



Organisation  
internationale  
du Travail

Addendum 2020 à l'Étude d'ensemble

# ► Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation

Conférence internationale du Travail  
109<sup>e</sup> session, 2021





**Commission d'experts pour l'application  
des conventions et recommandations**

CEACR/XCI/2020/4

91<sup>e</sup> session

Genève, 25 novembre-12 décembre 2020

# **Addendum à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation**

---

ISBN 978-92-2-034115-5 (imprimé)  
ISBN 978-92-2-034116-2 (pdf Web)

---

*Première édition 2021*

---

La publication d'informations relatives aux mesures prises en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail n'implique l'expression, de la part du Bureau international du Travail, d'aucun avis quant au statut juridique de l'État qui a communiqué ces informations (y compris la communication d'une ratification ou d'une déclaration), ni quant à l'autorité de cet État sur les zones ou territoires au sujet desquels ces informations sont communiquées; dans certains cas, cela peut présenter des problèmes sur lesquels le Bureau international du Travail n'est pas compétent pour se prononcer.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

**Photo de couverture:** © iStock.com/ zoranm

---

Cette publication a été réalisée par l'Unité de gestion  
de la production des publications (PRODOC) du BIT.  
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon  
qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.  
Code: DESIGN/WEI/ILO

---

## ► Table des matières

---

<b>Résumé analytique</b>	<b>7</b>
--------------------------	----------

---

<b>Introduction</b>	<b>14</b>
---------------------	-----------

---

<b>Partie I. Importance fondamentale des politiques nationales de l'emploi inclusives pour faire face à la crise du COVID-19: garantir une reprise riche en emplois et des changements structurels durables</b>	<b>17</b>
1. Contexte général	18
2. Stratégies et réponses politiques efficaces pendant et après la pandémie	20
3. Approche globale et intégrée	21
a) Stimuler l'économie et l'emploi	22
b) Aider les entreprises, stimuler l'emploi et accroître le revenu	26
c) Protéger les travailleurs sur le lieu de travail	48

---

<b>Partie II. Relation de travail</b>	<b>53</b>
1. Garantir la protection juridique applicable à tous les arrangements contractuels appropriés, dans le contexte de la pandémie de COVID-19	55
Force majeure, cas fortuit et «état de nécessité»	55
2. Modification de la relation de travail	58
a) Suspension de la relation de travail	59
b) Suspension de droits acquis	60
3. La relation de travail et d'autres formes de contrats de travail alternatifs pendant la pandémie	61
a) Travail temporaire	62
b) Travail à temps partiel, travail sur appel et contrats «zéro heure»	65
c) Travail via des plateformes numériques	65

---

<b>Partie III. Faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle dans le contexte de la pandémie de COVID-19</b>	<b>71</b>
1. Quelles sont les répercussions de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement sur l'économie informelle?	72
a) Répercussions dans les pays	72
b) Répercussions sur des groupes spécifiques	73
c) Répercussions sur les différents secteurs économiques	75
2. Le dilemme du confinement: travailler et risquer de contracter le virus, ou mourir de faim	75
a) Groupes difficilement atteignables	75
b) Nécessité d'assurer aux travailleurs informels une protection adéquate en matière de sécurité et de santé au travail	77
c) Accès aux lieux de travail et aux marchés	78
d) Risque accru de travail des enfants et de servitude pour dettes	79

<b>3. Rechercher des solutions</b>	<b>80</b>
<i>a)</i> Évaluation et diagnostic (évaluations rapides)	80
<i>b)</i> Prévenir l'informalisation des emplois formels	81
<i>c)</i> Garantir des revenus et un soutien au revenu appropriés	83
<i>d)</i> Dialogue social	87
<i>e)</i> Instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et aux investissements	87
<i>f)</i> Étendre la protection sociale	89

---

**Partie IV. Travail à domicile dans le contexte de la pandémie de COVID-19** **91**

<b>1. Introduction</b>	<b>92</b>
<b>2. Travailler à domicile pour freiner la pandémie</b>	<b>92</b>
Le télétravail: une mesure face à la crise	94
<b>3. Répercussions de la pandémie sur les travailleurs à domicile</b>	<b>101</b>
<i>a)</i> L'effondrement de la demande touche les revenus des travailleurs à domicile de manière disproportionnée	101
<i>b)</i> Le secteur de l'habillement particulièrement touché	101
<i>c)</i> Sécurité sociale et mesures de soutien au revenu	102
<b>4. Mesures prises pour protéger les droits des travailleurs à domicile dans le cadre de la réponse à la crise et des plans de relance</b>	<b>103</b>

---

**Partie V. Veiller à l'inclusion du handicap dans la riposte à la pandémie de COVID-19** **105**

<b>1. L'incidence disproportionnée de la pandémie de COVID-19 sur les personnes en situation de handicap</b>	<b>108</b>
<b>2. L'inclusion du handicap dans la riposte et la relance</b>	<b>111</b>
<i>a)</i> La protection des travailleurs en situation de handicap sur le lieu de travail	112
<i>b)</i> Des aménagements raisonnables et un accès à des technologies d'assistance pendant la crise	113
<i>c)</i> Accès aux possibilités de formation et de développement des compétences	114
<i>d)</i> L'importance cruciale d'une protection sociale spécifique ciblant le handicap	114
<i>e)</i> L'importance de concevoir, mettre en œuvre, suivre et revoir les mesures de riposte et de relance en consultation avec des organisations de personnes en situation de handicap ou qui s'occupent de ces personnes	116

---

<b>Partie VI. Bâtir un meilleur avenir pour tous</b>	<b>119</b>
1. Les groupes défavorisés déjà exposés aux chocs socio-économiques sont les plus durement touchés	121
Discrimination croisée ou fondée sur des motifs multiples	121
2. La situation particulière de certains groupes	124
<i>a)</i> L'importance de formuler des réponses stratégiques inclusives, tenant compte des considérations de genre	124
<i>b)</i> Les jeunes: une «génération du confinement»?	127
<i>c)</i> Les travailleurs âgés: une expérience précieuse pour faire face à la crise et s'engager vers la relance	133
<i>d)</i> Les travailleurs vivant avec VIH ou affectés par le VIH ou le sida	135
<i>e)</i> Les travailleurs migrants	137
<i>f)</i> Les travailleurs domestiques	142
<i>g)</i> Les travailleurs des zones rurales et les agriculteurs de subsistance	144
<i>h)</i> Les peuples autochtones et tribaux	146
<b>Partie VII. Le dialogue social et le COVID-19</b>	<b>151</b>
Bâtir une normalité plus inclusive grâce à la participation de tous les acteurs du monde du travail	152
<b>Conclusions</b>	<b>161</b>
<b>Annexes</b>	
1. Gouvernements ayant présenté un rapport ou des informations complémentaires	166
2. Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté un rapport ou des informations complémentaires	167



# Résumé analytique

---

Lors de sa 90<sup>e</sup> session en novembre 2019, la commission a adopté son étude d'ensemble *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, dans laquelle elle a examiné de près l'application de huit instruments liés à l'objectif stratégique de l'emploi: la Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; la Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; la Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; la Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; la Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996; la Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006; et la Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

Cette étude d'ensemble, publiée début 2020, portait sur les objectifs de la promotion du plein emploi productif et librement choisi ainsi que du travail décent dans le contexte des profondes mutations du monde du travail. La commission y a pris en compte des facteurs tels que la mondialisation, le changement climatique, la numérisation et les innovations technologiques qui ont fait émerger de nouvelles formes de travail, et modifié la structure et l'organisation du travail. Le fil conducteur de l'étude d'ensemble, en rassemblant ces huit instruments, est l'objectif de la promotion du plein emploi productif et librement choisi, ainsi que du travail décent. Pour réaliser cet objectif, il faut élaborer et appliquer une politique nationale de l'emploi globale, inclusive et tenant compte de l'égalité des genres, au moyen d'un dialogue social inclusif, en faisant intervenir activement les mandants tripartites et en consultant les personnes et les groupes concernés.

La commission n'aurait pas pu imaginer que 2020 viendrait s'ajouter aux défis qu'elle examinait: les effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 ont profondément touché la plupart, sinon la totalité, des pays, régions, gouvernements, entreprises et travailleurs. Des millions de personnes dans le monde ont été exposées au virus et, à ce jour, on compte près de 1,6 million de décès. Pour faire face à la crise sanitaire, beaucoup de gouvernements ont été amenés à prendre des mesures d'endiguement, notamment de confinement, et décidé d'autres restrictions afin de prévenir la propagation du virus. Bien que nécessaires, ces mesures ont eu des effets dévastateurs sur le marché du travail. Alors que la demande a augmenté dans certains secteurs, comme la santé et la distribution alimentaire, d'autres, tels que le tourisme, l'aviation et les transports, se sont presque effondrés. Des millions d'entreprises ont fermé et des millions d'emplois et de moyens d'existence ont été perdus. La crise a touché des entreprises de tous les secteurs et de toutes les tailles mais les micros, petites et moyennes entreprises, qui ne disposent pas des ressources humaines et financières indispensables pour surmonter une crise de cette ampleur, ont été gravement atteintes et beaucoup ont dû fermer leurs portes. Selon l'Observatoire de l'OIT de septembre 2020<sup>1</sup>, le nombre d'heures de travail perdues a été plus élevé que prévu, atteignant l'équivalent de 495 millions d'emplois à temps plein.

Le présent addendum vise à compléter l'étude d'ensemble de 2020, laquelle reste néanmoins pleinement d'actualité. Il prend en considération les répercussions de la pandémie sur l'application des instruments examinés dans l'étude d'ensemble, ainsi que les nombreuses et diverses mesures prises pour y faire face dans différents pays. Tout en suivant la même structure formelle que l'étude d'ensemble de 2020, l'addendum se concentre uniquement sur les domaines affectés par la pandémie, ou par les mesures prises pour en combattre ou en atténuer les effets.

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_755930/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755930/lang--fr/index.htm)

### **Elaborer une nouvelle génération de politiques et de programmes de l'emploi**

Afin de promouvoir la création d'emplois et le travail décent dans le contexte de la crise, les politiques nationales de l'emploi doivent être inclusives, intégrer la dimension de genre et prévoir des mesures de réponse et de relance immédiates et à plus long terme. La convention n° 122 et la recommandation n° 169 constituent un cadre solide et complet pour promouvoir le plein emploi productif et librement choisi, et pour surmonter la crise actuelle. L'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle génération de politiques et de programmes de l'emploi inclusifs, tenant compte de la dimension de genre et reposant sur des données probantes peuvent contribuer à assurer après la crise une reprise durable et créatrice d'emplois, et à protéger les moyens de subsistance. Ces politiques doivent créer des conditions propices à des entreprises durables, en particulier les micros, petites et moyennes entreprises. Les économies et les sociétés ont besoin de mesures d'aide urgente ainsi que de dispositifs à moyen et long terme pour sortir de la crise plus fortes et plus résistantes qu'auparavant.

Beaucoup de gouvernements ont pris une multitude de mesures pour atténuer l'impact de la crise sur les entreprises, les emplois, les travailleurs et les moyens d'existence. Ces mesures sont notamment les suivantes.

#### **a) Stimuler l'économie et l'emploi**

Pour faire face à l'impact dévastateur de la COVID-19 sur la demande et l'offre sur le marché du travail, des gouvernements ont pris toute une large gamme de mesures pour stimuler l'économie et soutenir les entreprises, les emplois et les revenus, notamment par des politiques budgétaires actives, des politiques monétaires accommodantes et par une aide financière aux entreprises et aux travailleurs dans des secteurs spécifiques.

#### **b) Soutenir les entreprises, les emplois et les revenus**

Tout au long de la pandémie, des gouvernements ont donné la priorité à la compensation du revenu de travailleurs et à la réduction du risque de nouvelles pertes d'emploi par différents moyens: programmes de maintien de l'emploi, aides à l'embauche pour les entreprises qui en remplissent les conditions, y compris des petites et moyennes entreprises, et services de formation et de placement pour améliorer l'employabilité des travailleurs et faciliter leur réaffectation à un autre emploi.

Dans le même temps, la pandémie a alerté la communauté internationale sur le besoin impérieux d'accélérer la mise en place, le renforcement et l'expansion progressive des systèmes de protection sociale, notamment les socles de protection sociale. Des pays ont pris une grande variété de mesures de maintien de l'emploi (partage du travail, réduction de la semaine de travail, subventions salariales). Certaines entreprises ont accepté de recruter des travailleurs d'autres entreprises opérant dans des secteurs sévèrement touchés. D'autres mesures visent à aider les entreprises à surmonter les crises, notamment les subventions et prêts, paiement total ou partiel des loyers et des coûts des services collectifs, moratoires sur le paiement de dettes ou report de cotisations de sécurité sociale et de retraite.

#### **c) Protection des travailleurs sur le lieu de travail**

Lorsque des entreprises et des travailleurs reprennent leurs activités, les principaux défis sont d'assurer la sécurité des travailleurs et de prévenir la propagation du virus. Les mesures de sécurité et de santé au travail ont été adaptées dans la plupart des pays grâce à l'application de politiques sur le lieu de travail pour définir les mesures essentielles de lutte contre la transmission de la COVID-19, y compris l'utilisation de masques, de vêtements de protection, la distanciation sociale et les contrôles techniques.

### Relation de travail et pandémie de COVID-19

La relation de travail étant la principale source de droits et d'avantages liés au travail, il est plus urgent que jamais d'établir des critères précis pour déterminer l'existence d'une relation de travail à la lumière des mutations du monde du travail dues à la pandémie. La COVID-19 accentue les incertitudes qui existaient déjà dans de nombreux pays quant à la question de savoir si, oui ou non, un travailleur est lié par une relation de travail. A cet égard, l'Addendum souligne que presque la moitié des travailleurs dans le monde sont des travailleurs indépendants (47%). Les mesures de flexibilisation et d'adaptation à la crise affectent les conditions de travail de millions de personnes et, souvent, modifient la relation de travail. Dans de nombreux pays, les gouvernements ont déclaré l'état d'urgence ou de nécessité, et la pandémie a été considérée comme une situation de force majeure. Dans ces circonstances sans précédent, des employeurs ont été contraints de prendre des mesures pour continuer d'assurer la viabilité de leurs entreprises et retenir leurs travailleurs.

Dans certains pays, les mesures adoptées sont entre autres la suspension temporaire des effets des contrats de travail. Dans ces cas, en principe, les travailleurs ne perçoivent plus leur salaire. Toutefois, un fonds COVID spécifique a parfois été créé pour couvrir les salaires. D'autres mesures, ont eu pour effet de suspendre des droits contractuels acquis.

La situation des travailleurs sous contrat temporaire est manifestement plus précaire que celle des travailleurs liés par un contrat à durée indéterminée et, dans le contexte de la pandémie, les travailleurs sous contrat temporaire ont été les premiers à être licenciés. Dans divers pays, des mesures ont été prises pour élargir les droits de ces travailleurs, et la durée maximale de ces contrats temporaires a été prolongée pendant les états d'urgence afin d'atténuer l'impact de la crise sur les entreprises et de réactiver le marché du travail.

Cette réactivation s'est traduite aussi par une hausse du travail à temps partiel, du travail à la demande, du nombre de contrats zéro heure et du travail sur plateforme numérique. Pendant la pandémie, de nombreux travailleurs sur plateforme ont exercé des fonctions considérées comme essentielles, telles que les services de livraison à domicile, mais ils ont été exposés à un risque accru d'infection sans pouvoir bénéficier d'équipements de protection individuelle, de mesures de distance physique, ni même du droit aux soins de santé ou à la protection sociale en cas de maladie. D'un autre côté, les travailleurs de secteurs qui ont interrompu leur activité ont été alors privés de revenu et de protection sociale. La pandémie a mis en évidence la situation précaire de ces travailleurs et a montré qu'il fallait prendre des mesures pour améliorer leurs conditions de travail.

### Faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle dans le contexte de la COVID-19

L'informalité doit être traitée de toute urgence afin d'atténuer les effets de la pandémie sur les entreprises et les travailleurs du secteur informel et de prévenir l'érosion de l'emploi formel. Les personnes occupées dans l'économie informelle ont été plus touchées que pendant les crises précédentes, et le taux de pauvreté relative s'est donc accru. D'après les estimations du BIT, 1,6 milliard de travailleurs de l'économie informelle, soit 76 pour cent de l'emploi informel dans le monde, ont à ce jour été considérablement affectés par les mesures de confinement. De plus, beaucoup de ces travailleurs sont des travailleurs indépendants et nombre d'entre eux ne peuvent pas travailler à domicile et, s'ils restent chez eux et ne travaillent pas, ils perdent alors leur emploi et leurs moyens d'existence. De plus, s'ils passent outre les mesures de prévention, ils s'exposent, eux et leurs familles, au virus. Qui plus est, ils ont généralement peu, voire pas du tout, accès aux services de soins de santé ou à la protection sociale. Les unités économiques de l'économie informelle, qui représentent huit entreprises sur dix dans le monde, sont confrontées à une situation comparable.

Surreprésentés dans l'économie informelle, les femmes et les jeunes ont été particulièrement touchés. Par ailleurs, les effets de la crise ont été distincts dans les différents secteurs de l'économie informelle. Ainsi, les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle sont souvent difficiles à atteindre et, souvent aussi, ne reçoivent pas l'aide qui leur est nécessaire. La technologie numérique a été utile pour identifier ou faciliter l'auto-identification des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle, afin qu'ils puissent accéder à des prestations. Néanmoins, les systèmes de gestion de l'information demeurent inefficaces dans de nombreux pays, ce qui entraîne l'exclusion de nombreuses personnes qui ont besoin d'aide.

Alors que l'impact de la pandémie continue de s'intensifier partout dans le monde, des diagnostics rapides sont réalisés pour évaluer les conséquences des politiques actuelles sur l'économie. L'absence de mesures de sécurité et de santé au travail, les obstacles à la sécurité des lieux de travail et des marchés, les risques accrus de travail des enfants et de servitude pour dette font partie des nombreux problèmes auxquels sont confrontées les personnes occupées dans l'économie informelle.

Les politiques à court, moyen et long terme visant à créer des emplois décents doivent également prendre en compte l'économie informelle. Ces politiques devraient inclure des stratégies de développement durable, d'éradication de la pauvreté et de croissance inclusive, ainsi que la promotion de conditions propices à l'activité économique et aux investissements, et la promotion de l'esprit d'entreprise, des micros, petites et moyennes entreprises ainsi que d'autres modèles et types d'unités économiques telles que les coopératives et d'autres unités de l'économie sociale et solidaire. L'addendum souligne également les mesures prises par les gouvernements et les partenaires sociaux pour prévenir l'informalisation des entreprises et des emplois, pour assurer un niveau adéquat de revenu ou de soutien du revenu et pour étendre la protection sociale.

### Travail à domicile et pandémie de COVID-19

La pandémie a rendu plus nécessaire un cadre politique global et intégré pour protéger les droits au travail des travailleurs à domicile traditionnels, ainsi que des télétravailleurs en nombre croissant. Le travail peut être effectué dans bien des cadres différents, y compris au domicile du travailleur. Le travail à domicile est très varié, allant de l'artisanat traditionnel au télétravail. Les mesures imposant ou encourageant le travail à domicile ont été un des principaux outils pour faire face à la pandémie de COVID-19.

D'une part, certains secteurs économiques où le travail à domicile prédomine ont enregistré une baisse substantielle de la demande pour leurs produits et, par conséquent, des revenus des travailleurs à domicile. Le secteur de l'habillement a été particulièrement touché par cette situation. D'autre part, de vastes secteurs de l'économie se sont tournés vers le télétravail, lorsque les caractéristiques de l'emploi et les possibilités techniques des entreprises le permettaient. En effet, certains emplois peuvent être décomposés en tâches distinctes qui peuvent être effectuées où que ce soit, ce qui élargit la palette des emplois adaptés au télétravail.

Cependant, le travail à domicile comporte également des inconvénients et des risques, notamment la responsabilité pour le travailleur des coûts opérationnels et matériels, la difficulté de concilier obligations professionnelles et obligations familiales, une durée du travail excessive sans droit à la déconnexion, le manque d'intimité, voire la violence et le harcèlement. Cela a généré un débat plus large sur ce qu'implique le travail à domicile, et en particulier le télétravail, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Plusieurs pays ont déjà pris des mesures, législatives ou à la suite de négociations collectives, pour traiter ces questions.

### Faire face à la COVID-19 en tenant compte du handicap

Les personnes en situation de handicap doivent être prises en compte à tous les stades des mesures de réponse et de redressement et y participer, afin d'élaborer et d'appliquer des politiques et des programmes qui répondent à leurs préoccupations et assurent l'égalité de chances et de traitement sur le marché du travail. Ces personnes, souvent, étaient déjà victimes de discrimination et d'exclusion dans l'emploi. Cette situation a été exacerbée par la pandémie qui a fortement accentué la stigmatisation existante et accru les vulnérabilités et les risques. En effet, la COVID-19 a dressé de nouveaux obstacles à leur accès aux services et aux aides. Ces personnes peuvent être considérablement affectées par les perturbations des services qu'elles utilisent normalement. De surcroît, l'isolement social et la solitude pendant le confinement peuvent avoir de graves répercussions psychologiques et entraîner des maladies mentales.

Le nombre immense de pertes d'emploi dues à la pandémie a désavantagé encore plus les personnes en situation de handicap par rapport aux autres personnes, et elles risquent davantage de connaître des difficultés pour reprendre le travail pendant la phase de reprise. La pandémie a également aggravé leur exclusion des programmes d'éducation, d'enseignement professionnel et de formation.

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir besoin d'une protection ou d'aménagements spécifiques pour travailler en toute sécurité. Les aménagements raisonnables sur les lieux de travail peuvent aller de mesures peu ou pas coûteuses, comme des horaires de travail flexibles, à des dispositifs d'assistance tels que des logiciels de lecture d'écran. Le télétravail peut également être une solution pour les travailleurs en situation de handicap. Compte tenu de leur forte incidence dans l'emploi informel, de nombreuses personnes en situation de handicap n'ont guère ou pas accès à la protection sociale. Les insuffisances de couverture sont importantes dans certains pays en développement.

L'addendum souligne les diverses mesures prises par des gouvernements en faveur des personnes en situation de handicap, en particulier celles qui exercent une activité indépendante ou qui se trouvent dans l'économie informelle, mesures qui vont des transferts en espèces à des modalités de travail flexibles ainsi qu'à des congés payés pour les membres de la famille de ces personnes. Les personnes en situation de handicap qui continuent à travailler doivent pouvoir accéder à des informations actualisées sur les risques sanitaires de la COVID-19 et sur la manière de se protéger et de prévenir les nouvelles contagions. En outre, les organisations qui regroupent ou défendent les personnes en situation de handicap devraient être consultées lors de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de la révision des mesures de reprise.

### Construire un meilleur avenir pour tous à partir de la COVID-19

Au moyen d'un dialogue inclusif, les politiques et les programmes nationaux de l'emploi doivent prendre en considération les besoins et les préoccupations de tous les membres de la population. La conception et l'application de la nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi doivent tenir compte du fait qu'elles couvrent non seulement tous les aspects de la croissance économique et de l'emploi, mais elles doivent aussi être inclusives, se fonder sur le consensus et garantir l'égalité de chances et de traitement pour tous. Les crises mondiales, comme celle entraînée par la pandémie, tendent à suivre les lignes de fracture de la société, mettant ainsi fortement en évidence les inégalités existantes. Le virus ne connaît ni frontières ni obstacles sociaux. Il n'en reste pas moins que les individus ne disposent pas tous des mêmes moyens pour se protéger et faire face aux conséquences de la pandémie.

Les groupes qui étaient déjà vulnérables sont ceux qui sont le plus touchés pendant les crises, ce qui aggrave encore leur situation. En ce sens, les effets dévastateurs de la pandémie et des mesures prises pour l'atténuer ont affecté la santé ou l'emploi, en particulier au détriment des groupes identifiés dans les instruments à l'examen.

Les mesures d'endiguement et de distance physique ont touché de manière disproportionnée de nombreux secteurs où les femmes sont nombreuses, comme l'industrie de la confection, la santé, les communications, les soins à la personne et le travail domestique. De plus, les mesures d'endiguement et en particulier la fermeture d'écoles et de garderies ont augmenté le volume des soins non rémunérés qui sont prodigués au foyer. Souvent encore, ce sont des femmes qui effectuent ces tâches. Les obligations professionnelles et familiales, alourdies par le confinement, ont créé une pression psychologique supplémentaire, avec les risques qui en découlent pour la santé mentale de nombreux travailleurs, en particulier des femmes.

Les jeunes ont souvent de grandes difficultés pour entrer sur le marché du travail. Cette situation s'était considérablement aggravée lors de la dernière crise économique et financière de 2008. La pandémie et les mesures d'endiguement touchent les jeunes, notamment de trois manières: l'interruption de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage réduit leur employabilité; la crise de l'emploi fait qu'il est encore plus difficile de trouver un emploi; et la vague de pertes d'emploi a diminué les revenus et détérioré les conditions de travail. Les conséquences de la pandémie pourraient entraîner l'émergence d'une « génération du confinement ».

Les travailleurs migrants, les travailleurs âgés, les travailleurs domestiques, les peuples indigènes et tribaux, les personnes vivant avec ou affectées par le VIH et les travailleurs ruraux ont été affectés par la situation de manière disproportionnée. Ces groupes sont généralement concentrés dans les emplois faiblement rémunérés et les secteurs les plus touchés par la pandémie, et se trouvent parfois dans des conditions de précarité, y compris dans l'économie informelle. De tout temps victimes de stigmatisation, de discrimination et d'exclusion, ils sont confrontés aujourd'hui à des niveaux croissants de violence et de harcèlement.

### **Assurer un dialogue social participatif pour répondre de manière appropriée à la COVID-19 et contribuer au redressement et à la résilience**

Les politiques et programmes nationaux de l'emploi et toutes les mesures de réponse et de relance devraient être élaborés et mis en œuvre sur la base d'une consultation tripartite et d'un dialogue social inclusif. Le dialogue social, bipartite ou tripartite, est essentiel pour élaborer des politiques et des stratégies à plus long terme, en particulier après la crise, afin de promouvoir la productivité et la croissance économique, de favoriser la transition vers l'économie formelle et de renforcer la cohésion sociale, la résilience et la stabilité. Il convient toutefois de reconnaître que les mesures de distance physique constituent, dans la plupart des cas, un obstacle supplémentaire aux processus de dialogue social. À cet égard, l'ampleur de la crise et la nécessité de mesures urgentes ont conduit de nombreux gouvernements à agir de manière isolée, sans consulter les partenaires sociaux ou la société civile.

Dans le même temps, la pandémie a entravé les activités quotidiennes des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que leurs relations avec leurs membres. Elles ont dû adapter leurs méthodes de fonctionnement pour fournir virtuellement des services consultatifs. La négociation collective a été considérablement affectée et, dans de nombreux pays, on a conclu moins de conventions collectives que les années précédentes.

