). Human Rights and Sustainability of Fisheries. *Conservation For The Anthropocene Ocean*. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-805375-1.00018-0>
150. Lewis, S., Alifano, A., Boyle, M. and Mangel, M., 2017. Human Rights and the Sustainability of Fisheries. *Conservation for the Anthropocene Ocean*.
151. *ibid.*
152. *ibid.*
153. OIT, 2019. Indonesia's fisheries human rights certification system: assessment, commentary and recommendations. *ILO social Justice decent work 100 working paper series*.
154. Santos, A. (2020). Road to Europe: Paved with exploitation of Filipino truck drivers. Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/road-to-europe-paved-with-exploitation-filipino-truck-drivers>
155. Safeway and Fair Trade Launch World's First Fair Trade Certified Seafood - Fish Wise. (2021). Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://fishwise.org/human-rights/safeway-and-fair-trade-launch-worlds-first-fair-trade-certified-seafood/>
156. Business and Human Rights Resource Center. (2019). *Out of Sight: Modern Slavery in Pacific Supply Chains of Canned Tuna*. Londres : Business and Human Rights Resource Center.
157. Santos, A. (2020). Enslaved behind the wheel. Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/enslaved-behind-the-wheel-human-trafficking>
158. Bureau international du Travail. (2021). *Les femmes dans le secteur des transports*. Genève : Organisation internationale du Travail. Consulté à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_234883.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234883.pdf)
159. Pillinger, J. (2017). La violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail. *Genève : Organisation internationale du Travail*.
160. Hersch, J., 2018. Valuing the risk of workplace sexual harassment. *Journal of Risk and Uncertainty*, 57(2), p. 111-131.
161. Une enquête du TUC révèle que près de deux jeunes femmes sur trois ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. (2021). Consulté le 10 décembre 2021 à l'adresse <https://www.tuc.org.uk/news/nearly-two-three-young-women-have-experienced-sexual-harassment-work-tuc-survey-reveals>
162. Turnbull, P. (2013). *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options*. Organisation internationale du travail (OIT).
163. NA, 2021. Sounding the alarm on violence against women transport workers. [En ligne] *Railway-technology.com*. Disponible à l'adresse <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/> [Consulté le 23 novembre 2021]. ; Organisation internationale du Travail. (2020). *Prévenir l'exclusion du marché du travail : remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19*. Genève : Organisation internationale du Travail.
164. Voir l'introduction pour des statistiques sur les types de relations de travail des jeunes travailleuses des transports
165. Spooner, D., et Whelligan, J. (2020). *Le transport informel de passagers au-delà du covid-19*. Manchester : The Global Labour Institute.
166. Informal women workers in public transport organise! | Global 16 Days Campaign. (2021). Consulté le 24 novembre 2021 à l'adresse <https://16dayscampaign.org/2020/12/07/informal-women-workers-in-public-transport-organise/>

167. Railway technology, 2021. Sounding the alarm on violence against women transport workers. [En ligne] Railway-technology.com. Disponible à l'adresse : <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/> [Consulté le 22 octobre 2021].
168. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
169. Ng, WS and A. Acker (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", *Documents de travail du Forum international des transports*, No. 2020/11, OECD Publishing, Paris
170. *ibid.*
171. Railway technology, 2021. *Sounding the alarm on violence against women transport workers*. [En ligne] Railway-technology.com. Disponible à l'adresse : <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/> [Consulté le 22 octobre 2021].
172. The real reason there are so few female pilots — and what airlines should do about it - The Points Guy. (2021). Consulté le 9 décembre 2021 à l'adresse <https://thepointsguy.com/news/the-real-reason-there-are-so-few-female-pilots/>
173. Pillinger, J. (2017). La violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail. Genève : Organisation internationale du Travail.
174. Turnbull, P. (2013). *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options*. Organisation internationale du travail (OIT). ; Voir également l'introduction pour des statistiques sur les femmes dans l'aviation.
175. Pillinger, J. (2017). La violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail. Genève : Organisation internationale du Travail.
176. Thomas, M., Bloor, M., & Little, K. (2013). Sexual risk among female workers on cruise ships. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 12(1), 87-97
177. *ibid.*
178. Bureau international du Travail. (2021). *Les femmes dans le secteur des transports*. Genève : Organisation internationale du Travail. Consulté à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_234883.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234883.pdf) ; Pillinger, J. (2017). *La violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail : Le point de vue et la réponse des syndicats*. Genève : Bureau international du Travail.
179. *ibid.*
180. Bureau international du Travail. (2021). *Les femmes dans le secteur des transports*. Genève : Organisation internationale du Travail. Consulté à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_234883.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234883.pdf) ; Fédération internationale des ouvriers du transport. (2011). *Enquête de l'ITF sur le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail destinée aux travailleuses des transports routier et ferroviaire*. Londres : ITF. Consulté à l'adresse <https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/itf-rail-road-survey-2009.pdf> ; Railway technology, 2021. *Sounding the alarm on violence against women transport workers*. [En ligne] Railway-technology.com. Disponible à l'adresse <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/> [Consulté le 22 octobre 2021].
181. *ibid.*
182. *ibid.*
183. Global Labour Institute (2021). *Violence and harassment in the world of work*. Manchester : Global Labour Institute
184. Seligson, D. (2021). Women and aviation Quality jobs, attraction and retention. *ILO Working Paper Series*, Working Paper No.331.
185. Statistics, U. (2021). The gender pay gap for women who worked in transportation and material moving occupations - Narrow the Gap. Consulté le 10 décembre 2021 à l'adresse <https://narrowthegap.co/gap/transportation-and-material-moving-occupations>
186. Talking about the gender pay gap in shipping. (2021). Consulté le 10 décembre 2021 à l'adresse <https://safety4sea.com/cm-talking-about-the-gender-pay-gap-in-shipping/>