Or, pour surmonter la crise, les gouvernements ne doivent pas agir seuls. Il est important qu'ils coordonnent leur action et collaborent avec les institutions du marché du travail et les acteurs du monde du travail pour faire face à la pandémie, mitiger les effets des mesures d'endiguement et reconstruire les entreprises, les économies et les sociétés. Cela renforcera la confiance des parties prenantes et permettra d'adapter les politiques aux besoins de tous ceux qui sont sur le marché du travail, et aussi d'atténuer les conflits. Par ailleurs, le dialogue social doit être inclusif et faire intervenir les représentants des groupes ou les membres de la société civile qui seront concernés par les mesures, en particulier les travailleurs de l'économie informelle, les personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables.

### Regard vers l'avenir

Une nouvelle génération de politiques de l'emploi inclusives, se fondant sur des données probantes, tenant compte des spécificités de genre et reposant sur les normes internationales du travail, peut constituer une base solide pour construire l'avenir. Les principes des instruments examinés dans l'étude d'ensemble de 2020 et les conclusions et recommandations de la commission sur l'application effective de ces principes sont plus pertinents que jamais dans le contexte de la COVID-19 et de ses conséquences. Les orientations fournies par les instruments examinés, constituent des outils permettant les gouvernements, avec la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que des représentants des membres de la société civile concernés par les mesures prises, de concevoir et mettre en œuvre une nouvelle génération de politiques et de programmes inclusifs tenant compte de la dimension de genre. Ainsi, les instruments dans le domaine de l'emploi peuvent contribuer à la résilience de sociétés, d'économies et d'institutions capables alors de construire un avenir du travail meilleur et plus inclusif.

## Introduction

---

1. L'objet de cet addendum est de compléter l'Étude d'ensemble intitulée «Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation» (dénommée ci-après, «l'Étude d'ensemble de 2020»). Moins d'un mois après la publication au début de l'année de cette Étude d'ensemble, le monde était frappé par la pandémie de COVID-19. Face à la propagation rapide du virus et au grand nombre de décès potentiel, les pays des quatre coins du globe ont pris des mesures urgentes pour limiter la propagation de ce virus et protéger la santé publique. Ces mesures, consistant notamment en un confinement obligatoire, la mise en quarantaine, l'auto-isollement et la distanciation sociale, ont ensuite entraîné de violents chocs socio-économiques dans le monde entier.

2. Si l'examen par la commission d'experts des huit instruments dont il est question dans l'Étude d'ensemble de 2020<sup>2</sup> reste inchangé, compte tenu des lourdes conséquences de la pandémie sur le monde du travail, qui a également entraîné l'annulation de la Conférence internationale du Travail de 2020, le Conseil d'administration a invité les États Membres à :

fournir s'ils le souhaitent, entre le 15 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre 2020, des informations supplémentaires à propos du rapport sur les instruments relatifs à l'emploi soumis en 2019 au titre de l'article 19, à savoir la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, qui mettraient en lumière les faits nouveaux pertinents survenus, le cas échéant, depuis la soumission de ce rapport concernant l'état de la législation et de la pratique nationales en la matière<sup>3</sup>.

3. Dans son addendum à l'Étude d'ensemble de 2020, la commission examine donc les informations additionnelles communiquées par les gouvernements<sup>4</sup> et les partenaires sociaux sur la situation dans les États Membres, ainsi que les informations accessibles au public, et prend note des nombreuses mesures que les mandants tripartites ont prises immédiatement et à plus long terme pour faire face à la pandémie et favoriser une reprise durable. Ainsi, l'addendum porte sur l'évolution de la législation et des politiques qui ont trait à l'application de chacun des huit instruments couverts par l'Étude d'ensemble. Dans ce contexte, la commission fait observer que la pandémie actuelle pourrait être l'occasion, pour les gouvernements, les partenaires sociaux et la société en général, de réfléchir aux répercussions de situations provoquées par des pandémies, des épidémies et autres catastrophes naturelles sur l'évolution du droit. Ces crises ne devraient ni entraîner un nivellement par le bas ni conduire à sacrifier les normes internationales du travail. Dans le même temps, la commission tient à souligner l'importance cruciale du dialogue social dans tous les aspects de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'examen des réponses politiques, afin de veiller à ce que celles-ci soient fondées sur les normes internationales du travail et adaptées aux circonstances nationales.

---

<sup>2</sup> Ces huit instruments sont les suivants: la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

<sup>3</sup> [Procès-verbaux des réunions du Groupe de sélection tenues en préparation des décisions prises par correspondance par le Conseil d'administration entre mars et octobre 2020](#), Genève, parag. 353, a).

<sup>4</sup> Voir Annexe I du présent document.

4. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la crise au moment de la rédaction du présent document, les informations présentées dans cet addendum ne sauraient être exhaustives. La commission renvoie à cet égard à son observation générale de 2020 sur la convention n° 122.<sup>5</sup> En outre, il se pourrait que les données statistiques qui y figurent soient actualisées au fur et à mesure de l'évolution de la situation.

5. La commission estime que les principes exposés dans les instruments couverts par l'Étude d'ensemble de 2020, ainsi que les conclusions et les recommandations qu'elle formule sur l'application efficace de ces principes, sont plus pertinents que jamais dans le contexte du COVID-19 et de ses conséquences. Elle espère que cet addendum montrera que ces instruments constituent de précieuses orientations qui aideront les pays à élaborer une nouvelle génération de réponses politiques inclusives, fondées sur des données probantes et le consensus, grâce auxquelles on pourra «reconstruire en mieux» après la crise, au moyen de politiques économiques, sociales et environnementales qui favorisent la réalisation de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Dans ce contexte, l'approche inclusive de l'avenir du travail centrée sur l'humain que préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT<sup>6</sup> est plus que jamais nécessaire pour protéger les droits des travailleurs, et pour sauver les entreprises et les économies détruites par les violents chocs sanitaires et les graves bouleversements socio-économiques qu'a provoqués la pandémie. L'avenir du travail, c'est maintenant. En appliquant efficacement les instruments dont il est question dans cet addendum, les mandants tripartites de l'OIT peuvent veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte sur le chemin vers un avenir meilleur.

---

<sup>5</sup> Voir [Observation générale sur la convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#), adopté par la commission d'experts à sa 91<sup>e</sup> session en novembre-décembre. 2020.

<sup>6</sup> Résolution sur la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Conférence internationale du Travail, 108<sup>e</sup> session, Genève, juin 2019.



Partie I

**Importance fondamentale des politiques nationales de l'emploi inclusives pour faire face à la crise du COVID-19: garantir une reprise riche en emplois et des changements structurels durables**

---

## ► 1. Contexte général

---

6. La crise du COVID-19 a eu des répercussions considérables sur la quantité et la qualité des emplois, ainsi que sur les moyens de subsistance des populations, et a provoqué la perte de millions d'emplois ainsi que la fermeture de bon nombre d'entreprises. Les mesures prises dans les pays du monde entier pour préserver la santé publique et empêcher la propagation de la pandémie ont entraîné des bouleversements économiques et sociaux d'une ampleur sans précédent, la plupart des pays ayant pris au moins des mesures d'urgence d'endigement, notamment le confinement, la quarantaine, la distanciation physique et d'autres mesures d'isolement.

### Observatoire de l'OIT: Le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition. Estimations et analyses actualisées (extrait du 23 septembre 2020)

Les fermetures de lieux de travail continuent de perturber les marchés du travail dans le monde entier, entraînant des pertes d'heures de travail plus importantes que ce qui avait été estimé précédemment. Les pertes totales d'heures de travail estimées pour le deuxième trimestre de 2020 (par rapport au quatrième trimestre 2019) sont maintenant de 17,3 pour cent, soit l'équivalent de 495 millions d'emplois à temps plein (ETP). Les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure sont les plus touchés, ayant connu une baisse du temps de travail estimée à 23,3 pour cent (240 millions d'emplois ETP) au cours du deuxième trimestre de l'année. Les pertes d'heures de travail devraient rester élevées au troisième trimestre de 2020, avec 12,1 pour cent ou 345 millions d'emplois ETP. En outre, les projections révisées pour le quatrième trimestre laissent entrevoir des perspectives plus sombres que celles précédemment estimées. Dans le scénario de base, les pertes d'heures de travail au dernier trimestre de 2020 devraient s'élever à 8,6 pour cent, soit 245 millions d'emplois ETP. Les dernières données confirment que les pertes d'heures de travail se traduisent par des niveaux de chômage et d'inactivité plus élevés, l'inactivité augmentant dans une plus large mesure que le chômage. L'augmentation de l'inactivité est une caractéristique notable de la crise actuelle de l'emploi qui appelle une attention politique forte. La baisse du nombre d'emplois a généralement été plus importante pour les femmes que pour les hommes. Ces pertes élevées d'heures de travail se sont traduites par des pertes substantielles de revenus du travail. Les estimations des pertes de revenus du travail (avant prise en compte des mesures de soutien au revenu) suggèrent une baisse globale de 10,7 pour cent au cours des trois premiers trimestres de 2020 (par rapport à la période correspondante en 2019), ce qui représente 3,5 billions de dollars É.-U., soit 5,5 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial pour les trois premiers trimestres de 2019. Les pertes de revenus du travail sont les plus importantes dans les pays à revenu intermédiaire, atteignant 15,1 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et 11,4 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur<sup>7</sup>.

7. Face à l'évolution de la pandémie, les mesures urgentes que les pays ont prises pour empêcher sa propagation ont ralenti ou interrompu les activités des entreprises dans de nombreux pays et dans de nombreux secteurs économiques. La perturbation des chaînes d'approvisionnement mondiales s'est répercutée sur les communautés locales, la production et la main-d'œuvre étant fortement liées à la demande. Compte tenu des effets économiques de la pandémie, beaucoup d'entreprises, en particulier celles des secteurs fortement touchés,

---

<sup>7</sup> Observatoire de l'OIT: [le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition. Estimations actualisées et analyses](#), 23 septembre 2020.

comme le tourisme, l'hôtellerie et la restauration<sup>8</sup>, ont été contraintes de fermer définitivement. La crise a eu des répercussions sur les entreprises quelle que soit leur taille, les plus touchées étant les micro, petites et moyennes entreprises (MPME). Avec ces bouleversements économiques, des millions de travailleurs ont perdu leur revenu et leurs moyens de subsistance, nombre d'entre eux ne bénéficiant pas de l'aide au revenu et de la protection sociale qui pourraient les empêcher, eux et leur famille, de sombrer dans la pauvreté.<sup>9</sup> La commission observe en outre que la pandémie a touché les travailleurs de différentes manières, et ceux qui appartiennent aux groupes les plus vulnérables subissent les répercussions les plus fortes. Les emplois des femmes sont relativement plus menacés que ceux des hommes, d'une part, en raison de l'impact de la fermeture des secteurs de services où les femmes sont surreprésentées et, d'autre part, parce que le travail informel est important dans ces secteurs et que les femmes ont par ailleurs la charge des soins à la famille, tout cela pouvant nuire à leur capacité de conserver leur emploi<sup>10</sup>. Les jeunes font également face à des perturbations de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage en milieu de travail, ainsi qu'à des difficultés accrues pour les jeunes demandeurs d'emploi et les nouveaux entrants sur le marché du travail<sup>11</sup>. D'une manière générale, les groupes durement touchés et ceux qui sont vulnérables à l'exclusion, notamment les travailleurs migrants et ceux qui occupent un emploi informel, ont vu leur déficit de travail décent augmenter<sup>12</sup>. La crise a révélé non seulement les faiblesses des systèmes nationaux de santé, qui sont mal préparés et n'ont pas la capacité de résister, mais aussi les profondes inégalités qui existent dans les sociétés et les économies de tous les pays et toutes les régions.

Selon la *Confédération syndicale internationale* (CSI), la pandémie de COVID-19 a d'importantes répercussions sur l'économie des pays du monde entier. D'après la récente enquête de la CSI sur le COVID-19, 87 des 100 pays examinés ont indiqué que des entreprises de leur pays licencient des travailleurs. Une réduction importante du temps de travail a également été enregistrée, ce qui a eu un impact considérable sur la croissance. La CSI estime que les mesures de «flexibilisation» du marché du travail et les mesures d'austérité ne favoriseront pas l'emploi et ne conduiront pas non plus à une reprise plus rapide de l'emploi, et qu'il faut plutôt s'attacher à promouvoir et à investir dans la création d'emplois décents, stables et durables<sup>13</sup>.

8. Au travers des réponses politiques efficaces qu'il faut mettre en place d'urgence à tous les niveaux pour faire face à la crise, les économies nationales, les sociétés et la communauté internationale ont là une occasion de renforcer le caractère inclusif des systèmes et leur résilience, en promouvant le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous les hommes et les femmes du monde du travail.

<sup>8</sup> La Centrale des travailleurs de l'Argentine indique, par exemple, que les secteurs de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration totalisent à eux seuls près de la moitié des emplois perdus durant les premiers mois de la pandémie. En outre, la Confédération générale du travail de la République argentine souligne qu'en raison du confinement, le gouvernement est intervenu sur le marché du travail pour introduire des mesures visant à subventionner l'offre et la demande de travail, afin de remédier à l'absence de revenus. Deux pour cent du PIB sont destinés à faire face à cette situation. L'une des mesures prises par le gouvernement a été l'interdiction de licencier les travailleurs. Le gouvernement prend des mesures de relance sous la forme de travaux publics visant à développer les infrastructures publiques.

<sup>9</sup> UNCTAD, *"The Least Developed Countries Report 2020"*, December 2020.

<sup>10</sup> BIT, *A Gender-Responsive Employment Recovery: Building Back Fairer*, Note de synthèse, juillet 2020.

<sup>11</sup> BIT, *Prévenir l'exclusion du marché du travail: remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19*, Note de synthèse, mai 2020.

<sup>12</sup> BIT, *Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19*, Note de synthèse, mai 2020.

<sup>13</sup> Voir *ITUC Global COVID-19 Survey, 25 May – 28 May 2020, Key Findings*.

9. Les gouvernements ont été contraints à la fois de faire face aux impératifs de la crise sanitaire et d'apporter une aide d'urgence à l'économie, aux employeurs et aux travailleurs. Beaucoup de gouvernements ont adopté des politiques à court et moyen termes pour stabiliser leur économie le plus rapidement possible et atténuer l'impact de la crise et, dans la mesure du possible, prévenir de futurs chocs.

10. Les réponses politiques inclusives mises en œuvre pendant et après la crise, qui se fondent sur des données probantes et un consensus, offrent la possibilité de «reconstruire en mieux», de perfectionner ou d'actualiser les politiques de l'emploi existantes, de manière à favoriser la création d'emplois durables et de qualité et de moyens de subsistance durables pour les travailleurs à leur compte.

L'organisation *Business New Zealand* souligne que nul ne peut dire à ce jour dans quelle mesure l'émergence du COVID-19 va encore fragiliser les acquis en matière de réduction de la pauvreté. Cependant, il y a fort à parier que les changements dans le monde du travail interviendront plus rapidement que les politiques ne pourront s'adapter, comme en témoigne la crise actuelle liée au COVID-19. Il est même probable que les statistiques soient dépassées au moment où elles seront disponibles pour l'élaboration des politiques.

## ► 2. Stratégies et réponses politiques efficaces pendant et après la pandémie

11. À mesure de l'évolution de la pandémie et de l'ampleur croissante de ses répercussions sur les économies, les entreprises et les travailleurs, l'accent a été mis sur l'aide aux employeurs et la prévention du chômage, du sous-emploi et de l'inactivité. La pandémie se répercutera probablement de façon inégale, ce qui aggravera d'autant les vulnérabilités et les inégalités déjà existantes. Toute relance riche en emplois devra donc jeter les bases d'une croissance inclusive et durable. Au cours de cette phase, il conviendra de s'attacher particulièrement à renforcer les politiques de l'emploi au profit des entreprises et des travailleurs, ainsi qu'à «reconstruire en mieux» les institutions du marché du travail. Les mesures de politique de l'emploi doivent quant à elles être échelonnées et coordonnées avec les politiques macroéconomiques, les stratégies sectorielles et le soutien aux entreprises, la protection sociale, l'aide au revenu et le développement des compétences<sup>14</sup>. Les réponses politiques devraient aussi viser à mettre en place des systèmes de protection sociale complets suffisamment bien financés, avec des politiques et des infrastructures de soins, capables de faire rapidement et efficacement face à toute future crise. Il est important d'élaborer ou d'adapter les politiques et programmes nationaux de l'emploi en consultation avec les partenaires sociaux, et en collaboration avec les représentants des personnes concernées par les mesures à prendre<sup>15</sup>.

12. La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (n° 169) sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, offrent aux États Membres de l'OIT un cadre solide et complet pour promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et pour sortir de la crise, car ces instruments proposent des orientations de fond sur l'élaboration des politiques de l'emploi.

13. Pour être à la fois efficaces et durables, les réponses politiques adoptées doivent comprendre des mesures de secours d'urgence immédiates et des mesures à moyen et long termes, afin que les économies et les sociétés puissent sortir de la crise en étant plus fortes et plus résilientes qu'auparavant. À cet égard, la commission note que l'OIT a élaboré un cadre

<sup>14</sup> BIT, *National Employment Policies for an Inclusive, Job-Rich Recovery from the COVID-19 Crisis*, septembre 2020.

<sup>15</sup> Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, art. 3.

politique global pour faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise du COVID-19<sup>16</sup>. Ce cadre se fonde sur quatre piliers: premièrement, stimuler l'économie et l'emploi; deuxièmement, soutenir les entreprises, les emplois et les revenus; troisièmement, protéger les travailleurs sur le lieu de travail; et, quatrièmement, s'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions. À cet égard, la commission estime qu'il est essentiel que les politiques de l'emploi tiennent également compte de la nécessité de protéger les moyens de subsistance, car cela contribue à assurer la survie des travailleurs indépendants occupés dans des emplois de subsistance et dont la situation déjà précaire s'est aggravée en raison de la pandémie.

14. Avant d'élaborer ou d'adapter des politiques nationales de l'emploi visant à promouvoir une reprise favorisant le plein emploi, productif et librement choisi, il conviendra de procéder à une évaluation rapide des secteurs clés de l'économie et des catégories spécifiques de travailleurs, afin de déterminer les répercussions de la pandémie sur les entreprises et les groupes de population particulièrement touchés, ainsi que son impact sur le marché du travail, les conditions de travail et leur réorganisation.

15. La commission examine ci-après certaines des mesures de politique mises en œuvre pendant la pandémie, à la lumière des quatre piliers du cadre global de l'OIT. La commission note que ces piliers se complètent les uns les autres et comprennent des mesures transversales visant à réduire les énormes difficultés auxquelles font face les pays au niveau national.

### ► 3. Approche globale et intégrée

16. La commission observe que le cadre proposé par l'OIT offre des orientations pour aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre une approche globale et intégrée qui peut s'adapter aux circonstances nationales, avec l'endiguement pour pilier central<sup>17</sup>.

17. La commission constate que beaucoup de gouvernements ont mis en œuvre des politiques à court et moyen termes visant à stabiliser leur économie et à atténuer les conséquences sociales et économiques de la pandémie. Néanmoins, en temps de crise, les difficultés sont systémiques et les mesures prises par une entreprise se répercutent sur d'autres. C'est pourquoi les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, doivent mettre en œuvre des mesures destinées à la fois à soutenir les entreprises pendant la crise, et à les aider à surmonter les répercussions de la pandémie à long terme<sup>18</sup>.

*L'Organisation internationale des employeurs (OIE) souligne que les activités de réglementation sont nombreuses et se poursuivent dans tous les pays pour atténuer autant que possible les incidences de la pandémie en ce qui concerne les pertes d'emplois et la réduction des revenus. Il s'agit notamment de mesures visant à autoriser et à étendre la pratique du télétravail, à permettre la réduction du temps de travail pour éviter les licenciements et ainsi maintenir le lien entre les travailleurs et les entreprises, à maintenir le capital productif des entreprises et à établir les bases d'un retour au travail en phase de reprise pour les entreprises qui ont pu mettre en œuvre cette pratique. La difficulté est de savoir comment accélérer la reprise en raccourcissant, en aplanissant et en rendant plus facile la voie qui y mène. Des mesures urgentes sont nécessaires pour limiter les dommages causés aux entreprises et aux moyens de subsistance, reconstruire l'économie et relancer la croissance économique sur un mode solide, résilient et durable.*

<sup>16</sup> BIT, «*Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19*», Note de synthèse, mai 2020.

<sup>17</sup> ONU, «*Response to Coronavirus: Globally Coordinated Effort*», communiqué de presse, 23 mars 2020.

<sup>18</sup> BIT, «*Restructurer les entreprises pour favoriser leur redressement et leur résilience face à la crise du COVID-19*».

*Espagne* – Dans son rapport, le gouvernement mentionne les dispositions légales adoptées dans le but de contrer les effets de la pandémie. Le gouvernement indique que ces dispositions ont pour principal objectif d'harmoniser deux aspects essentiels: éviter une interruption de l'activité productive qui nuirait considérablement aux entreprises et protéger l'emploi et les travailleurs.

#### a) Stimuler l'économie et l'emploi

18. La pandémie de COVID-19 a eu des conséquences désastreuses tant sur la demande que sur l'offre sur le marché du travail, et a sérieusement entravé l'objectif de garantir le plein emploi et un travail décent<sup>19</sup>. Dans ce contexte, la commission constate que des mesures très diversifiées ont été prises au niveau national pour stimuler l'économie, soutenir les entreprises, les emplois et les revenus, consistant entre autres, en des aides fiscales et monétaires et en un allègement de la dette, ainsi qu'en un investissement public dans divers secteurs, en particulier dans les systèmes de santé<sup>20</sup>.

*Grèce* – Le programme SYN-ERGASIA (en grec: copartenariat) a été établi par la loi n° 4690/2020 en tant que programme extraordinaire et temporaire pour l'emploi financé par l'initiative SURE de la Commission européenne. Fondé sur le partenariat entre l'État et toutes les forces de production, il vise à atténuer les pertes d'emplois pendant la pandémie de COVID-19 et à stimuler l'emploi. Il s'agit à cette fin de soutenir les entreprises touchées, en réduisant les coûts du travail et en autorisant une certaine souplesse dans la gestion du personnel, et de protéger l'emploi, en excluant tout licenciement de salariés dans ce cadre et en protégeant les salaires. Le programme cible les entreprises qui sont gravement touchées par la pandémie. L'État prend en charge les 60 pour cent du salaire des salariés qui auraient autrement été perdus en raison de la réduction de la durée du travail. L'employeur a l'obligation de *prendre en charge* toutes les cotisations d'assurance du salarié, calculées sur la base du salaire nominal initial. Tant que le salarié est en situation de «réduction de la durée du travail», il est interdit à l'employeur de résilier son contrat de travail et de réduire son salaire nominal.

L'OIE souligne que les entreprises ne relanceront pas spontanément leurs activités et que les économies ne pourront pas revenir aux niveaux de prospérité antérieurs sans un soutien persistant et approprié, ni sans la mise en place d'un environnement favorable aux entreprises, qui soit prévisible et incitatif pour l'investissement, l'innovation et la création d'emplois.

#### i) Politiques fiscales actives: aides financières et fiscales accordées aux entreprises

19. Beaucoup de pays ont pris des mesures fiscales à court terme pour soutenir l'économie. Ces mesures ont pris différentes formes, notamment le report et l'allègement d'impôts. La portée et la durée des mesures d'allègement sont variables selon les pays. Des reports de l'impôt sur les sociétés et de l'impôt sur le revenu ont été accordés, d'une durée très variable d'un pays à l'autre<sup>21</sup>. Dans certains pays, le report ou l'allègement d'impôts visait les secteurs particulièrement touchés par les répercussions de la pandémie.

<sup>19</sup> BIT, «Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19», 5.

<sup>20</sup> BIT, «COVID-19: Stimulating the economy and employment», communiqué de presse, 17 avril 2020.

<sup>21</sup> Par exemple, cette période peut aller de trois mois au Brésil et en Croatie à dix-huit mois en Estonie.

*Bahreïn* – Face aux perturbations économiques générées par la pandémie, des mesures relatives à la taxe sur la valeur ajoutée ont été adoptées. Le service du Trésor public a annoncé un report de la déclaration de juin de la TVA du 31 juillet au 5 août 2020, afin d'aider les entreprises pendant les fêtes de l'Aïd<sup>22</sup>.

*Colombie* – Suite à l'adoption du décret n° 789 de 2020, les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme ont été exonérés de la taxe sur la valeur ajoutée jusqu'au 31 décembre 2020<sup>23</sup>.

20. Dans certains pays, l'allégement d'impôt a pris la forme d'une réduction du taux d'imposition ou d'une exonération totale d'impôts.

*Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord* – Les petites entreprises ont été totalement exonérées d'impôts pour 2020<sup>24</sup>.

### *ii) Politique monétaire conciliante*

21. Certains pays ont mis l'accent sur des politiques plus générales qui peuvent amortir le choc économique et aider les entreprises. Par exemple, dans beaucoup de pays, les banques centrales ont assoupli les conditions financières d'accès au crédit, ce qui a permis aux banques commerciales d'accorder davantage de prêts aux petites et moyennes entreprises (PME)<sup>25</sup>.

*Malaisie* – La Banque centrale a annoncé qu'elle avait demandé un moratoire de six mois sur tous les prêts bancaires concernés par la pandémie, sauf sur les crédits accordés par le biais de cartes de crédit<sup>26</sup>.

### *iii) Aide financière à des secteurs particuliers*

22. Outre les exonérations fiscales mentionnées ci-dessus, des mesures ciblées ont été prises dans de nombreux pays pour atténuer le choc économique causé par la pandémie de COVID-19 sur des secteurs particuliers, comme la santé, le tourisme, les voyages et les transports; ces mesures ont pris la forme, entre autres, de plans de relance ou de nouveaux instruments de crédit destinés à venir en aide aux secteurs qui emploient un grand nombre de travailleurs et sont frappés de plein fouet par la pandémie, et qui pèsent très lourd dans l'économie nationale.

<sup>22</sup> R. Asquith, «*Bahrain COVID-19 VAT measures*», Avalara VATlive, 7 juillet 2020.

<sup>23</sup> Gouvernement de la Colombie, ministère du Commerce, de l'Industrie et du Tourisme. «*Hasta el 31 diciembre de 2020, exclusión del IVA a los servicios turísticos y hoteleros*», communiqué de presse, 4 juin 2020. De même, en Grèce et en Suède, entre autres, un système de report du paiement de la TVA a été mis en place dans les zones touchées par l'épidémie. En Turquie, la taxe d'habitation a été suspendue jusqu'en novembre 2020. La République de Corée a désigné 8 secteurs (voyages, tourisme, hébergement, spectacles, assistance aéroportuaire, boutiques hors taxes, expositions et conventions internationales et bus desservant les aéroports) comme des «Secteurs spéciaux pour le soutien à l'emploi».

<sup>24</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, «*Business rates relief*».

<sup>25</sup> Aux États-Unis, par exemple, le taux des fonds fédéraux a été réduit de 50 points de base en mars et ramené à 0-0,25 pour cent. La Réserve fédérale a en outre pris des mesures pour soutenir les flux de crédit, certaines d'entre elles étant financées par des fonds alloués dans le cadre de la loi CARES (Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act).