187. Varela, A. (2021). These are the countries with the worst gender pay gaps. Consulté le 10 décembre 2021 à l'adresse <https://www.businessinsider.com/these-are-the-countries-with-the-worst-gender-pay-gaps-2018-12#5-south-korea-36-6>
188. UNESCO. (2021). *Technical and vocational education and training for disadvantaged youth*. Bonn: Centre international UNESCO-UNEVOC.
189. Linou, N. (2021). The silent health toll of gender-based violence | Programme des Nations Unies pour le développement. Consulté le 10 décembre 2021 à l'adresse <https://www.undp.org/blog/silent-health-toll-gender-based-violence>
190. Seligson, D. (2019). Women and Aviation: Quality jobs, attraction and retention. *ILO Working Paper Series*, WP 331.
191. William, A., & Corman, C. (2013). Sexual and Gender-Based Violence: What is the World Bank Doing, and What Have We Learned.
192. Les violences faites aux femmes et aux filles, ça suffit ! | Oxfam International. (2021). Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.oxfam.org/fr/agir/campagnes/les-violences-faites-aux-femmes-et-aux-filles-ca-suffit>
193. Turnhill, P. (2013). Promoting the Employment of Women in the Transport Sector- Obstacles and policy options. *ILO Working Paper Series*, WP.298.
194. WISE. (2021). Consulté le 24 novembre 2021 à l'adresse <https://www.etf-europe.org/project/women-in-urban-public-transport/>
195. ITF (2021), "Transport Innovation for Sustainable Development: A Gender Perspective", OECD Publishing, Paris.
196. Turnbull, P. (2013). *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options*. Organisation internationale du travail (OIT).
197. Maritime Legal Aid & Advocacy (MLAA). (2021). Consulté le 24 novembre 2021 à l'adresse <https://www.maritimelegalaid.com/>
198. Seligson, D. (2019). Women and Aviation: Quality jobs, attraction and retention. *ILO Working Paper Series*, WP 331.
199. Hendrickx, F., Marx, A., Rayp, G., & Wouters, J. (2016). The architecture of global labour governance. *International Labour Review*, 155(3), 339–355. doi:10.1111/j.1564-913x.2015.00039.x
200. *ibid.*
201. Blanton, R. G., Blanton, S. L., & Peksen, D. (2015). The Impact of IMF and World Bank Programs on Labor Rights. *Political Research Quarterly*, 68(2), 324–336. <https://doi.org/10.1177/1065912915578462>
202. Confédération syndicale internationale, 2020. *Indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles.
203. Voir l'introduction et le chapitre sur l'accès au travail décent pour en savoir plus sur les caractéristiques démographiques du travail informel
204. Voir l'introduction pour quelques statistiques sur l'emploi des jeunes dans le secteur des transports
205. Blanton, R. G., Blanton, S. L., & Peksen, D. (2015). The Impact of IMF and World Bank Programs on Labor Rights. *Political Research Quarterly*, 68(2), 324–336. <https://doi.org/10.1177/1065912915578462>
206. Abouharb, M. Rodwan, and David L. Cingranelli. 2007. *Human Rights and Structural Adjustment*. Cambridge: Cambridge University Press.
207. Voir la section Access to decent work ; Rizzo, M. (2002). Being taken for a ride: privatisation of the Dar es Salaam transport system 1983–1998. *The Journal of Modern African Studies*, 40(1), 133-157. ; Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
208. Ronconi, L. (2019). Enforcement of labor regulations in developing countries. *IZA World Of Labor*. doi: 10.15185/izawol.457
209. Görg, Holger (2002) Fancy a Stay at the Hotel California? Foreign Direct Investment, Taxation and Firing Costs, IZA Working Paper No. 665.