<sup>26</sup> Portail de la *Bank Negara Malaysia COVID-19*.

*Colombie* – Une nouvelle ligne de crédit a été spécifiquement ouverte pour les secteurs du tourisme et de l'aviation<sup>27</sup>.

*Finlande* – Dans son rapport, le gouvernement indique que 912 millions d'euros environ ont été alloués à 18 770 projets. La majorité des mesures d'aide ont été accordées aux secteurs du commerce, de la construction, des logiciels et des jeux, du tourisme et de la restauration ainsi qu'aux industries créatives.

*Grèce* – Le gouvernement indique dans son rapport que les salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les entreprises saisonnières du secteur du tourisme avaient droit à une indemnité spéciale s'élevant à 534 euros par mois pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 30 septembre 2020. Ceux qui ne sont pas réemployés par leurs anciens employeurs et qui restent au chômage reçoivent une indemnité d'urgence égale au montant de la dernière allocation de chômage mensuelle qu'ils ont perçue. Le nombre de jours d'emploi nécessaires pour percevoir cette indemnité a été réduit de 100 à 50 jours<sup>28</sup>.

*Pays-Bas* – Le gouvernement a débloqué 4 000 euros au profit d'entrepreneurs de certains secteurs particulièrement touchés, comme la restauration et le commerce de détail<sup>29</sup>.

*Suède* – Dans son rapport, le gouvernement précise que les secteurs de la culture et des sports ont reçu des fonds supplémentaires.

*Tonga* – Sur la base d'une première évaluation de l'impact global de la pandémie sur l'économie, un plan de relance économique et social pour 2020 de 60 millions de TOP (5,3 pour cent du PIB) a été annoncé le 2 avril 2020 en tant qu'aide à court terme à tous les secteurs touchés. Plus d'un tiers des fonds seront alloués au secteur de la santé, le reste étant destiné à venir en aide à d'autres secteurs, notamment le tourisme, les transports, l'agriculture, l'éducation et la sécurité<sup>30</sup>.

**23.** L'épidémie de COVID-19 a mis à rude épreuve le secteur de la santé en particulier. Pour faire face à cette situation, beaucoup de gouvernements ont pris des mesures urgentes pour augmenter les ressources financières de leurs systèmes de santé, afin de, par exemple, faire appel à des travailleurs de la santé qualifiés et leur garantir des conditions adéquates en matière de sécurité et de santé au travail, y compris l'accès à des équipements de protection individuelle.

<sup>27</sup> Voir le site du gouvernement colombien, «*Medidas implementadas COVID-19*», avril 2020.

<sup>28</sup> Un soutien financier a aussi été mis en place pour les artistes, les créateurs, les professionnels de la culture et de l'art ainsi que les guides touristiques.

<sup>29</sup> <https://business.gov.nl/subsidy/reimbursement-sectors-affected-corona-measures-togs/>.

<sup>30</sup> FMI, *Policy responses to COVID-19*.

*Italie* – Le décret législatif n° 18 du 17 mars 2020 a approuvé le programme «CuraItalia» qui vise à contrer les effets négatifs de la pandémie de coronavirus sur l'économie. Les mesures prises s'élèvent à environ 5 pour cent du PIB, dont 3,5 milliards d'euros sont destinés à renforcer le système de santé, notamment le recrutement immédiat de quelque 20 000 professionnels de la santé<sup>31</sup>.

*Suède* – Dans son rapport, le gouvernement indique qu'il prévoit d'augmenter le financement des soins aux personnes âgées, et en particulier de former jusqu'à 10 000 professionnels de soins de santé.

***iv) Défis à relever après la pandémie en ce qui concerne l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des politiques nationales de l'emploi***

24. La commission estime qu'il convient d'envisager de maintenir les mesures de relance en place jusqu'à ce que la reprise de l'économie et de l'emploi soit fermement ancrée et que, après la pandémie de COVID-19, il faudra élaborer une politique de l'emploi bien pensée qui s'inscrit dans le cadre des politiques économiques générales, de manière à relancer l'emploi et accroître les revenus à moyen et long termes. Dans ce contexte, il conviendra d'élaborer les politiques nationales de l'emploi post-pandémie à partir de réponses séquentielles, allant de mesures de secours immédiates à des mesures à moyen et long termes favorisant une reprise riche en emplois. Ces mesures devront être adaptées pour tenir compte des répercussions disproportionnées de la pandémie sur les femmes et devront répondre aussi aux besoins propres aux secteurs, aux communautés locales et à certaines catégories de travailleurs, beaucoup d'entre eux ayant été touchés de manière très différente. La commission reconnaît en outre le rôle joué par les politiques actives du marché du travail et les services de l'emploi pour ce qui est de faire le lien entre les mesures de relance à court terme et à long terme et la nécessité d'établir une relation plus étroite entre les mesures visant à garantir la continuité des activités, le soutien actif du marché du travail et les systèmes de protection sociale afin de promouvoir la réintégration des travailleurs sur le marché du travail et d'éviter que davantage de personnes ne tombent dans la pauvreté et le chômage.

*Grèce* – Dans son rapport, le gouvernement indique qu'un réseau cohérent de mesures complémentaires a été adopté, comme le nouveau programme pour 100 000 emplois subventionnés établi par décision ministérielle conjointe du ministère du Travail et des Affaires sociales et du ministère des Finances. Il s'agit d'un programme qui vise à soutenir le marché du travail par la création de nouveaux emplois et offre des avantages notables aux entreprises et aux travailleurs. Tous les coûts non salariaux supportés par les entreprises et les travailleurs seront subventionnés pendant six mois, ce qui constitue une incitation au maintien des emplois existants et à la création de nouveaux emplois.

25. Il conviendra d'axer les politiques nationales de l'emploi post-pandémie sur la création d'emplois, le soutien aux groupes durement touchés et la promotion de la mise en place d'un environnement favorable aux entreprises, et de stimuler la croissance de la productivité. Pour parvenir à une plus grande résilience à l'avenir, ces politiques devraient promouvoir la transformation structurelle et le renforcement des institutions, tout en encourageant le recours

<sup>31</sup> Gouvernement de l'Italie, [décret législatif n° 18 du 17 mars 2020](#). Pour de plus amples informations sur les mesures prises par le gouvernement italien, voir le site Web de la [Présidence du Conseil des ministres](#).

optimal à l'innovation technologique et aux nouvelles formes de travail. Il est indispensable de continuer à aider les entreprises (en particulier les MPME), d'étendre les interventions sur le marché du travail pour assurer la réinsertion des travailleurs, et de maintenir les mesures de protection sociale et les dépenses sociales.

*Irlande* – Dans son rapport, le gouvernement fait référence au cadre intitulé «Future Jobs Ireland», lancé en mars 2019<sup>32</sup>, dont l'objectif est de permettre à l'économie irlandaise d'être à la fois suffisamment résiliente pour supporter les futurs chocs et suffisamment flexible pour saisir les opportunités qui se présenteront, et de faciliter la transition des entreprises et des travailleurs face aux évolutions technologiques et au changement climatique. Ce cadre s'articule autour de cinq piliers, à savoir: *a)* s'ouvrir à l'innovation et au changement technologique; *b)* améliorer la productivité des PME; *c)* renforcer les compétences, et développer et retenir les talents; *d)* accroître le taux d'activité grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une série de mesures permettant de réduire les obstacles à l'entrée dans la vie active, notamment pour les groupes faiblement représentés sur le marché du travail; *e)* passer à une économie à faible intensité de carbone. Le gouvernement indique qu'il est prévu d'actualiser ce cadre en fonction de ces besoins, des répercussions de la pandémie de COVID-19 et des nouvelles priorités identifiées.

L'organisation *Business New Zealand* insiste sur la nécessité de s'assurer que les mesures visant à atténuer tout effet négatif de l'innovation ne soient pas un frein à l'innovation elle-même.

### **b) Aider les entreprises, stimuler l'emploi et accroître le revenu**

26. La pandémie a touché les pays de différentes manières et les mesures d'endiguement ont été très variables d'un pays à l'autre; toutefois, les pays qui dépendent fortement de certains secteurs ou de certaines industries ont généralement supporté un choc économique plus violent, étant donné la baisse de la demande, les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales, la baisse des flux de capitaux et les restrictions à la circulation transfrontière et intérieure, le tout entraînant souvent une pénurie de main-d'œuvre. Au début de la crise, puis tout au long de la pandémie, les politiques nationales ont donné la priorité à la compensation des revenus des travailleurs et à la réduction du risque de nouvelles pertes d'emploi au moyen de:

- ▶ programmes de préservation de l'emploi;
- ▶ mesures de soutien à l'embauche pour les industries et les secteurs toujours en activité;
- ▶ services axés sur l'employabilité pour maintenir l'insertion sur le marché du travail et veiller à ce que les travailleurs puissent être rapidement réaffectés d'un emploi à un autre<sup>33</sup>.

*Brésil* – Dans son rapport, le gouvernement mentionne la modernisation du Système national de l'emploi et le rôle crucial joué par le Service national de la formation industrielle (SENAI) qui dispense une formation professionnelle préparant les travailleurs au travail de demain.

<sup>32</sup> <https://dbei.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Future-Jobs-Ireland-2019.pdf>. Déjà noté dans la précédente Étude d'ensemble.

<sup>33</sup> BIT, «COVID-19: Public employment services and labour market policy responses». Août 2020, 12.

*Guatemala* – Dans son rapport, le gouvernement mentionne que la Direction du travail a réalisé une enquête auprès des entreprises concernant l'impact du COVID-19 sur l'emploi. Grâce à cette enquête, les pouvoirs publics pourront adopter des mesures et des plans d'action appropriés pour atténuer les effets de la pandémie. L'enquête visait les objectifs suivants: évaluer l'impact de l'état d'urgence sur les taux d'emploi et de chômage; recenser les secteurs productifs et les groupes professionnels les plus touchés par la crise; recenser les secteurs productifs et les groupes opérationnels dont l'activité/la demande a augmenté sous l'effet de la crise; anticiper la demande de main-d'œuvre pour le second semestre de l'année 2020; analyser la capacité des entreprises à relancer leur activité professionnelle; et recenser les secteurs susceptibles de collaborer avec le réseau des services de l'emploi<sup>34</sup>.

*Portugal* – Le gouvernement a adopté une série de mesures extraordinaires destinées à protéger les travailleurs et les entreprises. Le Programme de stabilisation économique et sociale (PEES), approuvé par la résolution du Conseil des ministres n° 41/2020 du 6 juin prévoit la mise en place d'un dispositif intitulé ATIVAR.PT – Programme de soutien renforcé à l'emploi et à la formation professionnelle. Le gouvernement indique l'adoption de deux nouveaux arrêtés dans le cadre de ce dispositif visant à promouvoir l'emploi inclusif et durable, en particulier pour les groupes en situation de vulnérabilité. Le premier, l'arrêté n° 207/2020 du 27 août, régit les mesures incitatives qui consistent en une aide financière aux employeurs concluant un contrat de travail avec un chômeur inscrit à l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle. Le second, l'arrêté n° 206/2020 du 27 août, régit les mesures en faveur des stages, qui consistent en un soutien à l'intégration des jeunes sur le marché du travail ou à la reconversion des chômeurs, en particulier ceux qui sont en situation de vulnérabilité, telles les personnes en situation de handicap.

### ***i) Comprendre et lutter contre les répercussions du COVID-19 sur des secteurs spécifiques***

27. La pandémie a touché différemment les différents secteurs. Les entreprises de certains secteurs ont été contraintes de fermer complètement, subissant alors une perte totale de revenus. Les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, du commerce de détail et de l'industrie manufacturière ont été particulièrement touchés, ce qui a entraîné d'énormes pertes d'emplois, de salaires et de revenus. En outre, les travailleurs en situation précaire, comme ceux de l'économie informelle, les travailleurs occasionnels et les travailleurs domestiques ainsi que de nombreuses petites entreprises ont vu leur situation se dégrader sérieusement<sup>35</sup>.

*Brésil* – L'industrie du tourisme a subi des pertes considérables. Environ 80 pour cent des services d'hôtellerie et tous les parcs et attractions touristiques ont fermé<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> De même, dans son rapport, le gouvernement de l'Autriche indique qu'en collaboration avec les services publics de l'emploi, le ministère fédéral du Travail, de la Famille et de la Jeunesse, élabore une stratégie, à laquelle participent les principaux instituts de recherche, qui servira de base à la planification de la future politique du marché du travail, fondée sur des prévisions fiables. Cette équipe conseillera aussi en permanence le ministère du Travail pour évaluer les conséquences de la crise de la COVID-19.

<sup>35</sup> BIT, «*Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition. Estimations actualisées et analyses*», 29 avril 2020, 6. «Si l'on additionne les employeurs et les travailleurs indépendants, 436 millions d'entreprises dans le monde opèrent et travaillent dans les secteurs les plus touchés.»

<sup>36</sup> Institut du Forum mondial du tourisme, «*The world of work in tourism to unemployment: Facts and figures of jobless in tourism*», 11 juin 2020.

*France* – À la fin du mois de mars 2020, les mesures de confinement avaient entraîné la fermeture de 75 000 restaurants, 3 000 clubs et 40 000 cafés, et 1 million de salariés avaient été mis au chômage «technique», ou temporaire<sup>37</sup>.

*Royaume-Uni* – Dans les régions tributaires du tourisme, 80 pour cent des travailleurs des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration seraient en congé sans solde et environ un tiers des emplois seraient menacés à long terme<sup>38</sup>.

28. Certains pays ont mis à l'arrêt des secteurs comme celui du commerce de gros et de détail, tandis que d'autres ont connu une forte baisse de la demande, alors même que l'activité économique était toujours en marche. Dans ces situations, les conditions de travail des travailleurs ont radicalement changé (distanciation sociale, modification des horaires de travail, mesures de nettoyage et de désinfection, etc.).

29. Des entreprises de certains secteurs ont pu continuer à fonctionner par le biais du télétravail. Ces entreprises et travailleurs ont donc continué à fournir des biens et des services, tout en s'adaptant aux nouvelles circonstances et aux nouveaux défis<sup>39</sup>. Dans d'autres, les contacts directs avec les clients ont été remplacés par le commerce électronique, le volume de celui-ci ayant considérablement augmenté.

30. Dans le contexte de la pandémie, des secteurs comme la santé et les soins, le ramassage des ordures et le nettoyage, et l'alimentation, ont été considérés comme essentiels et, à ce titre, ces secteurs ont dû continuer à fournir des services pour assurer la santé et la sécurité de la population. Les travailleurs de ces secteurs ont été confrontés à d'autres difficultés, notamment un stress mental et physique accru, un risque d'infection plus élevé et des heures de travail plus longues, souvent sans avoir été indemnisés des risques et de la charge de travail supplémentaires qu'ils ont supportés.

31. S'agissant des travailleurs du secteur de la santé et des soins, des mesures spécifiques ont souvent été prises pour leur assurer une protection et une indemnisation adéquates<sup>40</sup>.

*Autriche* – Dans son rapport, le gouvernement indique que la grande majorité des personnes assurant 24 heures sur 24 des soins et services à la personne provient d'autres États membres de l'UE. Afin de garantir la prise en charge des personnes dépendantes, le ministère fédéral des Affaires sociales, de la Santé, des Soins et de la Protection des consommateurs a constitué une équipe spéciale, qui examine les mesures envisageables, par exemple en ce qui concerne l'entrée sur le territoire autrichien des travailleurs du secteur des soins et services à la personne et d'autres mesures de soutien. La pandémie a montré combien l'Autriche est fortement dépendante d'autres pays en matière de prestations de soins et services continus à la personne. Des mesures appropriées devraient être prises dans ce domaine et celui de la formation afin d'éviter que cette situation ne se reproduise à l'avenir.

<sup>37</sup> Institut du Forum mondial du tourisme, «The world of work in tourism to unemployment». Le gouvernement d'Israël indique que le taux de chômage est passé de 3,9 pour cent en février 2020 à 28 pour cent à la fin du mois d'avril. Le gouvernement de la Slovaquie précise que deux principales mesures d'intervention ont été prises, à savoir le licenciement temporaire (390 000 travailleurs touchés), mis en œuvre à partir de la mi-mars, et les régimes de chômage partiel mis en place en juin 2020 (39 000 travailleurs concernés).

<sup>38</sup> Institut du Forum mondial du tourisme, «The world of work in tourism to unemployment».

<sup>39</sup> Voir Partie IV du présent document.

<sup>40</sup> Pour obtenir des exemples, voir Note de synthèse du BIT sur «Le COVID-19 et le secteur de la santé», avril 2020.

32. Les entreprises de vente au détail de produits alimentaires ont recruté davantage, tant dans les entrepôts que dans les magasins d'alimentation. La crise a fait augmenter la demande dans ce secteur, et des emplois y ont été créés. Toutefois, le secteur agroalimentaire a fait face à d'autres difficultés, en particulier dans les pays industrialisés, ce secteur étant souvent très dépendant des travailleurs migrants saisonniers. Il a fortement pâti de la fermeture des frontières et des mesures de confinement ainsi que du manque de transport. Certains grands pays européens producteurs agricoles, dont l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie et la Pologne, qui dépendent de travailleurs migrants saisonniers réguliers, ont été particulièrement touchés par les restrictions à la circulation et la fermeture des frontières. En mars 2020, la Commission européenne a publié des lignes directrices à l'intention des États Membres pour faciliter les déplacements transfrontières des travailleurs saisonniers dans des secteurs essentiels comme l'agriculture<sup>41</sup>.

*Allemagne* – Quelque 286 000 travailleurs migrants saisonniers sont employés chaque année pour la production de fruits, de légumes et de vin. Le gouvernement a examiné les différentes possibilités de faire venir un nombre suffisant de travailleurs pendant la période des récoltes. Le transport des travailleurs agricoles par vols directs et la délivrance de permis de travail temporaires aux demandeurs d'asile font partie des mesures qui ont été prises<sup>42</sup>.

33. Dans certains pays, les entreprises de vente au détail de produits alimentaires ont mis en place des salaires plus élevés ou des systèmes de primes pour les travailleurs payés à l'heure.

*En Afrique du Sud*, le groupe Shoprite a versé plus de 5,8 millions de dollars É.-U. de primes aux salariés des ateliers et des centres de distribution pour les remercier de leur travail durant la pandémie<sup>43</sup>.

34. Dans certains pays, les syndicats intensifient leur action pour obtenir une meilleure protection des travailleurs des épiceries.

*Argentine* – La Fédération argentine des travailleurs des services et du commerce (FAECYS), une fédération de syndicats représentant les travailleurs du commerce de détail, a négocié un protocole avec l'Association nationale des hypermarchés accordant une prime spéciale aux travailleurs des supermarchés<sup>44</sup>.

<sup>41</sup> Commission européenne, *Lignes directrices concernant les travailleurs saisonniers dans l'UE dans le contexte de la pandémie de COVID-19*, 16 juillet 2020.

<sup>42</sup> Euractiv, «*German farms need nearly 300,000 seasonal workers*», 25 mars 2020. De même, en France, le gouvernement a créé une *plateforme pour l'emploi* en ligne afin de faciliter le recrutement dans le secteur de l'agriculture et de l'élevage, en l'absence des 200 000 travailleurs saisonniers étrangers qui viennent généralement de Tunisie, du Maroc et de certains pays d'Europe orientale. Ce portail a été étendu à d'autres secteurs qui en avaient besoin, notamment la santé, l'agroalimentaire, l'énergie, la logistique, les services d'aide à domicile et les télécommunications.

<sup>43</sup> BIZ Community, «*Shoprite Group to pay frontline workers R102m "appreciation bonus"*», 25 mars 2020.

<sup>44</sup> UNI Global Union, «*Argentina battles Covid-19 with trade union support*», 2 avril 2020.

*États-Unis d'Amérique* – Les salariés syndiqués des supermarchés de plusieurs chaînes nationales ont réussi à négocier une indemnité de risque temporaire, quatorze jours de congé de maladie payés pour les cas de COVID-19, l'autorisation accordée aux travailleurs de porter le masque et des gants au travail, et des mesures pour protéger les salariés des clients (telles que des barrières de protection à la caisse, un nombre de clients limité pouvant entrer dans le magasin, et une signalisation pour encourager la distanciation sociale)<sup>45</sup>.

35. Dans certains pays, les gouvernements, les entreprises et les syndicats ont entamé un dialogue social et se sont accordés sur les mesures de protection à prendre pour préserver la sécurité et les revenus des travailleurs<sup>46</sup>.

*En Afrique du Sud*, un accord collectif conclu au sein du Conseil de négociation sud-africain du secteur du textile a été étendu par le ministre de l'Emploi et du Travail de l'Afrique du Sud en vue de garantir à 80 000 travailleurs de l'habillement le paiement intégral de leur salaire pendant six semaines<sup>47</sup>.

*En France*, une entreprise de transformation alimentaire a signé un accord avec le Syndicat national des industries agro-alimentaires (SNI2A-CFE-CGC) et la Confédération française démocratique du travail (CFDT). L'accord encadre la situation des travailleurs traversant une période de sous-activité en favorisant leur formation ou leur redéploiement vers d'autres activités. Les salariés peuvent se porter volontaires pour renforcer les effectifs des établissements ou des services qui sont très demandés. Ces mesures remplacent les mesures d'activité partielle et contribuent à prévenir les licenciements<sup>48</sup>.

36. Le secteur maritime a également été gravement touché par les mesures adoptées pour contenir la pandémie. Si les marins fournissent un service essentiel à la société, plus de 90 pour cent du commerce mondial se faisant par la mer, ils font face actuellement à des difficultés dans le monde entier du au défaut d'application de quelques dispositions clés de la convention sur le travail maritime telle qu'amendée (CTM, 2006) et du manque de protection de leurs droits fondamentaux tels que garantis par la convention. De ce fait, ils sont de plus en plus confrontés à un épuisement physique et mental et à des problèmes familiaux. La commission est profondément préoccupée du fait que l'industrie mondiale du transport maritime est confrontée à des défis importants pour effectuer les changements d'équipage et rapatrier les marins en raison des mesures prises pour contenir la pandémie de COVID-19. Ceci a un impact négatif important sur les droits des marins, notamment, l'accès aux soins médicaux à terre, le rapatriement, les congés annuels et les congés à terre. Certains marins ont été confinés sur des navires pendant des mois après l'expiration de leur contrat de travail et souvent au-delà de la durée maximale de service à bord. Selon les informations reçues

<sup>45</sup> Communiqué de presse, *United Food & Comm. Workers Int'l Union & Kroger Co., UFCW Announce Increased Pay, Benefits for Grocery Workers on Front Lines of Coronavirus Out* (31 mars 2020), (porte sur l'accord conclu avec l'UFCW couvrant 460 000 travailleurs de Kroger à travers le pays). Un accord similaire a été conclu pour les travailleurs de Safeway dans les magasins de la baie de San Francisco, voir le communiqué de presse, *United Food & Comm. Workers Int'l Union 5, Local 5 Reaches Agreement with Safeway to Add Protections for Workers during Pandemic Crisis*.

<sup>46</sup> Voir aussi Partie VII du présent document.

<sup>47</sup> Gouvernement de l'Afrique du Sud, «*Regulation Gazette*» n° 11082, vol. 658, 7 avril 2020.

<sup>48</sup> Planet Labor, «*France: un accord sur la gestion de l'activité et la préservation de l'emploi chez Danone*», n° 11838, 15 avril 2020.

de la Chambre internationale de la marine marchande et de la Fédération internationale des travailleurs des transports, 400 000 marins sont actuellement bloqués à bord de navires et un nombre similaire attend de pouvoir rejoindre leur navire et gagner sa vie. La commission prend note des résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations unies<sup>49</sup> et le Conseil d'administration de l'OIT<sup>50</sup> ainsi que par le comité sur la sécurité maritime de l'Organisation maritime internationale<sup>51</sup> en septembre 2020 et et , qui reflètent toutes la gravité de la situation et appellent les gouvernements à reconnaître les marins comme des travailleurs clés et à adopter des mesures urgentes pour surmonter la crise actuelle. La commission renvoie à cet égard à son observation générale de 2020 sur cette question.<sup>52</sup>

### *ii) Nécessité d'étendre la protection sociale*

37. La pandémie de COVID-19 a servi à alerter la communauté internationale, lui faisant prendre conscience de l'urgence qu'il y a à accélérer la mise en place de systèmes de protection sociale, y compris des socles de protection sociale<sup>53</sup>. Il est à noter que les systèmes de protection sociale sont presque inexistant dans certains pays, et que, dans d'autres, ils n'offrent qu'une protection minimale. La crise actuelle a considérablement réduit l'activité économique et le temps de travail. Quant à son incidence sur les revenus des travailleurs, elle varie en fonction du secteur et des mesures de confinement adoptées, et selon le niveau d'informalité et la couverture de protection sociale. À cet égard, le statut des travailleurs dans l'emploi a ici toute son importance pour déterminer le niveau de protection sociale auquel ils ont droit. La commission a d'ailleurs fait remarquer dans son Étude d'ensemble de 2020 que la majorité des politiques de protection sociale sont intrinsèquement liées à l'emploi, ce qui n'empêche pas les pays d'élargir la «palette» des mécanismes de protection sociale et d'en intégrer de nouveaux qui ne dépendent pas du statut dans l'emploi<sup>54</sup>. En temps de crise, il s'agit de réagir correctement en adoptant des mesures qui doivent notamment tendre à : garantir l'accès à des soins de santé de qualité; renforcer la sécurité des revenus par le biais de transferts en espèces; adapter les conditions ouvrant droit à des prestations, les obligations et les mécanismes d'exécution; protéger les personnes travaillant dans l'économie informelle; veiller à la protection des revenus et des emplois grâce à des régimes de protection en cas de chômage et à d'autres mécanismes pour aider les entreprises à garder les travailleurs et pour fournir une garantie de revenus aux travailleurs au chômage; et adapter les régimes publics de soutien à l'emploi au contexte de la pandémie<sup>55</sup>. La commission rappelle que la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, invite les États Membres à donner effet aux principes de la convention n° 122 en situation de crise et à s'efforcer d'assurer l'accès effectif à des soins de santé et à d'autres services sociaux essentiels, en particulier aux catégories de population et aux individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables.

<sup>49</sup> Voir [la résolution A/RES/75/17](#), 7 décembre 2020 de l'Assemblée générale des Nations unies sur la coopération internationale visant à relever les défis auxquels sont confrontés les gens de mer du fait de la pandémie COVID-19 pour soutenir les chaînes d'approvisionnement mondiales.

<sup>50</sup> Voir OIT, [Résolution concernant les questions relatives au travail maritime et la pandémie de COVID-19](#), GB.340/Résolution (Rev.2), 8 décembre 2020.

<sup>51</sup> Voir [la résolution MSC.473\(ES.2\)](#) du Comité de la sécurité maritime de l'OMI sur les mesures recommandées pour faciliter le changement d'équipage des navires, l'accès aux soins médicaux et les voyages des marins pendant la pandémie COVID-19.

<sup>52</sup> Voir [Observation générale sur des questions découlant de l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\), pendant la pandémie de COVID-19](#), Adoptée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) à sa 91<sup>ème</sup> session, nov. – déc. 2020.

<sup>53</sup> BIT, Focus sur la protection sociale. [«Les réponses de la protection sociale à la pandémie de COVID-19 dans les pays en développement: Renforcer la résilience grâce à la mise en place d'une protection sociale universelle»](#), mai 2020. Note de synthèse du BIT.

<sup>54</sup> Paragr. 860.

<sup>55</sup> BIT, «Les réponses de la protection sociale à la pandémie de COVID-19».

*Suède* – Dans son rapport, le gouvernement indique que le montant maximum de l'indemnité journalière durant les 100 premiers jours d'assurance chômage a été porté de 910 à 1 200 couronnes suédoises. Cette mesure était applicable du 13 avril 2020 au 2 janvier 2021.

38. Dans de nombreux pays où de solides régimes de protection sociale sont en place, les mécanismes existants ont été adaptés pour faire face aux conséquences sociales de la crise. Un large éventail de mesures ont été adoptées pour consolider les systèmes en vigueur, le cas échéant, ou pour mettre en place de nouvelles initiatives afin de venir en aide aux plus vulnérables, par l'adoption de nouvelles mesures urgentes et temporaires de protection sociale, généralement sous la forme de transferts en espèces, ou par l'extension de prestations existantes.

*Autriche* – Dans son rapport, le gouvernement indique qu'une prime de nouveau départ («Neustartbonus») a été instaurée en juin 2020. Cette prime a pour but de soutenir l'embauche et de contribuer à pourvoir les postes vacants. Les personnes sans emploi peuvent la demander à condition d'accepter un emploi salarié d'au moins vingt heures par semaine, qui soit moins bien rémunéré que l'emploi occupé avant leur période de chômage. La prime de nouveau départ correspond à la différence entre le montant net du salaire pour le travail effectué et 80 pour cent environ du montant net du salaire avant la période de chômage, à laquelle s'ajoutent les prestations de sécurité sociale. Cette différence est plafonnée à un montant net de 950 euros. La prime de nouveau départ ne peut être accordée que pour un emploi commencé entre le 15 juin 2020 et le 30 juin 2021 et demandée pour une durée maximale de vingt-huit semaines. Le budget actuellement alloué au versement de cette prime est de 30 millions d'euros.

*Costa Rica* – Le décret n° 42305-MTSS-MDHIS (*Bono Proteger*) prévoit une aide financière temporaire aux travailleurs affectés par la pandémie sous la forme d'un versement mensuel de 125 000 colones (soit 220 dollars É.-U.) pendant trois mois aux employés et aux travailleurs indépendants (formels et informels) privés de leur emploi et de leurs moyens de subsistance et de 62 500 colones (110 dollars É.-U.) à ceux dont les heures de travail ont été réduites. L'accès à cette indemnité se fait grâce à une application mobile et 90 pour cent des travailleurs pouvant y prétendre l'ont utilisée<sup>56</sup>.

*Ouzbékistan* – Le fonds national de crise a permis d'allonger de six mois supplémentaires la période ouvrant droit aux allocations sociales pour les familles à faible revenu. Les autorités en ont également assoupli les critères d'accès pour que davantage de familles puissent en profiter, y compris celles qui avaient précédemment fait une demande, mais n'avaient pu en bénéficier à cause du manque de fonds à l'époque<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> Gouvernement du Costa Rica, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, «*Bono proteger*».

<sup>57</sup> U. Gentilini *et al.*, «*Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures*», «Living paper» (version 6), 24 avril 2020. Des prestations similaires ont notamment été prévues au Maroc (les travailleurs malades et sans emploi couverts par la Caisse nationale de sécurité sociale ont eu droit à une allocation mensuelle de 2000 dirhams (204 dollars É.-U.) entre mars et juin 2020) et en Namibie (l'allocation d'urgence consiste en une prestation unique de 750 dollars namibiens (41 dollars É.-U.) pour soutenir les travailleurs ayant perdu leur emploi et ne bénéficiant d'aucune autre subvention.

39. Certains pays ont mis en place des programmes de transferts en espèces pour les personnes en situation de pauvreté afin de compléter et renforcer les régimes nationaux de protection sociale, en réglant les problèmes urgents et en atténuant les effets socio-économiques négatifs de la pandémie sur des groupes en situation de vulnérabilité.

En *Somalie*, le gouvernement a lancé le programme *Baxnano* qui fournit pour la première fois des transferts en espèces à 1,3 million de ménages pauvres et vulnérables. Il est mis en œuvre par le ministère du Travail et des Affaires sociales, en étroite collaboration avec le Programme alimentaire mondial (PAM) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)<sup>58</sup>.

40. Dans bien des pays, des mesures et des prestations mises en place ont été étendues ou prolongées, par exemple en revoyant les critères pour pouvoir en bénéficier ou en augmentant le niveau des prestations pour améliorer la sécurité de revenu. Compte tenu de la crise, un certain nombre de pays ont adopté des mesures pour améliorer la fourniture des prestations de protection sociale et quelques pays ont prévu d'en élargir l'accès.

*Namibie* – Le gouvernement a simplifié les procédures d'inscription, notamment grâce à la technologie mobile, et débloqué rapidement des fonds. Plus de 500 000 bénéficiaires ont ainsi reçu un paiement dans un délai de trois semaines<sup>59</sup>.

*Rwanda* – Le gouvernement a adapté le volet «travaux publics» de son programme phare de protection sociale. Il a temporairement levé les obligations de travail pour les bénéficiaires des programmes de travaux publics, tout en maintenant les transferts en espèces et en faisant respecter la distanciation physique<sup>60</sup>.

41. Quelques pays ont également entamé des programmes publics d'emploi pour aider les travailleurs à faible revenu et défavorisés.

*Philippines* – Les autorités ont mis en place un programme public pour l'emploi (*Disadvantaged Workers Programme*) afin d'atténuer l'impact négatif de la politique de quarantaine sur certains travailleurs. En tout, 220 320 personnes recevront 100 pour cent du salaire minimum régional le plus élevé pour une durée maximale de 10 jours. Les travailleurs bénéficiaires sont tenus de participer à une séance de formation à la sécurité, et d'assainir et de désinfecter leur maison et leur environnement immédiat<sup>61</sup>.

<sup>58</sup> BIT, «Les réponses de la protection sociale à la pandémie de COVID-19».

<sup>59</sup> BIT, «Les réponses de la protection sociale à la pandémie de COVID-19».

<sup>60</sup> BIT, «Les réponses de la protection sociale à la pandémie de COVID-19».

<sup>61</sup> Gouvernement des *Philippines*, ministère du Travail et de l'Emploi, *Arrêté ministériel n° 210*: «Guidelines for the Implementation of the Tulong Panghanapbuhay Sa Ating Displaced/Disadvantaged Workers Program (Tupad) #Barangay Ko, Bahay Ko (Tupad #Bkbb) Disinfecting/Sanitation Project», 19 août 2020.

a) *Soutien au revenu pour les travailleurs en quarantaine qui ne peuvent pas travailler à leur domicile*

42. De nombreux pays ont prévu une compensation salariale totale ou partielle pour assurer la continuité des revenus aux personnes qui ne peuvent pas travailler pendant le confinement.

*Allemagne* – Les salariés ont continué de percevoir des salaires que le gouvernement fédéral a remboursés aux employeurs. En outre, conformément à la loi relative à la protection contre les infections, des salaires ont été versés pendant les périodes d'isolement et le Département de la santé s'est chargé de rembourser les employeurs<sup>62</sup>.

*Canada* – La prestation canadienne de maladie pour la relance économique prévoit le versement d'une somme de 500 dollars par semaine pendant un maximum de deux semaines aux travailleurs qui: sont dans l'incapacité de travailler pendant au moins la moitié de la semaine parce qu'ils ont contracté le COVID-19; doivent s'isoler à cause du COVID-19; souffrent de pathologies sous-jacentes; suivent des traitements ou ont contracté d'autres maladies qui, de l'avis d'un médecin, d'un infirmier praticien, d'une personne habilitée, des pouvoirs publics ou d'une autorité de santé publique, les rendraient plus vulnérables au COVID-19<sup>63</sup>.

*Islande* – Du 1<sup>er</sup> février au 30 avril 2020, les autorités ont effectué des «paiements de quarantaine» pour aider les employeurs qui ont continué à verser des salaires aux employés isolés non couverts par d'autres prestations, comme les congés de maladie prévus par les conventions collectives<sup>64</sup>.

*Israël* – Dans son rapport, le gouvernement indique que le plan de relance approuvé par le Cabinet prévoit des indemnités de chômage à hauteur de 100 pour cent jusqu'en juin 2021 ou jusqu'à ce que le taux de chômage tombe en dessous de 10 pour cent, après quoi il sera ramené à 75 pour cent du montant de l'allocation de chômage.

b) *Mesures de soutien aux travailleurs indépendants*

43. Contrairement aux salariés, la majorité des travailleurs indépendants ne bénéficient pas du congé de maladie ou de l'assurance chômage. Dans de nombreux pays, ils travaillent entièrement ou partiellement dans l'économie informelle<sup>65</sup>. Pour faire face à cette situation, certains pays ont adopté des mesures spécifiques pour aider les indépendants dont bon nombre ont subi une chute drastique de leurs revenus pendant la crise. Il s'agit de soutiens

<sup>62</sup> Gouvernement de l'Allemagne, ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, «[Coronavirus \(SARS-CoV-2\): Questions relating to labour law and safety and health at work](#)», 4 août 2020.

<sup>63</sup> Le [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19](#) prévoit en outre des mesures supplémentaires en faveur des particuliers, à savoir le régime d'assurance-emploi, la prestation canadienne de la relance économique et la prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants.

<sup>64</sup> OCDE, les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), «[Le congé de maladie payé pour protéger les revenus, la santé et les emplois pendant la crise du COVID-19](#)», 2 juillet 2020.

<sup>65</sup> Voir la Partie III du présent document.

financiers et fiscaux, d'indemnités en cas de maladie et d'allocations de chômage<sup>66</sup> ou encore de subventions forfaitaires<sup>67</sup>.

*Danemark* – Les travailleurs et les personnes employées dans de petites entreprises de moins de dix salariés qui ont subi une perte de revenus de 30 pour cent ou plus peuvent bénéficier d'une compensation de 75 pour cent, jusqu'à 23 000 couronnes danoises (3 000 euros) maximum par mois sous la forme d'un soutien financier indirect. Lorsque le conjoint ou le partenaire d'un travailleur indépendant ou d'un dirigeant d'une petite entreprise travaille également dans l'entreprise, le plafond de l'indemnisation passe à 46 000 couronnes danoises (6 000 euros)<sup>68</sup>.

*France* – Un fonds de solidarité pour les indépendants de 2 milliards d'euros a été mis en place pour assurer le versement d'indemnités mensuelles pouvant aller jusqu'à 1 500 euros pour les indépendants et les petites entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 1 million d'euros et qui ont subi une perte de revenus d'au moins 70 pour cent<sup>69</sup>.

*Maroc* – Un régime d'assistance médicale (RAMED) a été mis en place le 27 mars 2020, dans le cadre duquel une aide financière a été accordée aux travailleurs informels qui n'avaient plus de revenus en raison du confinement obligatoire. Le RAMED est un régime d'assurance maladie subventionné et non contributif, destiné aux ménages vulnérables, qui couvre environ 20 pour cent de la population. Les fonds alloués à cette initiative représentent environ 2,7 pour cent du PIB et sont financés par le gouvernement et par des contributions volontaires provenant d'entités publiques et privées<sup>70</sup>.

*Maurice* – Un programme d'aide aux travailleurs indépendants (SEAS) a été mis en place par l'autorité fiscale (Mauritius Revenue Authority – MRA) pour venir en aide aux travailleurs indépendants qui ont subi une perte de revenus suite au confinement dû à la pandémie. Ce plan prévoyait le versement de 5 100 roupies mauriciennes aux travailleurs indépendants ayant droit à cette aide pour la période de confinement (20 mars-15 avril 2020)<sup>71</sup>.

<sup>66</sup> Par exemple en *Slovénie*.

<sup>67</sup> Par exemple en *République de Corée* (*subvention de stabilité d'urgence aux travailleurs indépendants, free-lance, propriétaires de microentreprises en difficulté économique mais qui ne bénéficient pas de l'assurance chômage*), voir « Responding to COVID-19 - Emergency Employment Measures », 4.

<sup>68</sup> OCDE, les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), « *Coronavirus (COVID-19): SME policy responses* », 15 juillet 2020.

<sup>69</sup> Gouvernement de la *France*, ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance. « *Coronavirus COVID-19: Les mesures de soutien aux entreprises* ».

<sup>70</sup> <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/02%20Social%20Protection%20Responses%20to%20Covid-19%20FRA.pdf>.

<sup>71</sup> <https://www.mra.mu/index.php/media1/self-employed-assistance-scheme>.

*Pays-Bas* – Dans son rapport, le gouvernement fait référence au dispositif TOZO, qui consiste en des mesures temporaires de soutien aux professionnels indépendants. Ce dispositif, en vigueur du 1<sup>er</sup> mars à fin septembre, pourra être prolongé jusqu'en juillet 2021, sous réserve de la disponibilité des fonds. Les travailleurs indépendants bénéficieront de mesures supplémentaires de reconversion et de réorientation professionnelles.

### iii) Mesures de maintien dans l'emploi

44. Les mesures de maintien dans l'emploi sont généralement des mesures d'incitation visant à encourager les employeurs à conserver leurs travailleurs pendant les périodes où l'entreprise est obligée de fermer ou de réduire ses activités. Leur objectif est que ces travailleurs restent des employés au service des entreprises pour qu'elles soient prêtes à reprendre leurs activités dès l'assouplissement ou la levée des restrictions. Il peut s'agir de mesures pour partager le travail ou raccourcir la semaine de travail<sup>72</sup> ou encore de subventions salariales<sup>73</sup>.

*Australie* – Le gouvernement a prévu un soutien pour les petites entreprises afin de leur permettre de garder leurs apprentis. Les employeurs concernés peuvent demander une subvention salariale à hauteur de 50 pour cent des salaires des apprentis pendant 9 mois maximum, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2020. Lorsqu'une petite entreprise ne peut pas garder l'apprenti, tout autre employeur qui peut l'employer peut bénéficier de la subvention. L'objectif de la mesure est de soutenir près de 70 000 petites entreprises qui emploient environ 117 000 apprentis<sup>74</sup>.

*Canada* – Du 15 mars 2020 au 14 mars 2021, les autorités ont mis en place des mesures spéciales temporaires pour les employeurs et les travailleurs touchés par le COVID-19 qui ne se limitent pas à un secteur ou à une industrie<sup>75</sup>. Elles ont en outre pris d'autres mesures visant à éviter les licenciements, à réembaucher des employés et à créer de nouveaux emplois dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la pandémie de COVID-19<sup>76</sup>.

<sup>72</sup> Il existe des propositions et des projets de réduction de la durée du travail, entre autres en *Nouvelle-Zélande*: M. Burrows, «*Four-day work week: A silver bullet for New Zealand's economy post-COVID-19 or an idealist fantasy?*», Newshub, 2 juin 2020.

<sup>73</sup> BIT, «*Temporary Wage Subsidies*», fiche d'information, 22 mai 2020.

<sup>74</sup> Gouvernement de l'*Australie*, Business, «*Supporting apprentices and trainees*». De même, en *Allemagne*, le programme de garantie de l'apprentissage vise à maintenir l'offre de stages d'apprentissage et à soutenir la poursuite des cours de formation professionnelle déjà entamés afin d'offrir aux jeunes des perspectives sûres pour leurs carrières futures.

<sup>75</sup> Gouvernement du *Canada*, «*Programme de Travail partagé – COVID-19*», mis à jour le 23 juin 2020. Dans son rapport, le gouvernement mentionne aussi la mise en œuvre par le gouvernement du Québec du Plan d'action sur la main d'œuvre, qui vise à insérer les travailleurs dans le marché du travail, à adapter la formation des futurs travailleurs et à accroître la productivité des entreprises. Ce plan s'adresse en particulier aux travailleurs âgés, aux travailleurs en situation de handicap et aux peuples autochtones.

<sup>76</sup> Voir *Canada*, *Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19*.

La *Centrale unitaire des travailleurs (CUT)* et la *Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)* mentionnent la mise en œuvre du Programme de soutien à l'emploi formel, qui prévoit le versement de subventions salariales (40 pour cent du salaire minimum) aux entreprises dont les revenus ont baissé de 20 pour cent. La CUT et la CTC soulignent que, si les MPME génèrent environ 90 pour cent de l'emploi formel dans le pays, seulement 1,1 pour cent des micros et petites entreprises avaient bénéficié du programme en juillet 2020. Elles observent en outre que, selon l'enquête nationale sur le budget des ménages, la subvention susmentionnée ne couvre que 10 pour cent des dépenses moyennes des ménages les plus pauvres du pays.

*Pays-Bas* – Dans son rapport, le gouvernement fait référence au dispositif NOW, qui prévoit le versement de subventions aux employeurs pour le paiement des salaires. Les entreprises dont le chiffre d'affaires diminue d'au moins 20 pour cent touchent une subvention correspondant à 90 pour cent des coûts salariaux. Dans le cadre de la première série de subventions de ce dispositif, 140 000 entreprises ont touché près de 10 milliards de subventions, permettant ainsi de rémunérer 2,7 millions de salariés. Lors de la deuxième série de subventions, les chiffres ont été les suivants: 63 000 entreprises, 5,4 milliards d'euros et 1,3 million de salariés. Le montant estimatif des subventions versées dans le cadre de la troisième série s'élève à 5,4 milliards d'euros. Les autorités néerlandaises projettent de supprimer progressivement cette subvention en trois étapes de trois mois comme suit: à compter d'octobre, la subvention correspondra à 80 pour cent des coûts salariaux, en janvier, à 70 pour cent et, en avril, à 60 pour cent. En outre, la condition requise pour bénéficier de cette mesure sera à partir d'octobre une diminution de 30 pour cent du chiffre d'affaires<sup>77</sup>.

*République dominicaine* – Les entreprises touchées par le confinement et enregistrées auprès de la caisse de la sécurité sociale peuvent prétendre à une subvention salariale correspondant à 70 pour cent des salaires et comprise entre 5 000 et 8 500 pesos dominicains (entre 90 et 160 dollars É.-U.) par employé chaque mois<sup>78</sup>.

*Roumanie* – Des subventions salariales pour les travailleurs en situation de chômage temporaire (technique) ont été établies. Le gouvernement couvre jusqu'à 75 pour cent du salaire, plafonné à 75 pour cent du salaire moyen brut national, des travailleurs qui sont employés mais dans l'incapacité de travailler parce que leur entreprise a dû suspendre ses activités à la suite de restrictions imposées par le gouvernement, ou lorsque le chiffre d'affaires de l'entreprise a été réduit d'au moins 25 pour cent en raison de la pandémie.

<sup>77</sup> De même, la *République de Corée* a adopté la «subvention de maintien de l'emploi», voir *Responding to COVID-19 – Emergency Employment Measures*, 4.

<sup>78</sup> BIT, Note de synthèse, les réponses de la protection sociale à la pandémie de COVID-19. De même, *l'Irlande* a mis en place deux principaux dispositifs publics pour aider les personnes dont les revenus provenant d'un emploi ont été affectés par le COVID-19. Il s'agit de l'indemnité de chômage pour cause de pandémie, qui est gérée par le Département de l'emploi et de la protection sociale, et du régime temporaire de subvention salariale, qui est géré par l'administration fiscale. Ces deux compléments de revenu liés au COVID-19, initialement mis en place en tant que prestations d'urgence à court terme, ont été étendus à plusieurs reprises.

45. Les mesures de chômage partiel sont très répandues en Europe<sup>79</sup>.

*Allemagne* – La loi pour l'amélioration temporaire, en raison de la crise, des règles relatives à l'indemnisation du chômage partiel a permis aux travailleurs de bénéficier beaucoup plus facilement des prestations de chômage partiel. La loi permet à l'entreprise de mettre les salariés au chômage partiel si au moins 10 pour cent d'entre eux doivent réduire leur temps de travail. Le chômage partiel peut être mis en place dans les entreprises et concerne les travailleurs réguliers et les travailleurs intérimaires. Le droit aux prestations est indépendant de l'état du compte individuel de temps de travail. En outre, les cotisations de sécurité sociale des employeurs sont entièrement remboursées pendant une certaine période. Par ailleurs, certains syndicats ont récemment conclu des conventions collectives qui prévoient l'augmentation des prestations, dans certains cas jusqu'à près de 100 pour cent du salaire net.

*Autriche* – Dans son rapport, le gouvernement mentionne l'indemnité de chômage partiel liée au COVID-19 (Covid-19-Kurzarbeit). En cas de difficultés économiques «temporaires et non saisonnières» dues à la pandémie, les salariés des entreprises ont la possibilité de réduire leur temps de travail de 10 à 90 pour cent pendant 3+3 mois. Des moyens financiers sont disponibles pour les petites et grandes entreprises de tous les secteurs. Il est nécessaire de conclure un accord avec les partenaires sociaux. Le niveau d'emploi doit être maintenu dans les entreprises pendant la durée du chômage partiel liée au COVID-19<sup>80</sup>.

46. Des entreprises ont également adopté des mesures novatrices pour participer au maintien de l'emploi, comme le partage de postes ou le redéploiement de travailleurs dans des secteurs qui avaient besoin de main-d'œuvre supplémentaire. Une telle adaptation est possible en réaffectant autant que possible des emplois, des travailleurs et du capital pour les employer de façon plus productive<sup>81</sup>.

47. Certaines entreprises ont accepté de reprendre des travailleurs d'autres sociétés de secteurs durement touchés.

<sup>79</sup> Le chômage partiel est une subvention destinée à compenser les réductions temporaires du nombre d'heures travaillées dans les entreprises touchées par des chocs temporaires. Thorsten Schulten/Torsten Müller, Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise – *Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa, WSI Policy Brief No. 38 04/20*.

<sup>80</sup> De même, la Tchéquie a adopté des *programmes de travail de courte durée dans le cadre de son programme «antivirus» de soutien à l'emploi*.

<sup>81</sup> Voir à cet égard, VOXEU CEPR, J.M. Barrero, N. Blom, S. Davis, «*COVID-19 and labour reallocation: Evidence from the US*», 14 juillet 2020.

*Argentine* – Le constructeur automobile General Motors Argentina et Unilever Argentina ont conclu un accord pendant la crise, prévoyant que l'usine d'Unilever de Villa Gobernador Galvez, dans la province de Santa Fe, engage un groupe de travailleurs de l'usine de General Motors d'Alvear, dans la même province, où les activités ont été suspendues à cause de la crise dans le secteur automobile<sup>82</sup>. Par ailleurs, McDonald's et la Chambre de commerce de l'industrie du logiciel de l'Argentine (CESSI) ont conclu un accord prévoyant le transfert temporaire d'employés de la chaîne de restauration rapide vers des entreprises de technologie qui formeront les travailleurs et auront la possibilité de les engager de façon permanente<sup>83</sup>.

*Chine* – Certaines sociétés de restauration basées à Beijing sont convenues avec Alibaba d'envoyer travailler leurs salariés chez Hema, la chaîne de vente au détail de produits alimentaires de l'entreprise<sup>84</sup>.

*États-Unis* – Sysco Corporation, l'une des plus grandes entreprises mondiales de vente, commercialisation et distribution de produits alimentaires aux restaurants et aux établissements de santé et d'enseignement, a conclu un marché avec la société Kroger pour que les travailleurs de Sysco, temporairement à l'arrêt à cause de la pandémie de COVID-19, aient la possibilité d'être redéployés et de travailler dans les supermarchés Kroger<sup>85</sup>.

48. Quelques pays ont modifié leur législation relative au licenciement et ont lancé des programmes de travail à court terme.

49. Nombre de travailleurs effectuent des tâches qu'ils n'auraient jamais pensé accomplir avant la crise. Certains fabriquent des blouses et des masques chirurgicaux sur des lieux de travail conçus à la base pour fabriquer des voitures ou des vêtements de sport. Les entreprises s'adaptent et parfois reconvertissent et redéplient du personnel de secteurs où la demande s'est effondrée vers d'autres où le besoin en main-d'œuvre s'est accru<sup>86</sup>. Une telle mobilité permet aussi aux entreprises de remplacer, au moins temporairement, les travailleurs qui tombent malades.

50. De plus, décomposer les emplois en fonction de leurs différentes tâches permet plus facilement de déterminer celles qui peuvent être effectuées par des personnes travaillant à distance ou dans d'autres régions géographiques<sup>87</sup>.

<sup>82</sup> Unilever, «*Unilever y General Motors hacen posible un acuerdo innovador para la incorporación temporal de operarios*», communiqué de presse, 10 mai 2020.

<sup>83</sup> CESSI Argentina, «*La Cámara de la Industria Argentina del Software y McDonald's firman un acuerdo de cooperación laboral y desarrollo profesional*», Noticias, 13 juillet 2020.

<sup>84</sup> <https://news.cgtn.com/news/2020-03-09/Employee-sharing-helping-companies-get-through-COVID-19-OqvFZWc67m/index.html>. Voir d'autres exemples en Argentine: [https://www.clarin.com/economia/crisis-crece-pase-prestamo-empleados-empresas\\_0\\_dFAtsNMZS.html](https://www.clarin.com/economia/crisis-crece-pase-prestamo-empleados-empresas_0_dFAtsNMZS.html).

<sup>85</sup> <https://investors.sysco.com/annual-reports-and-sec-filings/news-releases/2020/03-27-2020-201531734>

<sup>86</sup> <https://hbr.org/2020/04/how-the-coronavirus-crisis-is-redefining-jobs>.

<sup>87</sup> <https://hbr.org/2020/04/how-the-coronavirus-crisis-is-redefining-jobs>

51. Si toutes ces dispositions visent à éviter les licenciements ainsi que le chômage technique, et à garantir la survie de l'entreprise, reste à savoir si l'employeur peut exiger de l'employé qu'il effectue des tâches qui ne rentrent pas dans sa description de poste. À cet égard, la commission rappelle que des mesures exceptionnelles dérogatoires peuvent être adoptées dans des circonstances exceptionnelles et souligne l'importance de promouvoir un dialogue social constructif dans les entreprises pour permettre aux parties de trouver la meilleure solution et de continuer de fonctionner avec des emplois que les salariés peuvent exercer ou qu'il est judicieux qu'ils effectuent compte tenu de leurs compétences et expérience<sup>88</sup>.

*Pays-Bas* – Dans son rapport, le gouvernement indique que, depuis la mise en œuvre du dispositif NOW2, les employeurs sont tenus d'aider leurs salariés à trouver un autre emploi en leur donnant des conseils en matière de reconversion, et en les aidant à perfectionner leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles. Cette mesure a été facilitée par le dispositif de formation temporaire intitulé «NL keeps on learning», lancé le 1<sup>er</sup> août. Ce dispositif consiste en des conseils gratuits en matière de formation et de développement ainsi qu'une formation (en ligne). L'objectif est de faciliter la mobilité des travailleurs vers des secteurs où la demande de main-d'œuvre est forte, comme les soins de santé et la logistique.