210. Voir le chapitre sur l'accès à un travail décent pour mieux cerner la situation des jeunes travailleurs indépendants
211. Warnecke, T., & De Ruyter, A. (2012). The enforcement of decent work in India and Indonesia: Developing sustainable institutions. *Journal of Economic Issues*, 46(2), 393-402.,
212. Ronconi, L. (2019). Enforcement of labor regulations in developing countries. *IZA World Of Labor*. doi: 10.15185/izawol.457
213. Rizzo, M. and Atzeni, M., 2020. Workers' Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires and Dar es Salaam. *Work, Employment and Society*, 34(6), p. 1114-1130.
214. Organisation internationale du Travail. (2013). *The Regulatory Framework and the Informal Economy*. Genève : Bureau international du Travail. ; Warnecke, T., & De Ruyter, A. (2012). The enforcement of decent work in India and Indonesia: Developing sustainable institutions. *Journal of Economic Issues*, 46(2), 393-402.
215. Pour des exemples de conditions de travail des effectifs informels et indépendants au Népal, en Angola, en Ouganda, au Kenya et au Burundi, en Indonésie, en Thaïlande, au Vietnam, aux Philippines, aux États-Unis et en Inde, voir : Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Pour les conditions en Amérique latine, voir : Machado, B. et Silva, L., 2021. Thousands of delivery workers strike across Brazil and other Latin American countries. [En ligne] World Socialist Web Site. Disponible à l'adresse : <https://www.wsws.org/en/articles/2020/07/04/braz-j04.html> [Consulté le 22 novembre 2021].
216. *ibid.*
217. Confédération syndicale internationale, 2020. *L'indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles. Organisation internationale du Travail. (2021). Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries. (2021). Consulté le 8 décembre 2021 à l'adresse <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>;
218. Voir la section sur le travail forcé et le travail des enfants.
219. Ronconi, L. (2019). Enforcement of labor regulations in developing countries. *IZA World Of Labor*. doi: 10.15185/izawol.457
220. Brannigan, C., Amaral, S., Neiva, R., Thorpe, C., Figg, H., & Morgan-Price, S. et al. (2018). *Study on employment and working conditions of aircrews in the EU Internal aviation market*. Bruxelles : DG Move.; ITF, UITA, VNB. (2020). Une pandémie d'exploitation dans le transport routier européen. ; Pavillons de complaisance (2021). Consulté le 12 décembre 2021 à l'adresse <https://www.itfglobal.org/fr/sector/seafarers/pavillons-de-complaisance>
221. *ibid.*
222. ITF, 2021. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. ; Confédération syndicale internationale, 2020. *Indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles. Organisation internationale du Travail. (2021). *Extending Social Protections to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*. Genève : Bureau international du Travail. Consulté à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_826684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf)
223. Voir le chapitre Liberté d'association et négociation collective pour connaître les taux de syndicalisation dans les entrepôts aux États-Unis.
224. Voir le chapitre « Initiatives »
225. ITF. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021
226. *ibid.*
227. HENDRICKX, F., MARX, A., RAYP, G., & WOUTERS, J. (2016). The architecture of global labour governance. *International Labour Review*, 155(3), 339–355. doi:10.1111/j.1564-913x.2015.00039.x
228. *ibid.*
229. Garcia-Muñoz Alhambra, A., Ter Haar, B., & Kun, A. (2020). Harnessing Public Institutions for Labour Law Enforcement, *International Organizations Law Review*, 17(1), 233-260. doi: <https://doi.org/10.1163/15723747-01701010>



230. Green Peace in collaboration with Serikat Buruh Migran Indonesia, 2019. *Seabound: The Journey to Modern Slavery on the High Seas*. [En ligne] Green Peace. Disponible à l'adresse : <https://www.greenpeace.org/southeastasia/publication/3428/seabound-the-journey-to-modern-slavery-on-the-high-seas/> [Consulté le 22 novembre 2021].
231. McElrath, R., 2003. *Monitoring International Labor Standards*. Washington, D.C.: National Academies Press.
232. The Cape Town Agreement Explained. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/issue-briefs/2018/10/the-cape-town-agreement-explained>
233. Indice CSI des droits dans le monde 2021 : la pandémie de Covid-19 met en lumière les droits des travailleurs. (2022). Consulté le 7 janvier 2022 à l'adresse <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index-frd>
234. *ibid.*
235. Seafarers call for fair transition to low-carbon transport. (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://www.nautilusint.org/en/news-insight/news/seafarers-call-for-fair-transition-to-low-carbon-transport/>
236. Seafarers call for fair transition to low-carbon transport. (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://www.nautilusint.org/en/news-insight/news/seafarers-call-for-fair-transition-to-low-carbon-transport/>
237. *ibid.*
238. Harsdorff, M., Montt, G., Rius, A., Bonnet, A., & Luu, T. (2020). *Jobs in Green and Healthy Transport: Making the Green Shift* (No. ECE/AC. 21/8).
239. Extreme Temperatures Are Affecting Every Mode of Transportation — Better Institutions. (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <http://www.betterinstitutions.com/blog/2013/07/extreme-temperatures-are-affecting>
240. Stay Grounded, & Public and Commercial Services Union. (2021). A rapid and just transition of aviation: shifting towards climate-just mobility. *Stay Grounded Discussion Paper*. Consulté à l'adresse <https://stay-grounded.org/just-transition/>
241. Voir l'introduction pour des statistiques sur les jeunes dans les transports publics urbains et ; Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
242. Guerra, J., 2021. *Muere por sobrecarga eléctrica el transporte tradicional en Bogotá - Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia*. [En ligne] Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia. Disponible à l'adresse : <https://snttdecolombia.org/noticias/sistemas-brt/muere-por-sobrecarga-electrica-el-transporte-tradicional-en-bogota/> [Consulté le 16 novembre 2021]. ; Torres, A., 2021. *When Covid Meets Climate Injustice: Phasing Out Jeepneys and Driving Unemployment in the Philippines* [En ligne] Medium. Disponible à l'adresse : <https://medium.com/just-transitions/when-covid-meets-climate-injustice-phasing-out-jeepneys-and-driving-unemployment-in-the-b084bbf56d5b> [Consulté le 16 novembre 2021]. ; Timera, M., Diongue, M., Sakho, P. et Spooner, D., 2021. Bus à haut niveau de service (BRT) à Dakar : Rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre. Global Labour Institute Manchester et Université Cheikh Anta Diop de Dakar. ; The Global Labour Institute. (2018). *Bus à haut niveau de service (BRT) à Nairobi : Évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre*.
243. Smith, S., 2017. *Just Transition: A report for the OECD*. [En ligne] International Trade Union Congress-Just Transition Centre. Disponible à l'adresse : <https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf> [Consulté le 19 novembre 2021].
244. The Global Labour Institute. (2018). *Bus à haut niveau de service (BRT) à Nairobi : Évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre*.
245. Timera, M., Diongue, M., Sakho, P. and Spooner, D., 2021. Bus à haut niveau de service (BRT) à Dakar : Rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre. Global Labour Institute Manchester et Université Cheikh Anta Diop de Dakar.
246. Torres, A., 2021. *When Covid Meets Climate Injustice: Phasing Out Jeepneys and Driving Unemployment in the Philippines* [En ligne] Medium. Disponible à l'adresse : <https://medium.com/just-transitions/when-covid-meets-climate-injustice-phasing-out-jeepneys-and-driving-unemployment-in-the-b084bbf56d5b> [Consulté le 16 novembre 2021].