*Pérou* – La Direction générale de la normalisation, de la formation pour l'emploi et de la certification des compétences professionnelles a publié des directives pour le développement et le renforcement des compétences pour l'employabilité (résolution ministérielle n° 017-2020-TR), dans le but d'encourager le développement des compétences favorisant l'insertion sur le marché du travail. En outre, par la résolution n° 016-2020-MTPE/3/19, les autorités ont approuvé les dispositions relatives à la mise en œuvre d'une formation virtuelle au développement des compétences pour l'employabilité, afin de donner effet à ce type de formation. Par la résolution n° 0023-2020-MTPE/3/19, les autorités ont approuvé le protocole relatif aux critères d'examen et de sélection des cours virtuels et des ressources numériques dans le cadre de la virtualisation du service de formation professionnelle.

*Trinité-et-Tobago* – Dans son rapport, le gouvernement indique que le ministère du Travail et du Développement des petites entreprises élabore actuellement un plan en dix points sur le chômage intitulé «Autonomisation des chômeurs et réintégration dans un travail décent: Faire de l'adversité une chance». Ce plan a notamment pour objectifs de faciliter la mise en adéquation des emplois et des compétences; de dispenser des conseils et d'améliorer les compétences des travailleurs licenciés afin qu'ils deviennent des formateurs techniques et professionnels dans les écoles secondaires; de fournir un capital de départ et une aide financière à la création d'entreprises aux travailleurs licenciés et un soutien à la formation de coopératives; et d'apporter un soutien à la formation des petites entreprises et des coopératives, l'accent étant mis sur la formation et le développement.

<sup>88</sup> Voir, par exemple, les questions-réponses publiées par le Département du Travail des États-Unis, «[COVID-19 and the Fair Labor Standards Act Questions and Answers](#)».

*iv) Aider les entreprises à survivre à la crise*

52. De nombreux pays ont adopté des mesures pour atténuer les répercussions économiques de la pandémie sur les entreprises de toutes tailles et dans tous les secteurs. Il s'agit notamment de reporter le paiement des loyers et des services collectifs ainsi que le remboursement des dettes et le paiement des cotisations sociales, d'accorder des aides et des subventions, et de prévoir des prêts directs.

*Finlande* – Dans son rapport, le gouvernement indique qu'une aide supplémentaire de 20 millions d'euros a été allouée pour assurer la survie des entreprises au niveau régional. Un montant supplémentaire de 150 millions a été débloqué pour soutenir les entreprises de taille moyenne en proie à des difficultés soudaines et temporaires causées par le COVID-19.

*a) Mesures destinées à alléger temporairement les charges des entreprises relatives au paiement des loyers, des services collectifs ou des taxes locales*

53. Dans certains pays, le paiement des loyers et des services collectifs a été reporté pour éviter que les entreprises, et surtout les MPME, ne rencontrent des problèmes de liquidités.

*France* – L'ordonnance n° 2020-316 du 25 mars 2020 prévoit le report des loyers et des factures d'électricité et de gaz pour soutenir les entreprises touchées par la pandémie. Le gouvernement a demandé aux fournisseurs d'électricité et de gaz ainsi qu'aux bailleurs de reporter le paiement des loyers et des factures d'électricité et de gaz pour toutes les petites entreprises<sup>89</sup>.

*Oman* – Le paiement des loyers a été suspendu pendant trois mois pour les entreprises des zones industrielles<sup>90</sup>.

*Pays-Bas* – Dans son rapport, le gouvernement mentionne le remboursement unique d'un montant de 4 000 euros accordé aux entrepreneurs des secteurs touchés jusqu'à la fin du mois de mai. Il indique en outre que les entreprises, en particulier celles des secteurs de la restauration, des loisirs, de l'événementiel, des foires et de la culture, ont reçu du 1<sup>er</sup> juin à fin septembre 2020 une compensation non imposable pouvant atteindre 50 000 euros pour couvrir leurs dépenses fixes. Le montant dépend de la taille de l'entreprise, des coûts et de la perte de chiffre d'affaires<sup>91</sup>.

<sup>89</sup> Bpifrance. «*Le report de paiement de loyer, de gaz et d'électricité*», mis à jour le 20 mai 2020.

<sup>90</sup> FMI, «*Policy responses to COVID-19*», Oman, mis à jour le 29 juillet 2020.

<sup>91</sup> De même, en Suède, *le Riksdag a décidé que les propriétaires ayant réduit les loyers fixes des locataires dans certains secteurs vulnérables*, entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 juin, 2020 pourront demander une aide destinée à compenser une partie de cette réduction. La compensation correspondra au maximum à 50 pour cent de la réduction du loyer fixe, c'est-à-dire du montant effectif de la réduction, mais au maximum à 25 pour cent du loyer fixe initial.

*Qatar* – Un programme de financement de 75 milliards de riyals qatariens (20,6 milliards de dollars É.-U. ou 13 pour cent du PIB) a été mis en place pour soutenir les petites entreprises et les secteurs fortement touchés, comme l'hôtellerie, le tourisme, le commerce de détail, les complexes commerciaux et le secteur de la logistique. Il prévoit notamment une dérogation du paiement des services collectifs (par exemple, l'eau et l'électricité) pendant six mois. Les PME sont aussi exemptées de loyer pendant six mois<sup>92</sup>.

#### b) *Moratoire sur le remboursement des dettes*

54. Dans certains pays, les gouvernements ou des établissements privés, comme les banques commerciales, ont décrété un moratoire sur les dettes.

*Brésil* – La fédération des banques a annoncé la conclusion d'un accord prévoyant que les cinq plus grandes banques du pays (Banco do Brasil, Caixa, Itaú Unibanco, Bradesco et Santander) accèdent aux demandes de prolongation de 60 jours de l'échéance de la dette des particuliers et des PME<sup>93</sup>.

*Israël* – Les cinq plus grandes banques du pays, qui représentent environ 99 pour cent de l'activité bancaire, ont décidé de reporter pendant trois mois le paiement des échéances des prêts et des prêts hypothécaires, en plus de l'exonération des frais de paiement différé. Mizrahi Tefahot, la plus grande banque de crédit hypothécaire, a décidé de reporter les remboursements pendant quatre mois<sup>94</sup>.

#### c) *Report des cotisations de sécurité sociale et de retraite*

55. Dans plusieurs pays, les employeurs ont été autorisés à reporter le paiement des cotisations de sécurité sociale et de retraite et, souvent, les gouvernements ont pris à leur charge la part des cotisations sociales que doivent payer les employeurs<sup>95</sup>.

*Hongrie* – Les secteurs qui ont été durement touchés par la pandémie (le tourisme, l'industrie du film, la restauration, les lieux de divertissement, le secteur des jeux, les sports, les services culturels et les transports de passagers) ont bénéficié d'une exemption de cotisations sociales<sup>96</sup>.

<sup>92</sup> FMI, «*Policy responses to COVID-19*», Qatar, mis à jour le 30 juillet 2020.

<sup>93</sup> [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/03/16/internas\\_economia,1129304/bancos-vao-prorrogar-por-60-dias-dividas-de-clientes-para-socorrer-e.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/03/16/internas_economia,1129304/bancos-vao-prorrogar-por-60-dias-dividas-de-clientes-para-socorrer-e.shtml)

<sup>94</sup> Des mesures similaires ont été adoptées dans d'autres pays, tels que l'Arabie saoudite et l'Égypte. Voir OCDE, «*Coronavirus (COVID-19): SME policy responses*».

<sup>95</sup> Par exemple, le gouvernement de la République de Corée indique avoir temporairement reporté les échéances pour le versement des primes à l'assurance chômage et à l'assurance contre les accidents du travail pour les entreprises de moins de 30 salariés pendant une période de trois mois, et avoir réduit de 30 pour cent le montant des cotisations de l'assurance contre les accidents du travail, voir Responding to COVID-19 – Emergency Employment Measures, 7.

<sup>96</sup> Des mesures similaires ont été prises notamment en Argentine, au Brésil, en Israël, au Pérou (*décret suprême n° 044-2020-PCM*) et en Suède (réduction des charges sociales des entreprises applicable jusqu'à 30 salariés par entreprise et jusqu'à un montant de 25000 couronnes suédoises par salarié et par mois). Voir aussi OCDE, «*Coronavirus (COVID-19): SME policy responses*». Le gouvernement de l'Allemagne a pris des mesures en vue du remboursement intégral des cotisations sociales.

*Tchèque* – Les travailleurs indépendants étaient autorisés à demander une exonération de 6 mois des paiements de l'assurance maladie.

*Turquie* – Les cotisations de sécurité sociale ont été reportées pendant six mois pour le commerce de détail, la sidérurgie, l'industrie automobile, les secteurs du textile, du divertissement et de l'hôtellerie, les entreprises alimentaires et de boissons, les centres commerciaux et les organisateurs d'événements<sup>97</sup>.

d) *Aides, subventions et prêts aux entreprises*

56. Un grand nombre de gouvernements ont augmenté les prêts directs aux PME<sup>98</sup>.

*Chili* – Un programme de subventions spécifiques pour les entreprises qui traversent des difficultés à cause de la pandémie a été étendu dès avril 2020 aux entreprises du secteur du tourisme<sup>99</sup>.

*Israël* – Dans son rapport, le gouvernement indique que plus de 300 000 travailleurs indépendants (particuliers et entreprises) ont reçu une subvention immédiate. Ainsi, ceux qui ont subi une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 40 pour cent recevront une allocation allant jusqu'à 70 pour cent de leur revenu imposable. Le gouvernement mentionne des mesures de soutien aux prêts pour les entreprises et le remboursement des dépenses liées à l'impôt foncier jusqu'à la fin juin 2021.

*Lituanie* – Le gouvernement a mis en place un fonds pour fournir des liquidités aux entreprises de taille moyenne et aux grandes entreprises, prévoyant des prêts directs ou des investissements dans des actions ou des obligations jusqu'à la fin de 2020.

<sup>97</sup> OCDE, «Coronavirus (COVID-19): SME policy responses».

<sup>98</sup> Par exemple *Arabie saoudite, Australie, Autriche, Brésil, Canada, Chili, Chine* (Région administrative spéciale de Hong-kong), *Colombie, Croatie, Espagne, États-Unis, Inde, Irlande, Japon, Lituanie, Luxembourg, Malaisie, Portugal, République de Corée, Royaume-Uni, Slovaquie, Suisse, Tchèque* et *Thaïlande*. Voir OCDE, «Coronavirus (COVID-19): SME policy responses».

<sup>99</sup> Voir OCDE, «Coronavirus COVID-19: SME policy responses».

57. Dans certains pays, les procédures administratives ont été simplifiées pour faciliter l'accès à des garanties de prêts et des mesures ont été adoptées pour encourager les banques commerciales à étendre leurs prêts aux PME. Surtout en Europe, en Asie et dans le Pacifique, les gouvernements ont créé ou consolidé des programmes de garantie pour encourager les banques à octroyer des prêts aux PME<sup>100</sup>. Il s'agit notamment d'élargir le type de PME et d'entreprises concernées, de relever le plafond de la garantie en tant que pourcentage du prêt, d'accélérer les procédures de garantie et de prêt, et, plus généralement, d'augmenter les fonds publics disponibles pour soutenir les garanties.

*Lituanie* – L'État a débloqué 2 milliards d'euros pour fournir rapidement une aide à la trésorerie des entreprises. Ainsi, jusqu'à 80 pour cent du capital des prêts accordés aux MPME et jusqu'à 70 pour cent du capital des prêts accordés aux entreprises plus grandes seront garantis<sup>101</sup>.

*Norvège* – Un programme de prêts a été créé permettant aux prêteurs d'obtenir une garantie sur 90 pour cent de la valeur des nouveaux prêts émis pour des PME affectées par la pandémie. Le gouvernement a également proposé de remettre en place le Fonds des obligations d'État pour soutenir les plus grandes entreprises. Ensemble, les deux programmes vont couvrir jusqu'à 100 milliards de couronnes norvégiennes en prêts et participeront à la sécurité de l'emploi en permettant aux sociétés norvégiennes d'accéder plus facilement à des liquidités<sup>102</sup>.

#### e) Mesures de soutien à la numérisation

58. Dans certains pays, des mesures ont été adoptées pour aider les entreprises à adopter de nouvelles méthodes de travail, à accélérer leur numérisation et à trouver de nouveaux marchés. Ces politiques sont conçues pour pallier des difficultés urgentes et à court terme tout en continuant de renforcer la résilience structurelle des PME pour encourager leur croissance future. Elles incluent un soutien pour trouver des marchés de substitution, mettre en place le télétravail et la numérisation, stimuler les innovations et participer au recyclage ou à la formation du personnel. Elles sont essentielles pour les PME qui rencontrent plus de difficultés que les plus grandes entreprises à s'adapter seules aux nouvelles technologies et méthodes. Le soutien fourni aux PME lors de l'adoption de nouvelles technologies et pratiques peut également leur permettre d'asseoir leur compétitivité une fois la crise passée.

*Angola* – Le gouvernement mentionne dans son rapport les priorités arrêtées par le Programme de développement national (2018-2022) qui consistent notamment à soutenir la création de microentreprises et de petites entreprises en incitant les banques à proposer des microcrédits et des prêts à faible intérêt.

<sup>100</sup> Par exemple, *Allemagne, Arabie saoudite, Autriche, Belgique, Chine* (Région administrative spéciale de Hong-kong), *Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Israël, Italie, Japon, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République de Corée, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour* et *Suisse*. Voir OCDE, «Coronavirus COVID-19: SME policy responses».

<sup>101</sup> STA, «[State to guarantee up to 80% for loans to SMEs, 70% for large companies](#)», 22 avril 2020.

<sup>102</sup> Gouvernement de la Norvège, «[Guarantee and loan programmes improving liquidity for Norwegian companies](#)», communiqué de presse n° 8/2020, 20 mars 2020.

*Canada* – Dans son rapport, le gouvernement mentionne le lancement en juin 2020 par le gouvernement du Québec d'un nouveau service d'offres d'emplois simplifié et gratuit intitulé «Je travaille!». Ce service permet aux employeurs de faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre en temps réel et aux chercheurs d'emploi de postuler en un seul clic. Cette initiative fait partie de la série de mesures prises par les autorités pour soutenir la reprise progressive de l'activité économique dans le contexte de la pandémie de coronavirus.

*Guatemala* – Dans son rapport, le gouvernement indique que des foires virtuelles ont été organisées en 2020, dans le but de favoriser l'emploi formel et de garantir la mise en adéquation des compétences et des emplois.

*Italie* – Le ministère de l'Innovation technologique et de la Numérisation a lancé une initiative de solidarité numérique. Un portail a ainsi été créé pour permettre aux entreprises (surtout aux PME et aux travailleurs indépendants) de s'enregistrer et d'accéder gratuitement aux services numériques des grandes entreprises du secteur privé, dans des secteurs comme les modalités de travail intelligentes et le télétravail, la vidéoconférence, l'accès aux données mobiles et l'informatique en nuage, etc. pour les aider à faire face aux restrictions de circuler et de travailler<sup>103</sup>. Le gouvernement se réfère dans son rapport au fonds pour les nouvelles compétences institué par le décret-loi n° 34 de mai 2020 pour faciliter la reprise d'activité. Il met à disposition des fonds pour la reconversion et le perfectionnement des travailleurs dont les entreprises adaptent les modèles d'organisation et de production aux répercussions de la crise.

*République de Corée* – Le gouvernement indique dans son rapport avoir pris des mesures destinées à aider les propriétaires de microentreprises à s'implanter sur le marché en ligne. Cette aide est dispensée par le biais de divers canaux dans le but d'améliorer les ventes et la gestion. En particulier, le gouvernement développe et propose à de petites entreprises des magasins intelligents utilisant des technologies de pointe comme l'Internet des objets, la réalité virtuelle ou la réalité augmentée. Les entreprises reçoivent une formation à l'utilisation des données pour le mesurage (par exemple le scanner de pied 3D), le contenu immersif (réalité virtuelle ou augmentée à la base des miroirs intelligents ou de la décoration intérieure virtuelle) ou l'innovation des activités commerciales (systèmes de commande intelligents).

*Tchéquie* – Le gouvernement indique dans son rapport que des mesures ont été prises pour convertir le service de l'emploi au numérique. Le «Programme antivirus» n'est diffusé que de manière électronique. En outre, des mesures ont été prises afin d'alléger les formalités administratives.

<sup>103</sup> Gouvernement de l'Italie, ministère de l'Innovation technologique et de la Numérisation, «[Solidarietà digitale. Coronavirus: la digitalizzazione a supporto di cittadini e imprese](#)».

59. Dans plusieurs pays, des programmes existants ont été étendus ou de nouvelles initiatives ont été lancées dans le contexte de la pandémie pour prévoir la formation et le renforcement des capacités du personnel des PME. Une composante importante de la riposte politique à la crise est de permettre aux entreprises, et surtout aux PME, de continuer d'accéder aux compétences et d'en acquérir d'autres pendant la pandémie.

*Chine* – Une subvention est prévue pour la formation du personnel des PME, prévoyant notamment un accès gratuit à des plateformes de formation en ligne. Pendant la pandémie, les PME ont accès gratuitement à des connaissances techniques et à des formations en gestion sur des plateformes mobiles<sup>104</sup>.

La *Confédération de l'industrie britannique* (CBI) a prévenu que la Grande-Bretagne doit faire face à un «choix difficile», entre investir dans les compétences des travailleurs et l'apprentissage tout au long de la vie ou subir des taux de chômage élevés et durables. Le groupe d'entreprises a déclaré que neuf personnes sur dix auront besoin de nouvelles compétences d'ici à 2030 pour soutenir l'avenir de l'économie britannique, ce qui nécessitera 13 milliards de livres supplémentaires (16,8 milliards de dollars É.-U.) par an<sup>105</sup>.

*Finlande* – Dans son rapport, le gouvernement indique que les bureaux chargés de l'emploi et du développement économique se verront accorder une allocation supplémentaire de 10 millions d'euros destinée aux services numériques. Une plateforme complète de marché de l'emploi numérique est en cours de conception pour soutenir les services numériques. Il est prévu d'allouer des crédits supplémentaires se montant à 1 million d'euros pour le projet de suivi de l'emploi numérique. Ce projet permettra une meilleure adéquation entre les emplois et la main-d'œuvre dans les secteurs de l'immobilier et de la construction.

*Pérou* – Dans son rapport, le gouvernement indique que les procédures d'obtention du certificat unique de travail ont été simplifiées dans ses deux versions CERTIJOVEN et CERTIADULTO, en remplaçant les formalités effectuées en personne par un processus virtuel de vérification de l'identité du demandeur. Il indique en outre que des travaux sont en cours sur la refonte et l'amélioration du service d'intermédiation du travail dans le cadre du service national de l'emploi, et ce, parmi les mesures envisagées pour réduire l'impact du COVID-19 sur la vie des travailleurs et offrir un plus grand nombre de possibilités sur le marché du travail formel (rapport n° 255-2020)<sup>106</sup>.

<sup>104</sup> Xinhuanet, «[Free online course open to SMEs to weather epidemic](#)», 12 février 2020.

<sup>105</sup> CBI, «[A radical new strategy for lifetime reskilling must be the bedrock of UK economic recovery](#)», octobre 2020.

<sup>106</sup> De même, le gouvernement d'Israël mentionne que des mesures ont été prises pendant le confinement pour garantir le maintien des programmes actifs du marché du travail par des moyens numériques.

f) *Modalités de travail souples pour faire face à la crise*

60. Dans certains cas, les droits des travailleurs ont été mis en sommeil ou des modifications ont été négociées pour assurer la survie des entreprises. Par exemple, plusieurs entreprises ont négocié, avec les représentants des travailleurs, le report des congés annuels payés, afin de faire face à l'incidence du confinement. Lorsque les entreprises ont été contraintes de fermer et que les travailleurs ne pouvaient pas se rendre sur leur lieu de travail, la question s'est alors posée de savoir si l'on pouvait considérer cette période comme un congé annuel, en particulier lorsque les travailleurs avaient déjà perçu leur salaire et qu'ils ne pouvaient se rendre sur leur lieu de travail, sans pouvoir non plus accomplir leurs tâches par le télétravail. En principe, ces périodes de congé annuel doivent faire l'objet d'un accord entre les employeurs et les travailleurs. Néanmoins, les travailleurs devraient pouvoir refuser que les jours non travaillés en raison du confinement soient comptés comme jours de congés annuels. Dans de nombreux pays, les employeurs et les travailleurs se sont accordés sur des modalités selon lesquelles le travailleur pourra prendre ses congés annuels payés pendant le confinement ou lorsque la charge de travail a temporairement diminué en raison d'une baisse de la demande due à la crise. Des dispositions spéciales ont été adoptées dans certains pays à cet égard.

61. La commission souligne qu'il faut distinguer ces mesures, dont l'objectif est d'assurer la capacité de l'entreprise à survivre à la crise actuelle et qui ont été principalement convenues dans le cadre du dialogue social, des mesures prises pour priver les travailleurs de droits acquis au titre de la relation de travail, lesquelles sont examinées dans la Partie II.

*Italie* – Le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, a encouragé les employeurs des secteurs public et privé à favoriser le recours au congé annuel pour pouvoir endiguer la propagation du virus via l'arrêt des activités des entreprises<sup>107</sup>.

*Uruguay* – Le 20 avril 2020, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a publié la résolution n° 55/2020, autorisant le recours aux congés payés par avance. Cette résolution autorise, à titre exceptionnel et sous certaines conditions, la possibilité d'un accord entre le travailleur et l'employeur pour recourir au congé annuel payé avant que les jours de travail nécessaires n'aient été accumulés pour 2020. Tout accord de ce type doit être établi par écrit et soumis au ministère du Travail et de la Sécurité sociale. En outre, le motif de l'accord doit être lié à la pandémie de COVID-19. L'accord doit couvrir la totalité des congés annuels devant être accumulés en 2020, mais en tout état de cause, il ne peut couvrir une période inférieure à dix jours<sup>108</sup>.

g) *Les entreprises multinationales, les chaînes d'approvisionnement mondiales et le COVID-19*

62. L'interconnexion de l'économie mondiale a amplifié les effets de la pandémie, affectant directement les échanges commerciaux et les chaînes d'approvisionnement mondiales qui relient des sites de production de diverses régions du monde. C'est ainsi que des interruptions de production liées aux mesures de confinement adoptées en un lieu ont eu des répercussions tout le long des chaînes d'approvisionnement et ont été à l'origine de fortes perturbations au sein d'un même secteur mais aussi entre secteurs, partout dans le monde et à tous les

<sup>107</sup> *Italie*, Décret du président du Conseil des ministres, 26 avril 2020, [Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio](#).

<sup>108</sup> <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mtss-autoriza-adelantar-licencias-generadas-2020#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Trabajo%20y,la%20pandemia%20ocasionada%20por%20el>

échelons des chaînes, depuis les industries d'extraction des matières premières jusqu'à celles chargées de la distribution et de la vente, en passant par le secteur l'assemblage<sup>109</sup>. Cette situation a des conséquences évidentes sur les emplois aux niveaux national et local et, par conséquent, sur la promotion du plein emploi productif et librement choisi. À cet égard, la commission note que des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales ont pris les devants en adoptant des mesures pour garantir la sécurité des travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les enseignes de la grande distribution alimentaire Auchan, Carrefour, le groupe Casino, El Corte Inglés et Eroski ont signé une déclaration commune dans laquelle elles s'engagent à collaborer avec UNI Global Union pour protéger les travailleurs et les clients des supermarchés pendant la pandémie. Elles y reconnaissent notamment le rôle vital des salariés des supermarchés pendant la crise et s'engagent à faire de la sécurité des travailleurs une priorité. Les signataires conviennent également de travailler en étroite collaboration avec les organisations syndicales du monde entier sur des mesures pour gérer les risques liés au COVID-19<sup>110</sup>.

63. D'autres initiatives ont été lancées à l'échelle mondiale. Par exemple, la Chambre de commerce internationale (CCI) a mis sur pied une campagne en faveur des PME (*Save Our SMEs*) qui invite les sociétés multinationales à conserver leurs chaînes d'approvisionnement, leurs établissements et leur main-d'œuvre alors que les effets économiques de la pandémie se propagent le long des chaînes d'approvisionnement mondiales<sup>111</sup>. Une analyse des effets à moyen et à long termes de la pandémie sur les entreprises et les travailleurs ainsi que sur la pérennité des chaînes d'approvisionnement et sur le monde du travail suggère que cette crise offre une occasion unique d'améliorer la résilience et la durabilité des chaînes d'approvisionnement mondiales et de renforcer leur contribution à une croissance économique inclusive dans les économies en développement et émergentes<sup>112</sup>.

### c) Protéger les travailleurs sur le lieu de travail

64. Alors que les entreprises et les travailleurs reprennent leurs activités, il est nécessaire d'agir efficacement pour veiller à la sécurité des travailleurs et éviter que le virus ne continue de se propager<sup>113</sup>. Le principal enjeu est de réduire l'exposition des travailleurs au COVID-19 sur le lieu de travail tout en maintenant les entreprises à flot<sup>114</sup>. Le manque de protection, l'insuffisance de mesures de sécurité et de santé au travail ou de dispositions relatives au congé de maladie rémunéré exposent les travailleurs à un plus grand risque de contagion et augmentent la transmission potentielle du virus, avec les conséquences que cela peut avoir sur la productivité des entreprises.

<sup>109</sup> BIT, «*The effects of COVID-19 on trade and global supply chains*», Note de recherche, juin 2020. Voir aussi Oxford Business Group, «*The impact of Covid-19 on global supply chains*», 24 avril 2020.

<sup>110</sup> UNI Global Union, «*Global food retailers sign landmark Declaration with UNI to tackle Covid-19, others should follow*», News, 20 avril 2020.

<sup>111</sup> En ce qui concerne l'initiative «*Save our SMEs*», le secrétaire général de la CCI a souligné qu'il n'existait pas de solution universelle en matière de direction d'entreprise face à cette crise inédite, mais que les entreprises pouvaient agir de plusieurs manières, que ce soit en modifiant les conditions de paiement des fournisseurs pour leur assurer un flux de trésorerie indispensable ou en accordant des crédits et des réductions de loyer aux distributeurs. *Cette générosité contribuera non seulement à maintenir l'économie mondiale à flot, mais elle sera également payante à long terme, car elle garantira une reprise plus harmonieuse des activités commerciales au moment de la reprise après la crise. CCI, «ICC calls on corporate leaders to 'Save our SMEs'», News, 20 avril 2020. Voir aussi Partie IV du présent document.*

<sup>112</sup> BIT, «*The effects of COVID-19 on trade and global supply chains*».

<sup>113</sup> BIT, «*Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2020 – Enrayer la pandémie: la sécurité et la santé au travail peuvent sauver des vies*», 28 avril 2020.

<sup>114</sup> BIT, «*Prévention et limitation de la propagation du COVID-19 au travail: Check-list des mesures à prendre*», 9 avril 2020.

Pour la CSI, il faut améliorer la protection de l'emploi et accorder une plus grande garantie de maintien dans l'emploi aux travailleurs précaires dans des formes flexibles d'emploi, qu'il s'agisse de contrats zéro heure, occasionnels, temporaires, externalisés ou à durée déterminée, et qui, pour la plupart, sont en première ligne pour fournir des services essentiels pendant la pandémie.

Pour la *Confédération des associations des employeurs de l'Allemagne* (BDA), les formes flexibles d'emploi ont permis de répondre en souplesse à la plus forte demande et de faire face aux pressions d'une concurrence accrue par la mondialisation. Selon la BDA, les «formes flexibles d'emploi reflètent souvent l'ambition et la situation personnelles des salariés».

### ***j) Besoin de renforcer les mesures de sécurité et de santé au travail***

65. La plupart des pays ont renforcé leurs dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail en mettant en place des politiques sur le lieu de travail qui établissent des mesures de base pour éviter la transmission du COVID-19, comme la distanciation physique, l'auto-surveillance et l'isolement volontaire. Il convient néanmoins de rappeler que, en pleine crise, des millions de travailleurs ont continué de travailler et de fournir des services considérés comme essentiels pour la communauté<sup>115</sup>, tout en étant confrontés à des risques majeurs pour leur santé.

*Allemagne* – Un certain nombre de conditions à observer en matière de santé et de sécurité au travail ont été établies depuis le début de la pandémie. Il s'agit par exemple de la ventilation des locaux, de la réduction des déplacements professionnels, de l'utilisation d'équipements et d'outils de travail hautement personnalisés (pour prévenir les infections) et l'organisation des procédures de travail afin d'éviter tout contact dans la mesure du possible.

*États-Unis* – Un grand nombre d'États américains ont imposé le port du masque obligatoire en permanence aux citoyens comme aux travailleurs dans les supermarchés, les pharmacies et d'autres commerces de détail<sup>116</sup>. Plusieurs États exigent également que les employeurs fournissent un équipement de protection individuel aux travailleurs, aux frais de l'employeur<sup>117</sup>.

<sup>115</sup> Les services considérés comme essentiels dans le contexte de la pandémie de COVID-19 ont été définis par chaque pays au niveau national.

<sup>116</sup> *Mass. Exec. COVID-19 Order No. 31* (1<sup>er</sup> mai 2020), (exige que tous les employeurs et les clients portent des masques à l'intérieur des supermarchés, des pharmacies, des magasins de détail et dans les transports publics); *N.Y. Exec. Order No. 202.16* (Apr. 12, 2020), (mandating that all employees in contact with the public wear masks); *N.Y. Exec. Order No. 202.34* (May 28, 2020), (permet à tout exploitant ou propriétaire d'entreprise d'exiger le port du masque pour tous); *N.J. Exec. Order No. 122* (Apr. 8, 2020), (exige que les travailleurs et les clients des entreprises essentielles portent un masque facial). See generally Allen Kim *et al.*, *These Are the States Requiring People to Wear Masks When Out in Public*, CNN (Aug. 17, 2020).

<sup>117</sup> *N.Y. Exec. Order No. 202.16* (Apr. 12, 2020), [(exige que les salariés de toutes les entreprises essentielles disposent d'un masque de protection lorsqu'ils sont en contact direct avec le public); *Ga. Exec. Order No. 04.02.20.01* (Apr. 2, 2020), (exige que les employeurs des infrastructures importantes fournissent aux travailleurs les équipements de protection individuelle disponibles); *N.J. Exec. Order No. 122* (Apr. 8, 2020), [<https://perma.cc/V44B-JJXP>] (ordonne aux entreprises de fournir, à leurs frais, des masques et des gants à leurs employés lorsqu'ils sont en contact avec des clients ou des marchandises); *R.I. Exec. Order No. 20-24* (Apr. 14, 2020), [<https://perma.cc/783E-FRF5>] (exige de toutes les entreprises qu'elles fournissent, à leurs frais, des protections faciales).

*France* – Les travailleurs des entrepôts d'Amazon ont organisé des manifestations pour protester contre leurs conditions de travail, notamment contre le manque de produits d'hygiène et l'impossibilité de respecter la distanciation sociale. Le 3 avril 2020, les services d'inspection du travail ont confirmé la présence de risques pour la sécurité des travailleurs. Le ministère du Travail a ordonné à Amazon de prendre des mesures supplémentaires pour protéger ses employés. Le tribunal de Nanterre a déterminé que les mesures de sécurité prises par Amazon n'étaient toujours pas suffisantes et a décidé d'interdire la vente d'articles non essentiels tant que les risques n'auraient pas été évalués et corrigés<sup>118</sup>. Une convention collective a finalement été signée avec les différents syndicats présents dans l'entreprise.

*Mexique* – Les entreprises ont été priées de: i) fournir des produits sanitaires et des équipements de protection individuelle à leurs travailleurs; ii) planifier des horaires de présence dans les locaux pour réduire les contacts; et iii) séparer les postes de travail d'une distance de 1,5 à 2 mètres. Plus généralement, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a lancé l'initiative «*Juntos por el Trabajo*» lui permettant de partager avec les travailleurs, les employeurs et le public des outils, des directives, des formations et des conseils pratiques sur les changements qu'engendre le coronavirus sur le marché du travail<sup>119</sup>.

66. De nombreux travailleurs ont été en première ligne de la pandémie pour assurer la satisfaction des besoins fondamentaux de la population. Le personnel médical et sanitaire, c'est-à-dire, les médecins, le personnel infirmier, le personnel ambulancier et les premiers intervenants, ont été en première ligne de la riposte à la pandémie. Ils ont donc été très exposés à des risques de santé au travail. Les travailleurs domestiques et les prestataires de soins ont eux aussi été particulièrement exposés au COVID-19, souvent sans avoir accès comme il se doit à des équipements de protection individuelle, ou, en cas d'infection, à des services de soins ou à une protection sociale.

67. Les usines de transformation de viande (bœuf et volaille en particulier) ont été fortement touchées par la pandémie, un grand nombre de travailleurs dans ces usines ayant été testés positifs au virus. Plusieurs pays ont été dans une situation critique. Et souvent, pour les raisons suivantes: production à flux tendus; mesures de santé et de sécurité inadéquates; main-d'œuvre vulnérable (tels travailleurs migrants, qui ne connaissent pas bien leurs droits au travail, sont faiblement rémunérés et travaillent dans de mauvaises conditions et parfois, en étant mal logés); et contrôle réglementaire<sup>120</sup>. Parfois, les gouvernements ont été contraints

<sup>118</sup> De même, aux États-Unis, dans l'affaire *Massey v. McDonald's Corp.*, un tribunal de l'état de l'Illinois a accordé un allègement partiel de l'injonction, estimant que la formation des restaurants sur la distanciation sociale et l'utilisation des masques était déficiente. Voir Angela Childers, [McDonald's Ordered to Train Workers on Social Distancing](#), BUS. INS. (June 25, 2020). Dans l'affaire *Hernandez v. VES de McDonald*, la cour de l'État de Californie a décidé d'une injonction préliminaire, exigeant que le défendeur mette en place une formation adéquate, une distanciation sûre, des pauses rémunérées toutes les 30 minutes pour se laver les mains, ainsi que des masques et des gants. Voir Robert Iafolla, [McDonald's Workers Win Virus Safeguards in 'Dog Diaper' Case \(Corrected\)](#), DAILY LAB. REP. (23 juin 2020), (updated July 10, 2020); voir aussi [Court Orders Restaurant Company to Allow Worker to Wear Face Covering](#), ALDOUSWALKER LLP (7 mai 2020).

<sup>119</sup> Gouvernement du Mexique, «*Juntos por el trabajo*».

<sup>120</sup> Voir, the Centre for Evidence-Based Medicine, Oxford, «*COVID-19 in meat and poultry facilities: a rapid review and lay media analysis*», 4 juin 2020. Des cas ont été décrits en Allemagne, en Australie, au Canada, aux États-Unis, en Irlande et aux Pays-Bas, par exemple. Voir aussi, Dutch News.nl, [Dutch meat processing plant closed as 45 workers test positive for COVID-19](#) and Centers for Disease Control and Prevention, [COVID-19 among workers in meat and poultry processing facilities- 19 States](#), avril 2020.

de prendre des mesures de contrôle strictes pour assurer une meilleure protection de ces travailleurs et de la population en général<sup>121</sup>.

68. Certains gouvernements ont fourni des informations concernant les mesures générales qui sont prises pour améliorer la sécurité et la santé au travail.

*Trinité-et-Tobago* – Dans son rapport, le gouvernement indique que l'Agence pour la sécurité et la santé au travail révisé actuellement plusieurs dispositions réglementaires, notamment les règlements dans les domaines suivants: opérations de levage et équipements de levage; fourniture et utilisation des équipements de travail; protection sociale, sécurité des systèmes sous pression; sécurité concernant le gaz (utilisation, transport et stockage); dynamitage et utilisation des explosifs; contrôle des substances dangereuses pour la santé; protection individuelle et équipement; travail en hauteur; manutention manuelle; maternité; et déclaration des lésions, maladies et incidents dangereux.

#### *ii) Besoin d'assurer une protection sociale adéquate aux travailleurs*

*République de Corée* – Le gouvernement a lancé une «Initiative New Deal coréenne» qui étend le filet de protection sociale et préconise un changement de paradigme pour affronter la récession économique causée par la pandémie de COVID-19. Cette initiative comporte plusieurs éléments: la mise en place d'un filet de sécurité universel pour l'emploi (assurance chômage et assurance contre les accidents du travail); garantir les moyens de subsistance et la stabilité de l'emploi pour ceux qui ne bénéficient pas de l'assurance chômage (système national de soutien à l'emploi); soutenir l'accès au marché du travail et les déplacements à l'intérieur; améliorer la sécurité des lieux de travail et encourager l'innovation sur le lieu de travail.

<sup>121</sup> Par exemple, en *Allemagne*, des mesures ont été prises pour limiter le recours aux sous-traitants dans le secteur de la transformation de la viande. À partir de janvier 2021, l'abattage des animaux et la transformation de la viande ne seront autorisés que par les employés de ce secteur. La «Werkverträge» (forme de sous-traitance) sera interdite dans l'industrie de la viande.



Partie II  
**Relation de travail**

---

69. Avec la pandémie de COVID-19, les incertitudes qui existaient déjà dans beaucoup de pays sur la question de savoir si un travailleur doit être considéré ou non comme étant partie à une relation de travail sont encore plus prononcées. Étant donné l'impact de la pandémie sur la structure et l'organisation du travail, un certain nombre de questions juridiques se posent en ce qui concerne les obligations contractuelles et la législation du travail.

70. Comme l'a fait observer la commission dans la Partie II de son Étude d'ensemble de 2020 sur l'application de la recommandation n° 198, c'est l'existence d'une relation de travail qui donne lieu à des droits et obligations réciproques entre l'employeur et le travailleur et c'est principalement par le biais de cette relation qu'un travailleur peut prétendre aux droits et avantages découlant de l'emploi<sup>122</sup>. La pandémie a fait radicalement changer, à plusieurs égards, la situation sur les marchés du travail du monde entier. Outre les mesures de confinement qui ont mis le travail et la production à l'arrêt, les mesures visant à une plus grande flexibilité et adaptabilité pendant la crise ont une incidence sur les conditions de travail de millions de personnes, et modifient souvent la nature même de la relation de travail. Ainsi, un employeur qui connaît une baisse d'activité peut avoir besoin de faire passer un travailleur du travail à temps plein au travail à temps partiel, même temporairement, avec pour conséquence une perte de revenu pour le travailleur.

71. Lorsque les travailleurs doivent partager le même emploi, ou lorsque les entreprises emploient un même travailleur à tour de rôle, des réductions du temps de travail, et donc des salaires, s'ensuivent. C'est pour faire face à des difficultés sans précédent que les employeurs ont pris ce type de mesures, de manière à faire perdurer leurs entreprises et à maintenir les travailleurs dans l'emploi. Néanmoins, il se pourrait que ces mesures ne suffisent pas à atteindre l'objectif visé, ou encore, que les employeurs et les travailleurs soient en désaccord sur les mesures à prendre. Dans de tels cas, les employeurs n'auront peut-être pas d'autre choix que de licencier des travailleurs, malgré le fait qu'il pourrait être alors plus difficile pour eux de reprendre leurs activités le moment venu. Autre difficulté, ces entreprises pourraient perdre une bonne part des travailleurs qualifiés et expérimentés qui, confrontés à une perte de revenus, sont susceptibles de trouver un emploi dans d'autres secteurs ou professions moins touchés par la crise, et ne souhaiteront peut-être pas revenir une fois la situation apaisée.

72. La commission fait observer qu'une flexibilité sera sans aucun doute nécessaire pour assurer une reprise durable; toutefois, le défi à relever consistera à veiller à ce que les mesures de flexibilité ne nuisent pas aux conditions de travail décentes existantes, ou ne contribuent pas à une plus grande informalisation du monde du travail. En outre, si la pandémie a considérablement modifié la nature et l'organisation du travail pour des millions de travailleurs, certains d'entre eux ont été plus touchés que d'autres, à savoir, principalement les travailleurs dont le statut dans l'emploi est flou qui sont concentrés dans des formes d'emploi non traditionnelles ou qui appartiennent à un ou plusieurs groupes susceptibles d'être exclus et de faire l'objet de discrimination dans l'emploi.

73. En conséquence, cette partie de l'addendum examine si et dans quelle mesure les différents éléments de la relation de travail abordés dans l'Étude d'ensemble de 2020 ont été altérés par la pandémie et les mesures urgentes prises pour prévenir la propagation du virus.

---

<sup>122</sup> Paragr. 157.

## ► 1. Garantir la protection juridique applicable à tous les arrangements contractuels appropriés, dans le contexte de la pandémie de COVID-19

---

### Force majeure, cas fortuit et «état de nécessité»

74. Pendant la pandémie, les activités des entreprises et des employeurs ont généralement été fortement perturbées, entre autres, par la fermeture de lieux de travail et de ports, des interruptions dans les chaînes d'approvisionnement et de distribution, une pénurie de main-d'œuvre et une baisse considérable de la demande. Ces perturbations peuvent également avoir des répercussions sur les contrats de travail. Les employeurs peuvent être amenés à prendre des décisions difficiles en ce qui concerne le recrutement, les licenciements, les congés et le versement d'indemnités<sup>123</sup>. Dans de nombreux pays, les gouvernements et les partenaires sociaux ont considéré que dans la situation actuelle, on pouvait invoquer le cas de force majeure. La notion de force majeure découle du droit romano-germanique. C'est une doctrine juridique qui fait partie de nombreux systèmes, notamment des systèmes de droit civil et de «common law». La notion de force majeure<sup>124</sup> est considérée comme «une force supérieure» et fait référence à l'occurrence d'un événement qui ne dépend pas de la maîtrise raisonnable des parties. La force majeure peut s'appliquer à une situation dans laquelle une partie est dans l'impossibilité de remplir ses obligations au titre d'un contrat. La possibilité de faire valoir l'existence d'un cas de force majeure dépend du droit applicable et de la formulation de la clause de force majeure elle-même.

75. Si les références à la force majeure trouvent leur origine dans les contrats civils et commerciaux, celles-ci figurent désormais dans de nombreux codes du travail et de lois sur le travail qui prévoient explicitement la non-exécution d'un contrat de travail en cas de force majeure. La loi peut prévoir la suspension ou la résiliation du contrat ou encore la suspension ou la modification de certains de ses termes<sup>125</sup>. Aussi bien les contrats de travail que les conventions collectives peuvent contenir des clauses relatives aux cas de force majeure<sup>126</sup>. Si cette disposition est prévue dans le contrat, il est plus facile d'évaluer la modification d'une relation de travail lorsque survient un événement ou une situation constituant un cas de force majeure. Cependant, il est souvent difficile de savoir dans quelles circonstances on peut invoquer un cas de force majeure. Ainsi, dans le contexte de la pandémie, un cas de force majeure peut être le résultat de la pandémie elle-même ou les mesures prises par un gouvernement pour en limiter et en atténuer les effets. Un cas de force majeure peut s'appliquer à n'importe quelle forme de relation de travail ou modalité de travail, et concerner aussi bien les employeurs que les salariés et les travailleurs indépendants. La force majeure peut être invoquée dans les cas où l'exécution du contrat est devenue extrêmement difficile,

---

<sup>123</sup> P. A. Steinmeyer et A. Bharj, «*You Are Excused: Force Majeure and the Workplace in the COVID-19 Era*», *The National Law Review*, 31 mars 2020.

<sup>124</sup> Cette notion, également désignée sous le nom de *vis major* (en droit romain) ou «act of God» dans les pays de *common law* désigne un «dommage qui est directement lié à un événement naturel, en dehors de toute intervention humaine, et qui ne peut être évité malgré des mesures de prudence, de diligence et de précaution», *Black's Law Dictionary*, cinquième édition, 1981. La Commission du droit international définit la force majeure comme «la survenance d'une force irrésistible ou d'un événement extérieur imprévu qui échappe au contrôle de l'État et fait qu'il est matériellement impossible, étant donné les circonstances, d'exécuter l'obligation» et qui excuse son non-respect. Ces circonstances «n'ont pas pour effet d'annuler ou d'éteindre l'obligation; elles constituent plutôt un fait justificatif ou une excuse de l'inexécution tant que subsistent les circonstances en cause» et impliquent que l'exécution doit reprendre «dès que les facteurs causant et justifiant cette non-exécution auront disparu». ONU, Annuaire de la Commission du droit international, 2001, 71.

<sup>125</sup> Par exemple, *Cambodge* (Code du travail, article 71 relatif aux cas de force majeure), *Colombie* (Code du travail, article 51 et autres), *Costa Rica* (Code du travail, article 74 b.), *Équateur* (Code du travail, article 169) et *France* (Code du travail, articles L1234-12 et 13).

<sup>126</sup> S'entend généralement d'un événement imprévisible, inévitable et irrésistible, mais cette définition peut varier d'une législation à l'autre. Qui plus est, les situations de force majeure diffèrent entre les pays et les cas de pandémie ou d'épidémie en sont souvent exclus. La législation propre à chaque pays précise en outre les conditions requises pour invoquer la force majeure comme motif valable d'inexécution.

voire impossible, en raison de certains événements. L'une des parties ou les deux peuvent demander l'adaptation des termes du contrat aux nouvelles circonstances. Si la modification est impossible, la partie intéressée peut demander à être déchargée des obligations découlant d'une ou de plusieurs clauses du contrat, ou la résiliation complète du contrat, en raison de l'impossibilité de son exécution.

En *Espagne*, l'article 22 du décret-loi royal n° 8/2020 définit la force majeure temporaire due à la pandémie de COVID-19<sup>127</sup>, comme étant les suspensions et réductions des heures de travail résultant directement de la perte d'activité due à la pandémie de COVID-19, notamment la déclaration de l'état d'alerte, qui implique la suspension ou l'annulation d'activités, la fermeture temporaire de locaux ouverts au public, les restrictions dans les transports publics et, en général, à la mobilité des personnes et/ou des biens, le manque de fournitures entravant gravement l'exercice ordinaire de l'activité, ou les situations d'urgence et extraordinaires résultant de la contamination de la main-d'œuvre ou de l'adoption de mesures préventives d'isolement ordonnées par les autorités sanitaires dûment habilitées.

L'article 2 du décret royal législatif n° 9/2020 du 27 mars prévoit que la force majeure ne peut être considérée comme un motif de licenciement ou de cessation d'emploi.

76. Dans nombre de pays, les autorités nationales ont d'abord déclaré «l'état de nécessité» ou l'urgence sanitaire<sup>128</sup>, puis ils ont déclaré l'urgence économique et sociale due à la pandémie de COVID-19<sup>129</sup>. Cela se manifeste par l'imposition de diverses mesures fondées sur la sécurité nationale et la santé publique. La commission rappelle que si les limitations des droits et libertés sont compréhensibles dans une large mesure, elles doivent encore respecter divers paramètres du droit international, en particulier le principe de légalité, afin que ces contraintes ne soient pas arbitraires et soient fondées sur le droit; le principe de nécessité exigeant que le pouvoir exécutif prouve que les limitations sont réellement nécessaires selon les circonstances et le principe de proportionnalité posant la nécessité de tester des mesures contraignantes proportionnées aux risques et aux exigences de la situation. La commission observe que, dans certains cas, les contrôles et les équilibres s'affaiblissent, glissant vers l'abus de pouvoir, qui a un impact sur les droits constitutionnels en vertu de l'état de droit international.

Au *Guatemala*, l'article 1 de l'arrêté ministériel n° 140-2020 prévoit que l'état de sinistres déclaré par le Président est un cas de force majeure et a donc pour effet de suspendre temporairement les contrats de travail en vertu de l'article 65 du Code du travail. La suspension peut être individuelle ou collective, totale ou partielle. Conformément à cet arrêté, les partenaires sociaux sont appelés à s'accorder sur les modalités de la suspension<sup>130</sup>.

<sup>127</sup> Comme le prévoient les articles 47.3 et 51.7 de la loi portant statut des travailleurs.

<sup>128</sup> L'état d'urgence sanitaire, désigné comme tel ou sous une autre appellation, a été déclaré entre autres au *Brésil* (décret législatif n° 6 du 20 mars 2020); *Chili* (loi n° 21227 sur la protection de l'emploi); *Colombie* (décision n° 386 de 2020 du ministère de la Santé et de la Protection sociale); *Libéria* (déclaration de situation d'urgence sanitaire par le ministère de la Santé du 22 mars 2020); *Pérou* (Decreto Supremo No. 044-2020-PCM and Decreto Supremo No. 046-2020-PCM) et *Espagne* (décret-loi royal n° 463/2020 du 14 mars portant déclaration de l'état d'alerte).

<sup>129</sup> Par exemple: *Colombie* (décret n° 417 du 17 mars 2020); *El Salvador* (décret législatif n° 593 de 2020); et *Luxembourg* (règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant déclaration de l'état de crise).

<sup>130</sup> Gouvernement du Guatemala, ministère du Travail et de la Protection sociale ([arrêté ministériel n° 140 2020 du 23 mars 2020](#))

77. La commission note que les autorités d'un certain nombre de pays ont explicitement déclaré la pandémie de COVID-19 comme étant un cas de force majeure. Les conséquences entraînées par la détermination d'un cas de force majeure sont variables selon le droit national et les circonstances propres à chaque cas. Généralement, on considère que la modification de la relation de travail n'est imputable ni à l'une ni à l'autre partie au contrat et, de ce fait, cela ne devrait pas donner lieu à des sanctions ni à des dommages et intérêts. Dans la pratique, il incombe le plus souvent aux tribunaux ou à l'autorité du travail de déterminer au cas par cas si des circonstances exceptionnelles ont empêché ou non l'exécution du contrat<sup>131</sup>. Parfois, au vu des répercussions majeures de la pandémie, il suffit d'invoquer la force majeure pour pouvoir demander la protection contre le chômage.

En *Belgique*, le chômage temporaire découlant de la pandémie peut être considéré comme tel puisqu'il est dû à un cas de force majeure. Les procédures de demande de prestations de chômage ont été simplifiées<sup>132</sup>.

78. Un pays a explicitement indiqué que tout licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, doit faire l'objet d'une autorisation spécifique de l'autorité nationale, y compris dans les cas considérés comme relevant de la force majeure<sup>133</sup>.

79. Toutefois, d'autres pays ont adopté une approche différente et ont pris des mesures visant à empêcher l'application de la doctrine de la force majeure, même lorsque celle-ci est prévue dans la législation du travail; et ce, principalement pour éviter les licenciements massifs qui pourraient ébranler profondément le marché du travail et l'économie nationale<sup>134</sup>. Dans d'autres pays, le droit d'invoquer le cas de force majeure comme motif de licenciement collectif s'est limité à des cas extrêmes, c'est-à-dire, à la fermeture de l'entreprise.

*Équateur* – La loi sur l'aide humanitaire contient une clause interprétative prévoyant que l'article 169.6 du Code du travail relatif à l'impossibilité d'exécution du contrat due à la force majeure ne peut être invoqué qu'en cas de fermeture totale et définitive de l'entreprise. Le cas de force majeure doit se fonder sur le fait que le travail ne peut être exécuté par aucun moyen, y compris le télétravail.

*Pays-Bas* – Les travailleurs en isolement qui ne peuvent travailler depuis leur domicile peuvent être couverts par des régimes de chômage partiel mis en place dans les cas de force majeure<sup>135</sup>.

<sup>131</sup> Par exemple, *Espagne* (décret-loi royal n° 8/2020, article 22(2)(b)).

<sup>132</sup> Gouvernement de la *Belgique*, Office national de l'emploi, «*Chômage temporaire à la suite de l'épidémie de CORONAVIRUS COVID-19. Simplification de la procédure*», 20 mars 2020.

<sup>133</sup> Par exemple, *Argentine*.

<sup>134</sup> Par exemple, au *Costa Rica* (l'article 26 de la loi n° 21227 de 2020 interdit de licencier des travailleurs en cas de force majeure, au moins pendant 6 mois après la déclaration de l'état de catastrophe); *Pérou*.

<sup>135</sup> OCDE, «*Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*», les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), mis à jour le 20 mars 2020.

## ► 2. Modification de la relation de travail

---

80. Les gouvernements et les entreprises ont envisagé ou mis en œuvre une série de mesures au niveau national pour faire face aux conséquences économiques néfastes de la pandémie, assurer la continuité de l'emploi et limiter le risque de licenciement. Le confinement est évidemment la principale mesure qui empêche l'exécution du contrat de travail. Dans le cas des activités considérées comme non essentielles, les employeurs n'ont pas été autorisés à ouvrir les lieux de travail et les travailleurs n'ont pas pu aller au travail. Nombre de ces mesures influent directement sur la relation de travail et sur les droits des travailleurs. Les mesures qui sont proposées dans certains cas, et imposées dans d'autres, visent clairement à éviter les licenciements individuels ou collectifs.

*Colombie* – La circulaire n° 22 publiée par le ministère du Travail en mars 2020 indique que les différentes mesures prises pour les employeurs sont destinées à les aider à faire face aux difficultés qu'ils rencontrent. Cette circulaire appelle les employeurs à faire preuve de solidarité et de soutien envers les travailleurs et leur famille pendant la pandémie, quel que soit leur statut contractuel, en examinant la possibilité de mettre en œuvre des mesures comme le travail à domicile (télétravail), les horaires de travail flexibles, les congés cumulés, anticipés et collectifs, les congés payés et le paiement des salaires pendant les périodes où les travailleurs ne peuvent pas travailler en raison de la crise.