247. *ibid.* Voir aussi Smith, S., 2017. *Just Transition: A report for the OECD*. [En ligne] International Trade Union Congress- Just Transition Centre. Disponible à l'adresse : <https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf> [Consulté le 19 novembre 2021] ; The Global Labour Institute. (2018). Bus à haut niveau de service (BRT) à Nairobi : Évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre.
248. Fairness for Container Truckers. (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://www.unifor.org/campaigns/all-campaigns/fairness-container-truckers>
249. Extreme Temperatures Are Affecting Every Mode of Transportation — Better Institutions. (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <http://www.betterinstitutions.com/blog/2013/07/extreme-temperatures-are-affecting>
250. Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
251. Fédération internationale des ouvriers du transport. (2021). *Quel est l'impact du changement climatique sur les personnels des transports urbains ?*. <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/how-does-climate-change-affect-urban-transport-workers>. Londres : ITF. Consulté sur le site de la Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF*. Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
252. *ibid.*
253. *ibid.*
254. Voir la section Accès au travail décent.
255. Ball, A. (2021). Hostage to heat: Amid lack of regulations, heat takes toll on the job. Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://stories.usatodaynetwork.com/hostagetoheat/texas-heat-no-regulations-cause-workers-death/> ; Goldberg, J. (2021). Oregon reports second workplace death from june heatwave. Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://www.oregonlive.com/business/2021/07/oregon-reports-second-workplace-death-from-june-heat-wave.html> ; Kimball, W. (2021). Amazon's New Safety Crisis Could Be Heat Waves. Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://gizmodo.com/amazons-new-safety-crisis-could-be-heat-waves-1847188930>
256. 5 adverse effects of climate change on maritime transport. (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://www.shippingandfreightresource.com/5-adverse-effects-of-climate-change-on-maritime-transport/>
257. Fédération internationale des ouvriers du transport. (2021). *Quel est l'impact du changement climatique sur les personnels des transports urbains ?*. Londres : ITF. Consulté sur le site de la Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017 *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF*. Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
258. Voir la section Accès au travail décent pour plus d'informations sur les conditions du travail informel et indépendant.
259. Les travailleurs des transports exigent la relance de l'action climatique par les gouvernements après la COP26 (2021). Consulté le 13 décembre 2021 à l'adresse <https://www.itfglobal.org/fr/news/les-travailleurs-des-transport-exigent-la-relance-de-laction-climatique-par-les-gouvernements>
260. Just transition for all: The World Bank Group's support to countries transition away from coal. (2021). Consulté le 3 décembre 2021 à l'adresse <https://www.worldbank.org/en/topic/extractiveindustries/justtransition#:~:text=A%20%22Just%20Transition%20for%20All,a%20new%20clean%20energy%20future>.
261. Children and Youth. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.unep.org/civil-society-engagement/major-groups-modalities/major-group-categories/children-and-youth>
262. UITP. 2021. About | UITP. [En ligne] disponible à l'adresse : <https://www.uitp.org/about/> [Consulté le 19 novembre 2021].
263. Ituc-csi.org. 2021. *Confédération syndicale internationale* [En ligne] disponible à l'adresse : <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=fr> [Consulté le 19 novembre 2021].
264. Klimagerechtigkeit durch Just Transition. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.fes.de/global-green-deals/artikelseite/klimagerechtigkeit-durch-just-transition>

265. Y4PT (Youth for Public transport) | UITP. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.uitp.org/y4pt-for-pt/>
266. Pour que la COP26 marque un tournant : protéger nos emplois, notre climat et notre avenir en investissant dans les transports publics au cours de la présente décennie <https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications/rapport-c40itf-pour-que-la-cop26-marque-un-tournant>
267. Baum, A., Byrne, S. et Velez, V., 2021. Analyse globale du secteur ferroviaire. Fédération internationale des ouvriers du transport.
268. *ibid.*
269. *ibid.*
270. Hop on for our Planet campaign for young people to join the rail industry. (2021). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.railtech.com/policy/2020/10/22/hop-for-our-planet-campaign-for-young-people-to-join-the-rail-industry/?gdpr=deny>
271. *ibid.*
272. ITF, 2021. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes.
273. Seligson, D. (2019). Women and Aviation: Quality jobs, attraction and retention. *ILO Working Paper Series, WP 331*.
274. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. ITF. 2021
275. Campaign, I., & Maritime Activity Reports, I. (2021). IMO Launches the "Go to Sea!" Campaign. Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.marinelink.com/news/launches-campaign-the328790>
276. ITF. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021.
277. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses - TUAC. (2021). Consulté le 1 décembre 2021 à l'adresse <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>
278. Dirksen, U., & Herberg, M. (2021). *Stories of unions confronting the world of work*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung
279. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021.
280. *ibid.*
281. *ibid.*
282. *ibid.*
283. *ibid.*
284. *ibid.*
285. *ibid.*
286. *ibid.*
287. *ibid.*
288. *ibid.*
289. *ibid.*
290. *ibid.*
291. *ibid.*
292. *ibid.*
293. *ibid.*
294. Machado, B., & Silva, L. (2021). Thousands of delivery workers strike across Brazil and other Latin American countries. Consulté le 1 décembre 2021, à l'adresse <https://www.wsws.org/en/articles/2020/07/04/braz-j04.html>
295. Heath, M., & Bronstein, H. (2021). Argentine port unions say to go on 24-hour strike over vaccine access. Consulté le 1 décembre 2021, à l'adresse <https://www.reuters.com/world/americas/argentine-port-unions-say-go-24-hour-strike-over-vaccine-access-2021-06-17/>

296. Editors. (2021). FNV wil cao-onderhandelingen DHL Parcel weer opstarten. Consulté le 1 décembre 2021, à l'adresse <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/transport-logistiek/2020/04/fnv-wil-cao-onderhandelingen-dhl-parcel-opstarten>
297. Vrles, Y. (2020). Verleng WW voor duur van noodpakketten bedrijfsleven. Consulté le 1 décembre 2021, à l'adresse <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/06/verleng-ww-voor-duur-van-noodpakketten-bedrijfslev>
298. TA, 2021. *Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses - TUAC*. [En ligne] TUAC. Disponible à l'adresse : <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/> [Consulté le 15 novembre 2021].
299. Taylor, D., 2021. *Instacart Shoppers Plan to Strike Over Coronavirus Protections* (Published 2020). [online] Nytimes.com. Disponible à l'adresse : <https://www.nytimes.com/2020/03/28/business/coronavirus-instacart-strike.html> [Consulté le 15 novembre 2021].
300. Gispert, B. (2020). UGT denuncia la falta de protección de los 'riders'. La Vanguardia. Disponible à l'adresse : <https://www.lavanguardia.com/economia/20200402/48266951501/ugt-denuncia-riders-repartidores-proteccion.html>
301. Estrada, S., 2021. *Unions demand COVID-19 protections for Amazon warehouse workers*. [En ligne] Supply Chain Dive. Disponible à l'adresse : <https://www.supplychaindive.com/news/coronavirus-unions-demand-protections-amazon-warehouse-workers/575924/> [Consulté le 15 novembre 2021].
302. Abrams, A., 2021. *How COVID-19 Pushed Frontline Workers Into Collective Action*. [En ligne] Time. Disponible à l'adresse : <https://time.com/5928528/frontline-workers-strikes-labor/> [Consulté le 15 novembre 2021].
303. Schwettmann, J. (2020). *COVID-19 and the Informal Economy: Impact and Response Strategies in Sub-Saharan Africa*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
304. Spooner, D., et Whelligan, J. (2020). *Le transport informel de passagers au-delà du covid-19*. Manchester : The Global Labour Institute.
305. *ibid.*
306. *ibid.*
307. *ibid.*
308. *ibid.*
309. *ibid.*
310. *ibid.*
311. Uis Laboris, L. (2021). *Trade Union responses to the COVID pandemic*. Mondaq. Consulté à l'adresse <https://www.mondaq.com/operational-impacts-and-strategy/1103136/trade-union-responses-to-the-covid-pandemic>
312. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses - TUAC. (2021). Consulté le 1 décembre 2021 à l'adresse <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>
313. Hiesse, E. (2021). FO pleinement mobilisée pour les livreurs à vélo travaillant pour les plateformes | Force Ouvrière. Consulté le 1 décembre 2021 à l'adresse <https://www.force-ouvriere.fr/fo-pleinement-mobilisee-pour-les-livreurs-a-velo-travaillant?lang=fr>
314. *ibid.*
315. *ibid.*
316. *ibid.*
317. *ibid.*
318. *ibid.*
319. *ibid.*
320. *ibid.*
321. De Lara et al. (2016); Struna (2015)"; in Excerpt From: Alimahomed-Wilson, Jake; Ness, Immanuel; "Choke Points". Apple Books.