81. Certains types d'emplois peuvent être divisés en tâches distinctes que l'on peut facilement mesurer et exécuter depuis n'importe quel endroit, ce qui élargit l'éventail des emplois pouvant être effectués en télétravail. De nombreux emplois peuvent être normalisés et exécutés très efficacement à domicile, grâce au tout numérique et à l'intelligence artificielle. L'activité des services de comptabilité, d'assurances et des centres d'appel est un exemple des nombreuses fonctions qui peuvent désormais être effectuées à domicile. Différents moyens de communication, de contrôle et de suivi déterminés peuvent contribuer à améliorer la productivité et la qualité des services fournis.

L'OIE souligne qu'un environnement de travail plus réactif et plus souple peut aussi entraîner une croissance de la productivité. Le fait de mesurer les performances des employés en tenant moins compte du nombre d'heures travaillées chaque jour mais davantage de la réalisation des principaux résultats ou indicateurs de performance se révèle être une mesure populaire auprès des entreprises et des employés, mais aussi un facteur essentiel d'augmentation de la productivité.

82. Pour garantir la productivité, certaines entreprises et institutions publiques s'attachent désormais à évaluer la réalisation des objectifs ou des indicateurs de performance, plutôt qu'à comptabiliser les heures travaillées<sup>136</sup>. La commission souligne l'importance de veiller à ce que ces indicateurs de performance et ces objectifs de productivité n'entraînent pas une détérioration des conditions de travail, notamment des heures de travail excessives.

---

<sup>136</sup> M. Schrage, «*Rethinking performance management for post-pandemic success*», MIT Sloan Management Review, 1<sup>er</sup> juin 2020; M. Mthunzi, «*Que nous enseigne la pandémie concernant la productivité du travail*», Organisation internationale des employeurs (OIE), 22 juin 2020.

### a) Suspension de la relation de travail

83. Dans certains pays, les mesures prises consistent en la suspension temporaire des obligations découlant du contrat de travail. Il conviendra alors d'accorder une attention particulière aux conséquences juridiques de ces suspensions. Parfois, l'employeur peut suspendre les contrats de travail par une simple déclaration de l'état d'urgence ou de nécessité. Dans ce cas, les travailleurs ne perçoivent en principe pas leur salaire ou alors leur salaire est couvert par des fonds COVID spécifiques mis en place par les gouvernements ou via les prestations de chômage<sup>137</sup>.

*Brésil* – L'article 8 de la loi n° 14020 du 6 juillet 2020 prévoit qu'en cas d'état d'urgence, les employeurs peuvent négocier la suspension temporaire des contrats de travail de leurs salariés au niveau sectoriel ou départemental, partiellement ou totalement, pour une durée maximale de 60 jours. Pendant la période de suspension temporaire de la relation de travail, le salarié a droit à toutes les prestations garanties par l'employeur aux salariés et peut cotiser facultativement au régime général de sécurité sociale. Le contrat de travail doit être rétabli dans les deux jours suivant la fin de l'état d'urgence, la fin de la période de suspension convenue ou la date de notification envoyée par l'employeur au salarié de la décision d'avancer la fin de la période de suspension convenue.

*Costa Rica* – Le décret n° 42248 du ministère du Travail énonce le règlement de la procédure de suspension temporaire des contrats de travail due à la force majeure et au cas fortuit, conformément à l'article 74, paragraphes *a)* et *b)*, du Code du travail. Les demandes de suspension temporaire des contrats de travail doivent être présentées à l'inspection du travail, en indiquant la période de suspension du contrat et les travailleurs concernés.

---

<sup>137</sup> Au Chili, par exemple, conformément à la loi n° 21227 sur la protection de l'emploi, les autorités locales doivent déclarer l'état d'urgence sanitaire pour que la suspension des effets du contrat soit effective et que les travailleurs concernés puissent bénéficier de prestations.

### b) Suspension de droits acquis

84. Dans certains pays, les mesures prises pour faire face à la crise ont unilatéralement réduit ou suspendu les droits contractuels acquis par les travailleurs. Par exemple, dans certains cas, lorsque le salarié était dans l'incapacité de travailler en raison du confinement, et que le travailleur n'était ni malade ni infecté par le virus, l'employeur a imposé unilatéralement au travailleur l'utilisation de son congé annuel<sup>138</sup>. Dans d'autres pays, les employeurs ont considéré comme jours de congé *de facto* les jours de fermeture de l'entreprise durant lesquels les salariés ne pouvaient pas travailler en raison du confinement.

En *Australie*, la Commission pour le travail équitable a adopté un certain nombre de récompenses qui permettent aux salariés de prendre un congé annuel à moitié payé pour atténuer l'impact de la pandémie sur les entreprises. Si l'employeur est d'accord, les salariés peuvent prendre deux fois plus de congés annuels qui sont payés la moitié de leur salaire ordinaire<sup>139</sup>.

*République de Corée* – Le gouvernement a augmenté le montant de la «subvention au maintien de l'emploi» qui est accordée aux employeurs ayant pris des mesures pour préserver les emplois, telles que la fermeture temporaire des établissements ou le placement de travailleurs en congé non payé. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, le gouvernement a adopté le «Swift Support Program (SSP) pour les congés non payés». Le SSP réduit l'obligation de payer les salaires pendant les 3 mois de fermeture imposée aux employeurs, à un mois pour que la subvention de 500 000 wons (454 000 dollars É.-U.) par mois soit accordée. D'autre part, le SSP réduit également de moitié la période pendant laquelle les travailleurs placés en congé non payé recevront des subventions de salaire, diminuant ainsi la période pour l'attribution de cette prestation de 180 jours à 90 jours.

<sup>138</sup> Par exemple, en *Pologne*, les employeurs peuvent imposer l'utilisation des congés annuels. Il existe également une limite au montant des indemnités de licenciement, et les accords de non-concurrence qui obligent l'employeur à verser une indemnisation peuvent être résiliés unilatéralement par ce dernier (voir [EU, Flash Reports on Labour Law June 2020 Summary and country reports](#)). Des cas ont été constatés au *Royaume-Uni* (<https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/coronavirus-holiday-annual-leave-workers>). En revanche, en *Australie*, le « Fair Work Ombudsman » explique clairement que la pandémie de COVID n'est pas une raison pour imposer des congés annuels aux employés. Voir «[Direction to Take Annual Leave during a Shutdown](#)».

<sup>139</sup> Voir *Australie*, « Fair Work Ombudsman », «[Annual leave](#)», mis à jour 14 août 2020. Voir aussi, dans *Arabie Saoudite*, paragr. 1B de l'article 41(1B) de la résolution ministérielle n° 142906 du 13.8.1441(H) du 6 avril 2020, qui prévoit que les employeurs ont le droit d'accorder un congé annuel aux salariés. Ceux-ci ne peuvent pas refuser de prendre des congés aux dates fixées par l'employeur. Ce congé est payé.

### ► 3. La relation de travail et d'autres formes de contrats de travail alternatifs pendant la pandémie

---

85. Dans son Étude d'ensemble de 2020, la commission a examiné différents types d'accords contractuels, autres que ceux à durée indéterminée, à temps plein et avec un seul employeur. Elle a examiné le travail temporaire, qui recouvre les contrats à durée déterminée, les contrats conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel. Elle a également examiné le travail à temps partiel, en particulier la situation des contrats sur appel et des contrats «zéro heure». La commission s'est également penchée sur les relations de travail multipartites qui recouvrent le travail intérimaire et la sous-traitance. Enfin, elle a procédé à l'examen de nouvelles formes d'organisation du travail, comme le travail via des plateformes numériques<sup>140</sup>.

L'OIE considère que, étant donné que les mesures sanitaires et les mesures de confinement sont toujours en place, les différences entre les diverses formes de travail se creuseront encore. Les instruments relatifs à l'emploi ne devraient pas légiférer contre ces changements mais plutôt tirer pleinement parti de cette évolution et faciliter l'accès à toutes les formes de travail pour accélérer une reprise rapide après le COVID-19, accroître les possibilités de création d'emplois et de revenus et maximiser la pleine productivité de la main-d'œuvre. Le COVID-19 a révélé les faiblesses des systèmes de protection sociale en place dans les pays développés et les pays en développement, systèmes qui ne sont plus adaptés au marché du travail actuel et aux nouvelles formes de relations de travail. Les politiques de l'emploi doivent promouvoir des systèmes de protection sociale durables qui garantissent un revenu minimum pour tous. La recommandation n° 202 de l'OIT, examinée dans le cadre de l'Étude d'ensemble réalisée l'année dernière, est particulièrement pertinente, d'autant plus qu'il y a eu un consensus tripartite mondial pour que les socles de protection sociale soient mis en place en tenant dûment compte des réalités nationales.

La *Fédération des entreprises de Corée* mentionne le fait que, depuis peu, le gouvernement et les tribunaux ont tendance à reconnaître plus largement l'existence d'une relation d'emploi. Elle se dit préoccupée par cette tendance croissante à ce que ce soit une tierce partie, le gouvernement ou les tribunaux en l'occurrence, qui statue sur l'existence ou non d'une relation d'emploi, plutôt que les employeurs et les salariés.

86. La commission tient à rappeler à ce stade les principes et les orientations qu'offre la recommandation n° 198. Celle-ci prévoit que la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail et non par la manière dont la relation de travail est convenue entre les parties. La recommandation ajoute que le règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail devrait être de la compétence des tribunaux du travail ou d'autres tribunaux, ou d'instances d'arbitrage, auxquels les travailleurs et les employeurs ont effectivement accès, conformément à la législation et à la pratique nationales<sup>141</sup>.

---

<sup>140</sup> Voir Étude d'ensemble de 2020, paragr. 273 à 326.

<sup>141</sup> Paragraphes 9 et 14 de la recommandation n° 198.

*Pays-Bas* – Dans son rapport, le gouvernement indique que, le 22 juin 2020, la mesure temporaire de transition pour les travailleurs flexibles (*Temporary Bridging Measure for Flex Workers* – TOFA) a été mise en place pour les travailleurs flexibles qui ont été licenciés après le 1<sup>er</sup> mars en raison de la crise du coronavirus et qui ont perdu une grande partie de leurs revenus (plus de 50 pour cent en avril par rapport à février et qui ne peuvent prétendre à d'autres prestations). Cette mesure consiste en un paiement brut unique de 1 650 euros au total pour la période de mars, avril et mai 2020.

*Slovénie* – Dans son rapport, le gouvernement indique que le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances a procédé au cofinancement du projet «MAPA» (Analyse multidisciplinaire du travail précaire: aspects juridiques, économiques, sociaux et sanitaires). Ce projet multidisciplinaire vise à faire une synthèse de la définition du concept de travail précaire et à réduire les effets négatifs de ces formes de travail pour assurer de meilleures conditions de travail.

#### a) Travail temporaire

87. Les travailleurs sous contrats temporaires sont à l'évidence dans une situation plus précaire que les salariés permanents et, dans le contexte de la pandémie, ils ont été les premiers à être licenciés. En outre, leur statut dans l'emploi ne leur permet pas de bénéficier des mêmes avantages ni de la même protection que les travailleurs permanents.

*Brésil* – Le gouvernement indique dans son rapport que la loi n° 13.429 de 2017 renforce la protection des salariés temporaires.

La *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* indique que les formes d'emploi flexibles permettent souvent aux entreprises de créer de nouveaux emplois, d'adapter le volume de travail aux besoins individuels et de réduire les obstacles à la croissance de l'emploi. Elles constituent un moyen de fournir des emplois aux travailleurs peu qualifiés. Les formes flexibles, y compris le travail à temps partiel, reflètent aussi les ambitions et la situation des employés.

La *FNV* et la *CNV des Pays-Bas* ont souligné que «le grand nombre de travailleurs sous contrat flexible (travailleurs intérimaires et travailleurs sous contrat à durée déterminée) qui ont perdu leur emploi à cause de la crise du COVID-19 sont généralement ceux qui bénéficient d'une assurance chômage de durée limitée. Cela signifie que de nombreux travailleurs qui ont perdu leur emploi durant les deux premiers mois de la crise n'ont plus d'assurance, puisque celle-ci n'est que de trois mois pour les travailleurs n'ayant que peu d'ancienneté».

88. Dans certains pays, des mesures ont été prises pour garantir l'extension des prestations à cette catégorie de travailleurs<sup>142</sup>. Dans d'autres, la durée maximale des contrats temporaires a été suspendue pendant l'état d'urgence, de manière à protéger l'emploi et empêcher la destruction d'emplois.

*Allemagne* – Tous les travailleurs qui paient des cotisations de sécurité sociale ont droit à des prestations de chômage partiel, y compris les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée. Toutefois, les travailleurs exerçant des «mini-emplois» ne sont pas couverts, car ils sont exonérés de cotisations de sécurité sociale.

*Espagne* – En vertu des décrets législatifs royaux n<sup>os</sup> 9/2020 et 24/2020, la durée maximale des contrats temporaires a été suspendue jusqu'au 30 septembre 2020.

*Royaume-Uni* – En vertu du «Job Retention Scheme» (Programme de maintien dans l'emploi), les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont droit à des prestations depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Les employeurs peuvent faire revenir leurs salariés en les faisant travailler selon des horaires de travail réduits ou par équipe, et demander à la fois une aide pour les heures non travaillées<sup>143</sup>.

89. Les chocs économiques et financiers provoqués par la flambée épidémique soudaine de COVID-19, et le confinement qui a suivi, ont contraint les entreprises à réduire leurs dépenses de fonctionnement, notamment les coûts de main-d'œuvre. Les travailleurs sous contrats temporaires, notamment les titulaires de contrats à durée déterminée, sont généralement les plus touchés par les ralentissements économiques, car ils s'exposent à davantage de risques de voir leurs contrats résiliés ou non renouvelés que les salariés permanents<sup>144</sup>.

<sup>142</sup> En *Allemagne*, par exemple, la possibilité de recourir au chômage partiel a été étendue aux travailleurs intérimaires. En *Espagne*, les salariés peuvent bénéficier d'une aide, quelle que soit leur période de cotisation à l'assurance chômage. Voir Parlement européen, «[EU-27 support for national short-time work schemes](#)», avril 2020. En *Suisse*, le Conseil fédéral a décidé, le 21 mars 2020, que les travailleurs intérimaires pouvaient également prétendre à des indemnités de chômage partiel. Le *Brésil* indique dans son rapport que, selon la législation du travail (CLT), «lorsqu'une ou plusieurs entreprises, ayant chacune sa propre personnalité juridique ou non, soit sous la direction, la conduite ou l'administration d'une autre entreprise, ou même lorsque chacune conserve son autonomie tout en faisant partie d'un groupe économique, elles sont solidairement responsables des obligations découlant de la relation d'emploi.»

<sup>143</sup> Gouvernement du *Royaume-Uni*, «[Check if your employer can use the Coronavirus Job Retention Scheme](#)», *Coronavirus (COVID-19), Guidance and Support*, mis à jour le 7 août 2020.

<sup>144</sup> C'est le cas notamment pour la *Suisse* où en juillet 2020, entre 80 et 90 pour cent des travailleurs de Suisse romande et du Tessin ont dû faire face au non-renouvellement ou à la fin de leur contrat de travail, Nouvelle agence économique et financière SA (AGEFI), «[Près de 20 000 postes temporaires sont menacés en Suisse](#)», 29 juillet 2020.

90. Dans certains pays, des mesures ont été prises pour faciliter la conclusion de contrats temporaires pendant la pandémie, de manière à atténuer les répercussions économiques de la crise sur les entreprises et à réactiver en même temps le marché du travail. Plus particulièrement, des mesures ont été prises pour permettre de proroger les contrats à durée déterminée, dans certains cas pour des périodes plus longues qu'auparavant.

*Équateur* – L'article 19 de la loi sur l'aide humanitaire prévoit un «contrat spécial d'urgence» pour une période déterminée (un an maximum, renouvelable une fois) pour assurer la durabilité de la production. Une fois la période initiale terminée, s'il est prolongé, le contrat est considéré comme permanent<sup>145</sup>.

*Indonésie* – Le 5 octobre 2020, le parlement indonésien a voté une loi générale «omnibus» (la loi sur la création d'emplois de 2020) qui apporte des changements importants dans de nombreux domaines, notamment l'emploi à durée déterminée. Auparavant, les contrats à durée déterminée étaient limités à une durée de deux ans et pouvaient être prorogés une seule fois pour un an au plus. Ensuite, après un délai d'un mois, ces contrats pouvaient être reconduits une seule fois pour une durée maximum de deux ans. Si ces critères n'étaient pas respectés, le contrat était alors réputé permanent.

La loi sur la création d'emplois de 2020 supprime toutes ces restrictions relatives à la durée, à la prorogation et à la reconduction des contrats d'emploi à durée déterminée. Toutefois, les restrictions quant aux types de travaux pour lesquels peuvent être utilisés des contrats d'emploi à durée déterminée ont été maintenues en général, mais avec certaines adaptations.

*Italie* – Le décret n° 34 du 19 mai 2020 sur la «relance» prévoit la possibilité de prolonger les contrats à durée déterminée. Par dérogation à l'article 21 du décret législatif n° 81 du 15 juin 2015, pour favoriser le redémarrage des activités, les contrats de travail à durée déterminée conclus avant le 23 février 2020 peuvent être renouvelés ou prolongés jusqu'au 30 août 2020. Toutefois, l'obligation pour les employeurs de prolonger les contrats à durée déterminée du fait de la pandémie arrive à son terme.

Jusqu'au 31 décembre 2020, il a été possible de prolonger et de renouveler une fois les contrats à durée déterminée sans avoir à donner de motif. Toutefois, la prolongation de ces contrats ne doit pas aller au-delà de vingt-quatre mois, sauf disposition contraire prévue par une convention collective.

<sup>145</sup> Gouvernement de l'Équateur, *Ley Organica de Apoyo Humanitario*, 19 juin 2020.

### b) Travail à temps partiel, travail sur appel et contrats «zéro heure»

91. Dans de nombreux pays, la reprise s'est traduite par une augmentation du travail à temps partiel, alors que le taux d'emploi à temps plein est tombé en dessous des taux enregistrés pendant d'autres crises, par exemple celle de 2008<sup>146</sup>.

92. Comme l'indique l'Étude d'ensemble de 2020, le travail sur appel est une forme de plus en plus courante de travail à temps partiel, qui consiste en un aménagement du temps de travail avec des heures de travail très variables et imprévisibles. Les contrats «zéro heure» sont semblables au travail sur appel en ce qu'ils n'établissent pas un nombre d'heures de travail fixe ou garanti<sup>147</sup>.

En *Allemagne*, le *BDA* indique qu'en vertu du droit allemand, l'employeur et les salariés conviennent d'un nombre d'heures précis pendant lesquelles l'employeur peut faire appel à eux, sous réserve de respecter les délais convenus ou légaux. Lorsque l'employeur ne fait pas appel aux salariés pendant la période d'appel convenue, il a néanmoins l'obligation de les rémunérer.

*Royaume-Uni* – Le Programme d'aide au revenu des indépendants couvre également les travailleurs sous contrat «zéro heure»<sup>148</sup>. Toutefois, comme l'indique le Congrès des syndicats (TUC), beaucoup de travailleurs sous ce type de contrat ne gagnent pas suffisamment pour avoir droit à une indemnité de maladie. Les travailleurs sous contrat «zéro heure» ont droit aux indemnités de maladie prévue par la loi, mais uniquement s'ils ont travaillé au moins un peu pour l'entreprise et ont été malades pendant au moins quatre jours consécutifs, y compris pendant leurs jours de congé. Ces travailleurs doivent également avoir gagné en moyenne au moins 118 livres sterling par semaine, avant impôt, au cours des huit dernières semaines. Ces conditions signifient que nombre de ces travailleurs, malgré leurs faibles revenus, n'entrent pas dans le champ d'application du programme d'aide au revenu.

### c) Travail via des plateformes numériques

93. Comme l'a fait observer la commission dans son Étude d'ensemble de 2020, le travail via des plateformes numériques entraîne des risques asymétriques entre le travailleur et la plateforme, puisque ce sont les travailleurs qui supportent la majeure partie du risque. Ces relations asymétriques se sont accentuées avec la pandémie. Ainsi, beaucoup de travailleurs des plateformes numériques ont cumulé les risques de perdre leur emploi et d'être contaminés (avec de graves conséquences potentielles) et de perdre leurs revenus, tout en continuant à fournir des services essentiels à la société<sup>149</sup>.

<sup>146</sup> Voir par exemple: Greg Jericho, «*Australia's post-Covid jobs snapback is all about part-time work*», *The Guardian*, 19 octobre 2020.

<sup>147</sup> Paragr. 290 et 291.

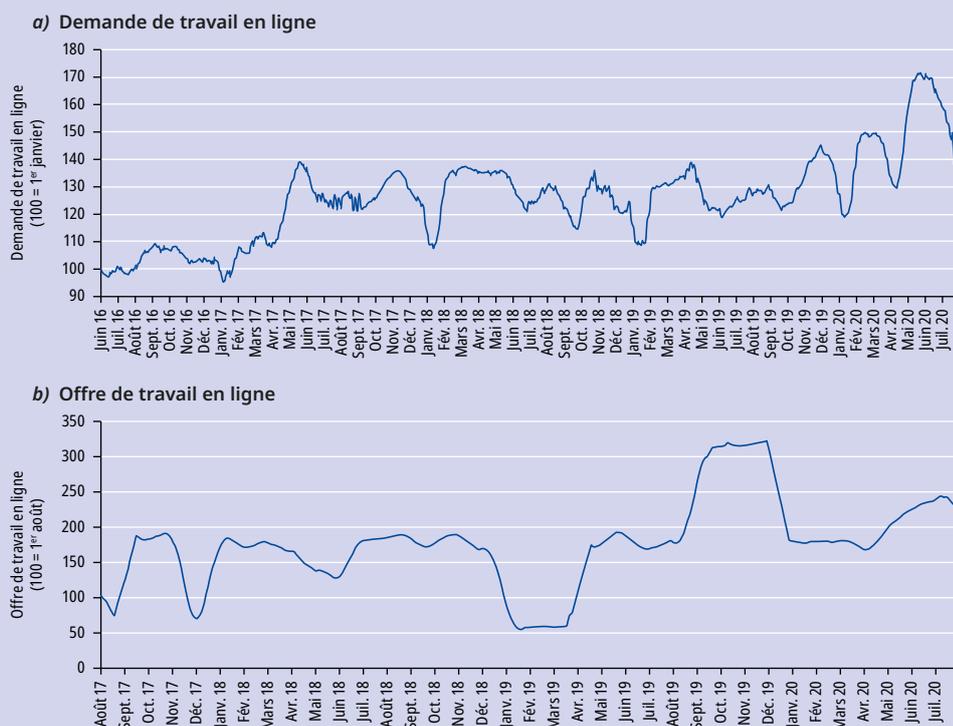
<sup>148</sup> <https://petition.parliament.uk/petitions/301328>

<sup>149</sup> F. Ustek-Spilda, R. Heeks et M. Graham, «*Covid-19: Who will protect gig workers, if not platforms*», *Social Europe*, 28 mai 2020.

94. Au début de la pandémie, la question de savoir si ces travailleurs devaient continuer à travailler s'est posée, la réponse étant principalement fonction du secteur dans lequel ils travaillaient.

Depuis le début de la pandémie, en mars 2020, la demande de services fournis par les plateformes numériques a d'abord baissé, avant de repartir à la hausse à la fin du mois d'avril 2020. Au cours de cette période, la baisse a été assez importante par rapport aux années précédentes, peut-être parce que les entreprises ont retardé l'externalisation de travaux ou de projets étant donné la situation incertaine. On a laissé entendre que cette baisse pouvait être due au fait que les entreprises ont réduit les coûts non essentiels, y compris l'externalisation, parce que leurs recettes étaient à la baisse<sup>150</sup>.

#### Offre et demande de travail en ligne sur les principales plateformes de travail numériques, 2016-2020



**Note:** Les données relatives à l'offre de travail en ligne ne sont collectées que depuis le mois d'août 2017.

**Source:** Indice du travail en ligne (OLI).

Depuis 2017, l'offre de travail via des plateformes numériques augmente progressivement dans le monde, les plus fortes hausses ayant été enregistrées entre avril et septembre 2019. En mars 2020, elle a connu une légère baisse, qui pourrait être liée à la pandémie. Toutefois, à partir d'avril 2020, l'offre de travail via ces plateformes a augmenté régulièrement jusqu'en juin, à un rythme plus rapide qu'en 2018 et en 2019<sup>151</sup>.

<sup>150</sup> F. Stephany, et al., «*Distancing Bonus or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19*», *Tijdschrift voor economische en sociale geografie* 111(3), 28 juin 2020.

<sup>151</sup> BIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva 2021.

95. Dans certains cas, le travail via des plateformes numériques a été complètement interrompu, car les entreprises travaillant dans des domaines comme les courses à la demande, le travail domestique et les services prestations d'esthétique ont été contraintes de cesser leurs activités. Toutefois, la situation était très différente en ce qui concerne les services de livraison, dans la mesure où la demande de services de livraison à domicile a augmenté avec le confinement. Dans beaucoup de pays, on a considéré ce type de travail comme un service essentiel<sup>152</sup> et celui-ci a donc pu continuer à s'exercer.

96. En ce qui concerne les livreurs, malgré un risque d'accident plus faible en raison de meilleures conditions de circulation, ils ont fait face à un risque accru d'infection, et ne bénéficiaient pas d'équipement individuel de protection, ni de mesures de distanciation sociale, ni même de soins de santé et de protection sociale en cas de maladie. Mais face à la forte demande, ils ont dû malgré tout travailler plus longtemps. Dans certains pays, les livreurs ont eue des manifestations et à des manifestations pour exiger l'application de mesures de santé et de sécurité, notamment pour obtenir un équipement individuel de protection et des congés de maladie rémunérés<sup>153</sup>.

97. Quant à ceux qui ne pouvaient pas travailler, la question était de savoir à quel type d'aide au revenu ils pourraient avoir droit, s'ils avaient d'autres sources de revenus, ainsi que le type de protection dont ils pourraient bénéficier en cas de maladie, ou encore, si la plateforme devait fermer pour des raisons liées à la pandémie.

98. Étant donné que les travailleurs des plateformes numériques sont considérés en droit dans de nombreux pays comme des travailleurs indépendants, ils n'ont pas les mêmes droits que les autres travailleurs aux indemnités de maladie ou aux congés de maladie, aux congés payés, au salaire minimum, à l'assurance chômage et à d'autres prestations<sup>154</sup>. En outre, ils ne peuvent généralement pas prétendre à nombre de mesures de soutien prises par les gouvernements durant la pandémie. Comme l'a souligné le Parlement européen, la pandémie a mis en évidence le fait que les travailleurs des plateformes sont systématiquement sous-employés, sous-payés, et qu'ils n'ont pas de protection, ni même de protection sociale de base<sup>155</sup>. Ces travailleurs sont souvent concentrés dans l'économie informelle. Ils n'ont même pas la possibilité d'arrêter de travailler et sont alors contraints de prendre le risque de continuer à travailler, même s'ils sont malades, en risquant de transmettre le virus à d'autres.

---

<sup>152</sup> Par exemple, *France* et *Italie*.