322. NA, 2021. *Italy Agreement*. [En ligne] Uni Global Union. Disponible à l'adresse : <https://uniglobalunion.org/news/after-massive-mobilization-italian-unions-reach-historic-national-agreement-with-amazon/> [Consulté le 22 octobre 2021].
323. NA, 2021. *Initiatives*. [En ligne] digitalplatformobservatory. Disponible à l'adresse : <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/agreement-between-bzzt-and-the-swedish-transport-workers-union/> [Consulté le 22 octobre 2021]
324. Rizzo, M. and Atzeni, M., 2020. Workers' Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires and Dar es Salaam. *Work, Employment and Society*, 34(6), p. 1114-1130.
325. Baum, A., Byrne, S. and Velez, V., 2021. *Analyse globale du secteur ferroviaire*. Fédération internationale des ouvriers du transport.
326. *ibid.*
327. *ibid.*
328. Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
329. NA, 2021. *Transnational Federation of Couriers*. [En ligne] Eurofound. Disponible à l'adresse : <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/transnational-federation-of-couriers> [Consulté le 22 octobre 2021].
330. NA, 2021. *Initiatives*. [En ligne] Digitalplatformobservatory. Disponible à l'adresse : <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/austrian-collective-agreement-for-couriers/> [Consulté le 22 octobre 2021].
331. *ibid.*
332. NA, 2021. *National Developments*. [En ligne] Digitalplatformobservatory. Disponible à l'adresse : <https://digitalplatformobservatory.org/national-developments/> [Consulté le 22 octobre 2021].
333. *ibid.*
334. *ibid.*
335. *ibid.*
336. Turian, F. (2016). France : New union covers UBER drivers. Consulté le 27 novembre 2021 à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/france-new-union-covers-uber-drivers>
337. Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernandez, D. and Dumitrescu, V., 2020. *Travailler pour les plateformes numériques : Un guide syndical pour les formateurs à propos du travail basé sur des applications et des plateformes*. Bruxelles : Institut syndical européen.
338. Yadav, A., 2017. *With few formal unions, Ola and Uber drivers draw on informal networks to enforce strike in Delhi*. [En ligne] Scroll.in. Disponible à l'adresse : <https://scroll.in/article/829284/with-few-formal-unions-ola-and-uber-drivers-draw-on-informal-networks-to-enforce-strike-in-delhi> [Consulté le 22 octobre 2021].
339. Ford, M. and Honan, V., 2019. The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), p. 528-548.
340. Dirksen, U., & Herberg, M. (2021). *Stories of unions confronting the world of work*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
341. Rizzo, M. and Atzeni, M., 2020. Workers' Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires and Dar es Salaam. *Work, Employment and Society*, 34(6), p. 1114-1130.
342. Fédération internationale des ouvriers du transport, 2013. *Precarious Labour and Decent Work in the Transport Industry*. Baseline Study Report. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
343. Spooner, D., Mwanika, J. and Manga, E., 2020. *Kampala Bus Rapid Transit : Understanding Kampala's Paratransit Market Structure*. The Global Labour Institute & Agence Française de Développement.
344. Spooner, D. and Mwanika, J., 2018. *Transforming Transport Unions through Mass Organisation of Informal Workers: A Case Study of the ATGWU in Uganda*. *Global Labour Journal*, 9(2).
345. Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, J. (2020). Building Workers' Power In Digital Capitalism. *Trade Unions In Transformation*.



346. Bonner, C. (2016). *Projet de l'ITF sur les travailleurs informels des transports rapport d'évaluation*. Manchester : Global Labour Institute
347. Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
348. Bonner, C. (2016). *Projet de l'ITF sur les travailleurs informels des transports 2013-2016 : rapport d'évaluation*. Manchester : Global Labour Institute
349. *ibid.*
350. *ibid.*
351. Bonner, C. (2016). *Projet de l'ITF sur les travailleurs informels des transports 2013-2016 : rapport d'évaluation*. Manchester : Global Labour Institute
352. *ibid.*
353. Victory for Foodora riders strike - collective agreement in place (2021). Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.svenssonstiftelsen.com/post/victory-for-foodora-strikers-collective-agreement-in-place>
354. Uber Eats delivery staff in Japan to launch a labor union as they dispute their 'contractor' status. Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/06/13/business/corporate-business/uber-eats-labo'nion/>
355. Shah, M. (2021). Berlin's 'new economy' workers fight exploitation and union busting. Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://therealnews.com/berlins-new-economy-workers-wont-stop-fighting-for-a-union>
356. Ryanair reaches first collective labour agreement (2021). Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://www.euronews.com/2018/08/28/ryanair-reaches-agreement-with-italian-union>
357. Ryanair recognizes German union to represent cabin crew: Verdi (2021). Consulté le 26 novembre 2021 à l'adresse <https://www.reuters.com/article/us-ryanair-unions/ryanair-recognizes-german-union-to-represent-cabin-crew-verdi-idUSKBN1HU114>
358. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses - TUAC. (2021). Consulté le 1 décembre 2021 à l'adresse <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>
359. Enquête sur l'emploi des jeunes. ITF. 2021
360. *ibid.*
361. Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, J. (2020). Building Workers' Power In Digital Capitalism. *Trade Unions In Transformation*.
362. Dirksen, U., & Herberg, M. (2021). *Stories of unions confronting the world of work*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
363. Bonner, C. (2016). *Projet de l'ITF sur les travailleurs informels des transports 2013-2016 : rapport d'évaluation*. Manchester : Global Labour Institute
364. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021.
365. *ibid.*
366. *ibid.*
367. *ibid.*
368. *ibid.*
369. *ibid.*
370. Victoires pour les syndicats algériens. (2021). Consulté le 2 décembre 2021 à l'adresse <https://www.itfglobal.org/fr/news/victoires-pour-les-syndicats-algeriens>
371. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021.
372. *ibid.*

373. Samiti, R., 2021. *Transport sector to be child labour-free*. [En ligne] Kathmandupost.com. Disponible à l'adresse : <https://kathmandupost.com/national/2018/02/02/transport-sector-to-be-child-labour-free> [Consulté le 22 octobre 2021].
374. Focus Areas | US Department of Transportation. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.transportation.gov/TLAHT/Focus>
375. Truckers Against Trafficking • TRUCKERS AGAINST TRAFFICKING. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://truckersagainstrafficking.org/>
376. Sultana, M., 2021. Move to free transport sector from child labour. [En ligne] Today.thefinancialexpress.com.bd. Disponible à l'adresse : <https://today.thefinancialexpress.com.bd/public/print/move-to-free-transport-sector-from-child-labour-1632680473> [Consulté le 22 octobre 2021]
377. Lewis, S., Alifano, A., Boyle, M., & Mangel, M. (2017). Human Rights and Sustainability of Fisheries. *Conservation For The Anthropocene Ocean*. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-805375-1.00018-0>
378. Santos, A. (2020). Road to Europe: Paved with exploitation of Filipino truck drivers. Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/road-to-europe-paved-with-exploitation-filipino-truck-drivers>
379. Filipino truck drivers receive back payment of wages in Germany. (2019). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.etf-europe.org/filipino-truck-drivers-received-back-payment-of-wages-in-germany/>
380. Eradicating slavery from all supply chains | Walk Free. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.walkfree.org/all-supply-chains-are-slavery-free/>
381. How we work to end slavery. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.antislavery.org/what-we-do/how-we-work/>
382. Our Solutions. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.elpozodevida.org.mx/our-solutions>
383. Safe Jobs Collaborative. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.bestalliance.org/safe-jobs.html>
384. O que fazemos - InPACTO. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://inpacto.org.br/o-que-fazemos/>
385. Slavery at Sea - Human Rights At Sea. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.humanrightsatsea.org/slavery-at-sea/>
386. ONU, 2021. Women transport workers. [En ligne] Endvawnow.org. Disponible à l'adresse : <https://www.endvawnow.org/fr/articles/1963-women-transport-workers.html> [Consulté le 22 octobre 2021].
387. *ibid.*
388. *ibid.*
389. NA, 2021. *Sounding the alarm on violence against women transport workers*. [En ligne] Railway-technology.com. Disponible à l'adresse : <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/> [Consulté le 23 novembre 2021].
390. *ibid.*
391. Pillinger, J. (2017). *La violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail. Le point de vue et la réponse des syndicats*. Genève : Bureau international du Travail.
392. *ibid.*
393. Freeing women and girls from violence in Mozambique. (2021). Consulté le 24 novembre 2021 à l'adresse <https://www.un.org/africarenewal/news/freeing-women-and-girls-violence-mozambique>
394. Burns, C. (2021). Qatar Airways reste sur la sellette pour discrimination à l'égard de ses employées. Consulté le 24 novembre 2021 à l'adresse <https://www.equaltimes.org/qatar-airways-reste-sur-la#.Y44Y6XbP2UK>
395. Seligson, D. (2019). Women and Aviation: Quality jobs, attraction and retention. *ILO Working Paper Series, W/P 331*.
396. Fédération internationale des ouvriers du transport. (2019). *Questionnaire on 'Women's Human Rights in the Changing World of Work'*. Londres.

397. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021
398. Seligson, D. (2019). Women and Aviation: Quality jobs, attraction and retention. *ILO Working Paper Series, W/P 331*.
399. Y. Jorens, D. Gillis, L. Valcke & J. De Coninck, 'Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector', European Social Dialogue, Commission européenne, 2015.
400. Fédération internationale des ouvriers du transport. (2013). *Guide d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des femmes*. Londres : ITF. Consulté à l'adresse <https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/guide-daction-francais-2013.pdf>
401. *ibid.*
402. *ibid.*
403. *ibid.*
404. *ibid.*
405. *ibid.*
406. *ibid.*
407. *ibid.*
408. *ibid.*
409. *ibid.*
410. *ibid.*
411. *ibid.*
412. *ibid.*
413. *ibid.*
414. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021
415. *ibid.*
416. Turnbull, P. (2013). *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options*. Organisation internationale du travail (OIT).
417. De Lara et al. (2016); Struna (2015)"; in Excerpt From: Alimahomed-Wilson, Jake; Ness, Immanuel; "Choke Points". Apple Books.
418. Digitalplatformobservatory. 2021. *Initiatives*. [En ligne] Disponible à l'adresse : <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/charter-of-fundamental-rights-of-digital-labour-in-the-urban-context/> [Consulté le 22 octobre 2021].
419. Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Henrnandez, D. and Dumitrescu, V., 2020. *Working on Digital Labour Platforms: Un guide syndical pour les formateurs à propos du travail basé sur des applications et des plateformes*. Bruxelles : Institut syndical européen.
420. *ibid.*
421. Mapping Uber - Digital Watch Observatory. (2021). Consulté le 3 décembre 2021 à l'adresse <https://dig.watch/trends/uber/>
422. Machado, B. and Silva, L., 2021. *Thousands of delivery workers strike across Brazil and other Latin American countries*. [En ligne] World Socialist Web Site. Disponible à l'adresse : <https://www.wsws.org/en/articles/2020/07/04/braz-j04.html> [Consulté le 22 novembre 2021].
423. Responsible Trucking — CSR Europe. (2021). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse <https://www.csreurope.org/responsible-trucking>
424. *ibid.*
425. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes. 2021
426. *ibid.*
427. *ibid.*

428. *ibid.*
429. *ibid.*
430. *ibid.*
431. *ibid.*
432. Fédération internationale des ouvriers du transport, 2017. *Le pouvoir des travailleurs informels des transports : Livret pédagogique de l'ITF* Projet de l'ITF sur les travailleurs informels. Londres : Fédération internationale des ouvriers du transport.
433. Labor network for sustainability, 2021. *YWLP in Depth - Labor Network for Sustainability*. [En ligne] Labor Network for Sustainability. Disponible à l'adresse : <https://www.labor4sustainability.org/ywlp/ywlp-in-depth/> [Consulté le 22 octobre 2021].
434. Labour network for sustainability, 2021. *Transportation Unions and Climate Change - Labor Network for Sustainability*. [En ligne] Labor Network for Sustainability. Disponible à l'adresse : <https://www.labor4sustainability.org/post/transportation-unions-and-climate-change/> [Consulté le 22 octobre 2021].
435. Wahl, A. (2016). The role of labour in the fight against climate change. In *Global Labour University Annual Conference, Johannesburg*.
436. ITF, 2021. Enquête de l'ITF sur l'emploi des jeunes.
437. Pucheta, M., Álvarez Alonso, C. and Silva Sánchez, P., 2021. Just Transition and Workers' Rights in the Global South: The Recent Argentine and Chilean Nationally Determined Contributions. *Sustainability*, 13(17), p. 9616.
438. Pucheta, M.; Álvarez Alonso, C.; Silva Sánchez, P. Just Transition and Workers' Rights in the Global South: The Recent Argentine and Chilean Nationally Determined Contributions. *Sustainability* 2021, 13, 9616. <https://doi.org/10.3390/su13179616>
439. Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, 2020. *Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs*. Organisation des Nations Unies.
440. PNUE - Programme des Nations Unies pour l'environnement. 2021. Africa sustainable transport forum. [En ligne] disponible à l'adresse : <https://www.unep.org/explore-topics/transport/what-we-do/africa-sustainable-transport-forum> [Consulté le 20 novembre 2021].
441. La Banque mondiale. 2021. Projets. [En ligne] disponible à l'adresse : [https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/projects-list?mjsectorcode\\_exact=TX&theme\\_exact=Climate%20change&os=0&sector\\_exact=Railways^Urban%20Transport^Other%20Transportation^Aviation](https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/projects-list?mjsectorcode_exact=TX&theme_exact=Climate%20change&os=0&sector_exact=Railways^Urban%20Transport^Other%20Transportation^Aviation) [Consulté le 20 novembre 2021].
442. NA. (2021). Fairness for Container Truckers. Consulté le 24 novembre 2021, à l'adresse <https://www.unifor.org/campaigns/all-campaigns/fairness-container-truckers>





[WWW.ITFGLOBAL.ORG](http://WWW.ITFGLOBAL.ORG)

· NOUS FAISONS BOUGER LE MONDE ·

FÉDÉRATION  
INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS  
DU TRANSPORT

49-60 Borough Road  
Londres SE1 1DR  
+44 (0)20 7403 2733