<sup>153</sup> Par exemple, au *Brésil*, les chauffeurs de livraison d'UBER, de Rappi et d'autres protestent en pleine pandémie, (Voir *Reuters, July 2020*) ou en *Chine*, (*Couriers in China protest late wages during an e-commerce boom resulting from the Covid-19 pandemic*). Voir Jennifer Venis, «*Covid-19: Pandemic highlights holes in workers' rights*», International Bar Association, 7 mai 2020.

<sup>154</sup> Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), «*Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis*», 3 juillet 2020.

<sup>155</sup> Parlement européen, questions parlementaires, «*Travail via une plate-forme dans le contexte de la crise provoquée par la pandémie de COVID-19*», K. Van Sparrentak, L. Chailbi et P. De Sutter, 6 avril 2020; et J. Venis. «*Covid-19: Pandemic highlights holes in workers' rights*». En *République de Corée*, les livreurs connaissent un surcroît de travail qui occasionne une extrême fatigue pouvant aller jusqu'à la mort par épuisement (14 cas ont été signalés) <https://www.bbc.com/news/world-asia-54775719>.

La *Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)* et la *Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)* mentionnent plusieurs projets de loi visant à octroyer certaines garanties aux personnes qui obtiennent leurs revenus de plateformes. Il s'agit notamment des projets de loi suivants: i) le projet de loi n° 085 de 2020, qui régit l'embauche de travailleurs par les plateformes et les cotisations dues par ceux-ci au titre de la sécurité sociale<sup>156</sup>; et ii) le projet de loi n° 221 de 2020, établissant des garanties sociales pour les personnes qui tirent des revenus de l'utilisation de plateformes<sup>157</sup>. Selon la CUT et la CTC, ces projets de loi, sur lesquels elles n'ont pas été consultées, considèrent les travailleurs visés comme des travailleurs indépendants, alors que, sur le plan économique, ils dépendent des plateformes. Le projet de loi n° 085 de 2020 prévoit que ces travailleurs se trouvent dans une relation de travail relevant du droit civil ou commercial et, de ce fait, sont couverts par le régime spécial de sécurité sociale applicable aux travailleurs indépendants. La CUT et la CTC indiquent également qu'il est question ici principalement de migrants vénézuéliens en situation irrégulière, lesquels ne peuvent en conséquence pas s'affilier à la sécurité sociale. De plus, le même projet de loi subordonne le droit d'association des travailleurs visés à l'adoption de dispositions réglementaires par le ministère du Travail.

99. Certaines plateformes ont dû s'adapter rapidement à une forte baisse de la demande de leurs services. Pour y faire face, nombre d'entre elles se sont mises à fournir des services supplémentaires ou d'autres services.

*Slovaquie* – Suite à l'interdiction imposée aux taxis de transporter des personnes, une plateforme de taxis a commencé à livrer des repas<sup>158</sup>.

100. Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre dans le cadre de l'économie des plateformes pour répondre à certaines des questions qu'elles soulèvent, et on a alors reconnu, dans une certaine mesure, l'importance des services fournis par les livreurs pendant la pandémie.

101. Dans certains cas, la baisse de la demande a entraîné une réduction du nombre de travailleurs des plateformes<sup>159</sup>. Dans d'autres, les entreprises ont décidé d'accorder à ces travailleurs une aide au revenu sous une forme ou une autre (mois ou semaines supplémentaires payés). Certaines plateformes ont demandé une aide gouvernementale pour éviter les licenciements et gérer leurs coûts de fonctionnement<sup>160</sup>. Parfois, les mesures prises pour venir en aide aux travailleurs indépendants ont été étendues aux travailleurs des plateformes numériques.

*Danemark* – Une indemnisation temporaire des indépendants a été mise en place, qui bénéficie également aux travailleurs des plateformes.

<sup>156</sup> <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/1866-proyecto-de-ley-085-de-2020>

<sup>157</sup> <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2020%20-%202021/PL%20221-20%20Plataformas%20Tecnologicas.pdf>

<sup>158</sup> Eurofound, «Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis», *The Slovak Spectator*, «*Alternative taxi services deliver food instead of people*», 2 avril 2020.

<sup>159</sup> Voir, par exemple, J. Cook, «*Deliveroo to axe over 300 staff as virus hits demand*», *The Telegraph*, 28 avril 2020.

<sup>160</sup> Par exemple, une aide financière pouvant aller jusqu'à quatorze jours est accordée à tout chauffeur ou livreur testé positif au COVID-19, ou appelé à se confiner par une autorité de santé publique: Uber, «*Notre approche face au COVID-19*».

*Royaume-Uni* – L'aide au revenu accordée aux indépendants a été étendue aux travailleurs des plateformes, qui peuvent ainsi demander à bénéficier d'une subvention représentant 80 pour cent de leurs revenus mensuels moyens des trois dernières années, jusqu'à un maximum de 2 500 livres sterling par mois. Les bénéficiaires de la subvention peuvent continuer à travailler.

102. Certains gouvernements ont pris des mesures pour informer les entreprises, les travailleurs et les clients des magasins d'alimentation au détail, des restaurants et des services de collecte et de livraison de produits alimentaires des pratiques à suivre pendant la pandémie pour protéger les travailleurs et les clients.

*États-Unis* – La Food and Drug Administration (FDA) a publié des informations sur les meilleures pratiques concernant la santé des salariés, le nettoyage et la désinfection, ainsi que sur l'utilisation correcte des équipements individuels de protection<sup>161</sup>.

103. Beaucoup de plateformes ont indiqué aux travailleurs comment se protéger et effectuer des livraisons en toute sécurité. Parfois, les plateformes indiquent sur leur site web avoir fourni ou remboursé le coût des équipements individuels de protection<sup>162</sup>. La pandémie a également incité de nombreuses entreprises des plateformes à étudier la possibilité d'automatiser les livraisons, et certaines plateformes de livraison ont testé les livraisons faites par des robots, de manière à être moins dépendantes de la main-d'œuvre pendant la pandémie<sup>163</sup>.

*Inde* – Le code de la sécurité sociale (n° 36 de 2020) donne une définition du «travailleur de l'économie des plateformes numériques» («personne qui effectue un travail ou participe à une modalité de travail en tirant un revenu de ces activités en dehors de la relation traditionnelle employeur-salarié») et du «travail via des plateformes» («forme de travail en dehors de la relation traditionnelle employeur-salarié dans laquelle des organisations ou des individus sont en relation avec des organisations ou individus via une plateforme en ligne, afin de régler des problèmes spécifiques ou de fournir des services spécifiques ou toute autre activité qui peut être attribuée par le gouvernement central, contre rémunération»). Le code vise à faire bénéficier les travailleurs des plateformes numériques des régimes de protection sociale<sup>164</sup>.

<sup>161</sup> American Food and Drug Administration (FDA), «[Best practices for retail food stores, restaurants, and food pick-up/delivery services during the COVID-19 pandemic](#)».

<sup>162</sup> Uber, «[Notre approche face au COVID-19](#)». Voir aussi Suisse, République et canton de Genève, «[COVID-19: économie, emploi et manifestations](#)», mis à jour le 17 septembre 2020.

<sup>163</sup> Voir, par exemple, l'entreprise de livraison Rappi en Colombie. Mary Meisenzahl, «[Softbank-backed delivery startup Rappi is testing out robots for contactless delivery – take a look](#)», Business Insider, 9 mai 2020.

<sup>164</sup> Gouvernement de l'Inde, [Code de la sécurité sociale](#), 2020 (projet de loi n° 36 de 2020).

104. Ces questions sont actuellement examinées dans un certain nombre de pays, et les tribunaux de plusieurs pays ont rendu des décisions concluant que les livreurs et les « crowdworkers » sont, en effet, considérés comme des employés<sup>165</sup>.

La Commission européenne a entamé un processus visant à aborder la question de la négociation collective accessible aux travailleurs indépendants. Cette initiative vise à garantir l'amélioration des conditions de travail par des conventions collectives, non seulement pour les salariés, mais aussi pour les indépendants ayant besoin d'une protection<sup>166</sup>. Cela concerne en particulier les travailleurs des plateformes, beaucoup d'entre eux étant considérés comme des travailleurs indépendants.

<sup>165</sup> En Suisse, par exemple, le Conseil d'État de Genève a ordonné à Uber de reconnaître les travailleurs comme des salariés et de leur assurer une protection sociale adéquate. De même, le tribunal administratif a estimé que l'entreprise Uber Eats est un employeur et que, à ce titre, elle doit appliquer le Code du travail ainsi que la convention collective applicable au secteur. Aux États-Unis, un tribunal californien a décidé, en août 2020, que les entreprises Uber and Lyft n'étaient pas tenues de requalifier immédiatement le statut de leurs chauffeurs indépendants en celui de travailleurs salariés, décision qui permet à ces entreprises de poursuivre leurs services de réservation de voiture avec chauffeur dans l'État de Californie après que celles-ci ont menacé de les interrompre, tandis qu'une cour d'appel examine la question du statut des chauffeurs à la suite de l'entrée en vigueur, en janvier 2020, du projet de loi 5 de l'Assemblée californienne (dit la loi «AB5»), qui étend le statut de salarié aux travailleurs des plateformes. Les entreprises doivent appliquer un triple critère pour prouver que les travailleurs sont indépendants. Voir, à cet égard, l'Étude d'ensemble de 2020, paragr. 306 à 327. En novembre 2020, en Californie (États-Unis), une action législative a donné lieu à un référendum qui a exempté Uber et Lyft de la nouvelle loi de l'État. En Allemagne, le Tribunal fédéral du travail a jugé que l'exécution de micro-emplois par un « crowdworker » sur la base d'un accord-cadre conclu avec un opérateur de plateforme peut aboutir à qualifier la relation juridique de relation de travail (Tribunal fédéral du travail. Arrêt du 01.12. 2020-9 AZR 102/20).

<sup>166</sup> Commission européenne, «[La Commission européenne entame un processus ayant trait à la question de la négociation collective pour les travailleurs indépendants](#)», communiqué de presse, 30 juin 2020.

Partie III

**Faciliter la transition de l'économie  
informelle à l'économie formelle  
dans le contexte de  
la pandémie de COVID-19**

---

**105.** Beaucoup de travailleurs indépendants, de micro et petites entreprises et de travailleurs de l'économie informelle, en particulier dans les pays en développement, subissent de plein fouet les bouleversements économiques et sociaux qu'a entraînés la pandémie. Selon l'OIT, les mesures de confinement ont d'importantes répercussions sur 1,6 milliard de travailleurs de l'économie informelle, soit 76 pour cent de l'emploi informel dans le monde, dont nombre d'entre eux travaillent dans les secteurs les plus touchés<sup>166</sup>.

**106.** Durant la crise, les travailleurs de l'économie informelle ont lutté pour dégager un revenu leur permettant de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, la plupart d'entre eux ne pouvant pas compter sur un revenu de remplacement ni sur leurs économies. Rester à la maison et ne pas travailler signifie souvent, pour ces femmes et ces hommes, perdre leur emploi et leurs moyens de subsistance<sup>167</sup>. En outre, ils n'ont généralement pas ou peu accès aux services de santé et n'ont pas de revenu de remplacement en cas de maladie ou de confinement, et doivent donc maintenir leurs activités économiques. Les entreprises informelles, qui représentent huit entreprises sur dix dans le monde, connaissent à peu près le même sort.

**107.** Les normes internationales du travail offrent un cadre solide et orientent les mesures à prendre à tous les stades de la crise. La recommandation (n°204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, sont particulièrement pertinentes pour les micro et petites entreprises et les travailleurs de l'économie informelle dans le contexte de la pandémie de COVID-19, pour les raisons mentionnées ci-après.<sup>168</sup>

## ► 1. Quelles sont les répercussions de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement sur l'économie informelle?

### a) Répercussions dans les pays

**108.** Les chiffres de l'OIT montrent que les travailleurs dans les pays en développement, notamment ceux qui occupent un emploi informel, ont été plus gravement touchés que lors des crises précédentes. En effet, dans ces pays, les possibilités de faire du télétravail sont plus limitées et la plus grande vulnérabilité des travailleurs informels face aux mesures de confinement semble aggraver les effets du ralentissement et créer de nouveaux défis pour le marché du travail pendant la crise<sup>169</sup>.

**109.** Les estimations d'avril 2020 montrent que, lorsqu'il n'existe aucune autre source de revenus, la perte des revenus du travail se traduit par une augmentation de la pauvreté relative (celle-ci étant définie comme la proportion de travailleurs dont les revenus mensuels sont inférieurs à 50 pour cent des revenus médians de la population) des travailleurs informels et

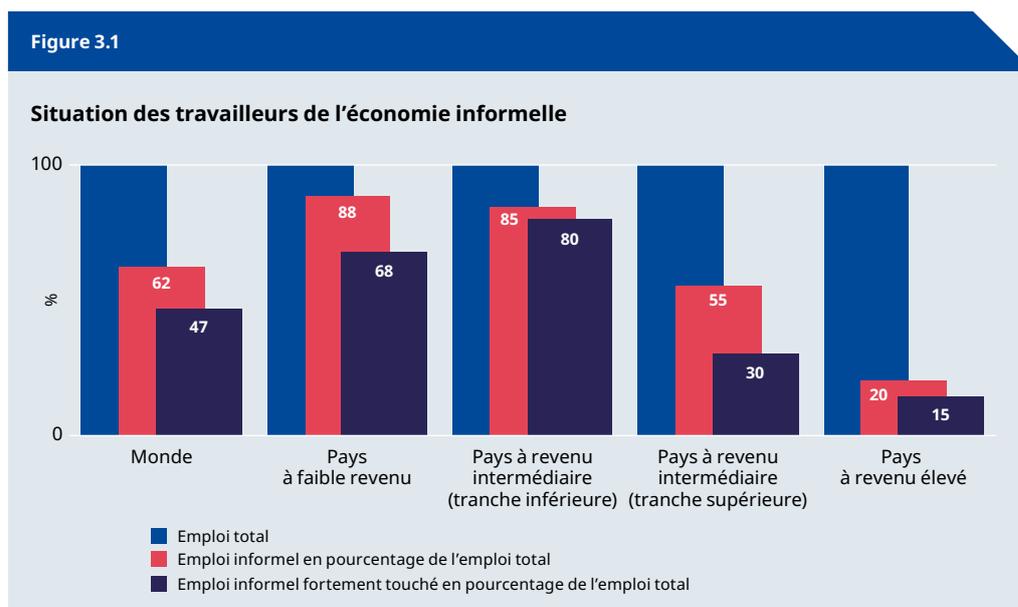
<sup>166</sup> BIT, «*La crise du COVID-19 et l'économie informelle: réponses immédiates et défis à relever*», Note de synthèse, mai 2020.

<sup>167</sup> BIT, «La crise du COVID-19 et l'économie informelle».

<sup>168</sup> Le champ d'application de la recommandation est abordé aux paragraphes 358 et suivants de l'Étude d'ensemble de 2020. Voir aussi BIT: *Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel 17ème Conférence internationale des statisticiens du travail*, Genève, 2003 et BIT: *Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP)*, 15<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1993, et BIT: *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, 20<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10-19 octobre 2018 (ICLS/20/2018/ Résolution I) qui sont utiles à cet égard.

<sup>169</sup> BIT, «*Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Cinquième édition. Estimations actualisées et analyses*», 30 juin 2020.

de leur famille de près de 34 points de pourcentage au niveau mondial, de plus de 21 points de pourcentage dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, d'environ 52 points dans les pays à revenu élevé et de 56 points de pourcentage dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure<sup>170</sup>.



### b) Répercussions sur des groupes spécifiques

110. Comme indiqué à la Partie III de l'Étude d'ensemble de 2020, ce sont les groupes spécifiques ayant du mal à entrer sur le marché du travail formel qui sont généralement concentrés dans le travail informel<sup>171</sup>. La recommandation n° 204 reconnaît que c'est dans l'économie informelle que les déficits de travail décent, en particulier le déni des droits au travail, l'insuffisance des possibilités d'emploi de qualité, la protection sociale inadéquate et l'absence de dialogue social, sont les plus prononcés<sup>172</sup>. Ses principes directeurs soulignent la nécessité de prêter une attention spécifique aux personnes qui sont particulièrement exposées aux plus graves déficits de travail décent dans l'économie informelle (paragr. 7 i)). De même, les principes directeurs énoncés dans la recommandation n° 205 indiquent que, lorsqu'ils prennent des mesures sur l'emploi et le travail décent en réponse à des situations de crise résultant de catastrophes, les Etats Membres doivent accorder une attention spéciale aux catégories de population et aux individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables. La présente section examine la situation de deux groupes vulnérables spécifiques.

#### i) Femmes

111. Les travailleuses informelles sont surreprésentées dans les secteurs à haut risque. Selon les données d'avril 2020, 42 pour cent des travailleuses informelles étaient occupées dans des secteurs à haut risque, alors que leurs homologues masculins ne sont que 32 pour cent. Les femmes sont concentrées dans les secteurs qui sont durement frappés par la pandémie, comme les services, l'hôtellerie (hôtels et restaurants) et le tourisme. En outre, la crise a eu des conséquences disproportionnées sur les femmes et les jeunes filles, car elles sont également touchées par le déplacement de l'activité économique dans la sphère privée, et assument la plus

<sup>170</sup> BIT, «La crise du COVID-19 et l'économie informelle».

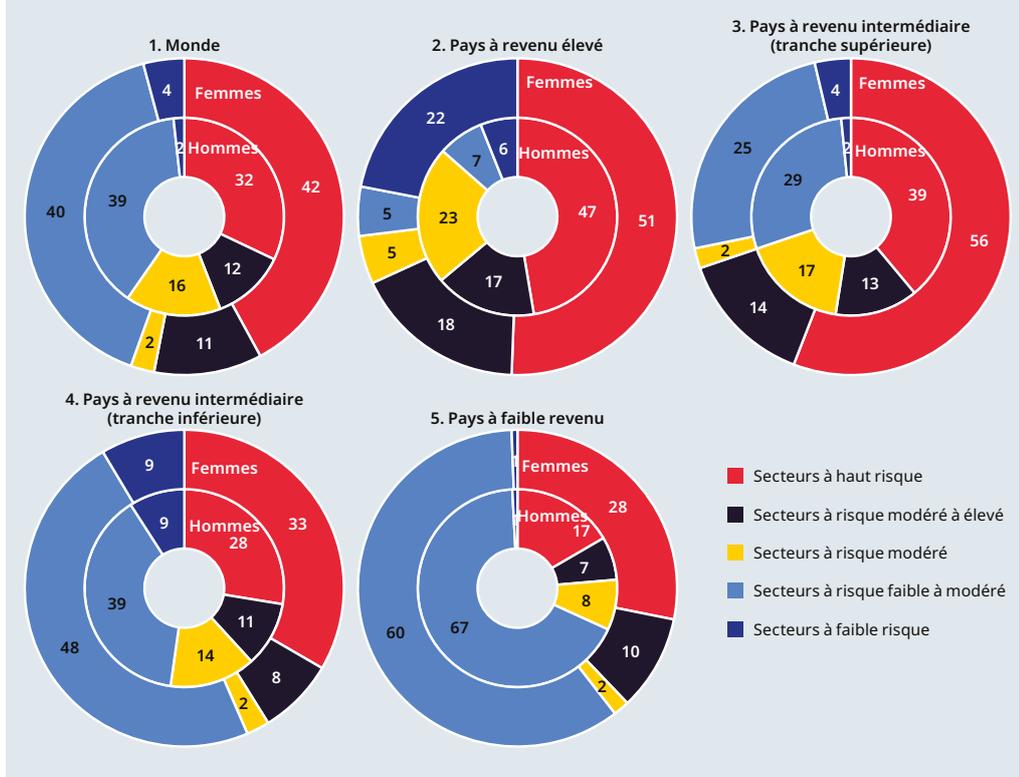
<sup>171</sup> Paragr. 403 à 406.

<sup>172</sup> Recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, préambule, troisième paragraphe.

grande partie des tâches domestiques non rémunérées. Cela signifie qu'il a été plus difficile pour les femmes de profiter de certaines possibilités de travail flexible qui ont été proposées et adoptées pour faire face à la pandémie. Le travail à domicile, par exemple, a été encore plus difficile lorsque la pandémie a également entraîné la fermeture des garderies et des écoles.

Figure 3.2

**Différences entre les sexes en ce qui concerne l'impact de la crise sur l'économie informelle: les femmes sont surreprésentées dans les secteurs à haut risque**



## ii) Jeunes

112. Au niveau mondial, les jeunes représentent plus de quatre travailleurs sur dix occupés dans les secteurs les plus touchés de l'économie informelle. Cette situation, aggravée d'autant par les perturbations que la pandémie a entraînées sur l'accès à l'éducation et à la formation, risque de faire apparaître une «génération du confinement», qui subira les effets de la crise pendant des années, voire tout au long de la vie professionnelle. Près des trois quarts des jeunes travaillent dans l'économie informelle, ce qui révèle l'ampleur de la crise de l'emploi des jeunes dans le contexte de la pandémie. C'est dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure que ce groupe vulnérable est le plus important, là où 54 millions de jeunes occupés dans l'économie informelle travaillaient dans les secteurs les plus durement touchés au début de la pandémie<sup>173</sup>.

<sup>173</sup> BIT, «*Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Quatrième édition. Estimations actualisées et analyses*», 27 mai 2020.

### c) Répercussions sur les différents secteurs économiques

113. La pandémie a frappé différents secteurs économiques de différentes manières. Les secteurs comme l'hôtellerie et la restauration, l'industrie manufacturière, le commerce de gros et de détail, mais aussi des millions d'agriculteurs qui produisent des denrées alimentaires pour les marchés urbains, ont été profondément touchés<sup>174</sup>. Les bouleversements économiques qui en résulteront devraient conduire à une restructuration à grande échelle de l'activité économique, qui pourrait à son tour provoquer un redéploiement de la main-d'œuvre informelle (et formelle) dans les secteurs économiques moins sévèrement touchés ou les secteurs dans lesquels la demande de consommation pourrait reprendre plus rapidement. La restructuration des activités de production et des chaînes d'approvisionnement pourrait entraîner un chômage frictionnel ou une nouvelle progression de l'économie informelle<sup>175</sup>.

## ► 2. Le dilemme du confinement: travailler et risquer de contracter le virus, ou mourir de faim

114. Les restrictions à la liberté de mouvement pendant le confinement, notamment la fermeture des marchés, ont conduit les travailleurs de l'économie informelle à devoir choisir entre mourir de faim ou défier les mesures de prévention, avec le risque de s'exposer, eux et leur famille, au virus. Beaucoup de travailleurs ne peuvent pas travailler depuis leur domicile, puisque rester chez eux se traduirait par la perte de leurs revenus.

115. Cependant, les effets de la crise ont été inégaux selon les secteurs de l'économie informelle. Les travailleurs dans les différentes activités sont exposés à des risques différents, les groupes les plus défavorisés étant également ceux qui sont le plus durement touchés. Certains ont été contraints d'arrêter de travailler, tandis que d'autres ont maintenu leurs activités, mais sans avoir de protection adéquate.

### a) Groupes difficilement atteignables

116. Les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle, qui ne sont ni enregistrés ni reconnus, sont souvent difficilement atteignables, et par conséquent, ne reçoivent généralement pas l'aide dont ils ont besoin. Il est toujours difficile d'imposer des mesures sanitaires, de prélever des impôts et de verser des prestations aux acteurs de l'économie informelle. De fait, la plupart des travailleurs informels n'étant pas pris en compte dans les données statistiques, les autorités ne disposent pas d'estimation fiable du nombre de personnes concernées, de leur localisation exacte ou du niveau de leurs besoins, et il est donc difficile de cibler ces travailleurs et de leur faire bénéficier des mesures d'aide<sup>176</sup>. Ce problème est particulièrement compliqué pour les gouvernements nationaux et locaux qui s'efforcent d'atténuer les effets négatifs de la pandémie. Les MPME opérant dans l'économie informelle ont également eu des difficultés à accéder aux programmes d'aide pendant la crise<sup>177</sup>.

*Viet Nam* – Grâce aux informations contenues dans les déclarations d'impôts et les factures des services de distribution, des transferts en espèces ont été versés aux ménages informels et aux travailleurs indépendants qui ont été contraints de fermer temporairement leur entreprise<sup>178</sup>.

<sup>174</sup> BIT, «La crise du COVID-19 et l'économie informelle».

<sup>175</sup> BIT, «La crise du COVID-19 et l'économie informelle».

<sup>176</sup> I. Ghida, «*Time to rethink street vending: Lessons from Uganda*», Globaldev, 13 juillet 2020.

<sup>177</sup> ONU, «*Le monde du travail et la COVID-19*», Note de synthèse, juin 2020.

<sup>178</sup> E. Dabla-Norris et C. Rhee, «*Asie: un «nouveau pacte» pour les travailleurs informels*», IMFBlog, 30 avril 2020.

*Zimbabwe* – Les PME et les marchands de l'économie informelle ont été encouragés à s'inscrire auprès de leurs associations afin de pouvoir bénéficier d'une aide pendant la période de confinement<sup>179</sup>.

**117.** La technologie numérique a été un outil efficace pour identifier ou faciliter l'auto-identification des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle, et leur permettre ainsi d'accéder à des prestations. Toutefois, les systèmes de gestion de l'information sont encore inefficaces dans de nombreux pays, en conséquence de quoi, beaucoup de personnes ayant besoin d'aide n'en bénéficient pas. Des systèmes d'identité universels liés à des données socio-économiques sur les ménages et les individus, combinés à un mode de prestation efficace, sont essentiels pour étendre la couverture au plus grand nombre de personnes possible<sup>180</sup>.

*Brésil* – Une application mobile a été mise en place pour identifier les travailleurs informels qui ne sont inscrits dans aucun registre officiel du gouvernement, mais qui ont droit à une aide d'urgence pendant la crise du COVID-19<sup>181</sup>.

**118.** Dans un certain nombre de pays, les prestations sont versées via la technologie numérique, en particulier si la couverture de bande et/ou téléphonique est suffisamment large<sup>182</sup>. Le paiement des prestations est effectué par téléphone portable dans de nombreux pays en développement<sup>183</sup>.

*Kazakhstan* – Les autorités ont envoyé des SMS à des milliers de citoyens pouvant prétendre à des prestations, afin d'obtenir les informations nécessaires aux transferts en espèces. On estime que cette méthode est plus rapide et plus efficace que d'envoyer des chèques ou d'attendre que les citoyens envoient une demande d'aide<sup>184</sup>.

*Malaisie* – Le plan de relance économique complémentaire PRIHATIN pour les PME, adopté en avril 2020, offre des transferts en espèces aux PME, accessibles en ligne et par téléphone portable<sup>185</sup>.

<sup>179</sup> N. Mhaka, «*SMEs to get incentives*», *The Herald*, 8 avril 2020.

<sup>180</sup> Voir F. Díez *et al.*, «*Options to support the incomes of informal workers during COVID-19*», Département de recherche du FMI, série spéciale sur la COVID-19, 20 mai 2020, 5.

<sup>181</sup> Ministère de l'Économie du Brésil, «*Trabalhadores informais já podem solicitar auxílio emergencial de R\$ 600 pelo aplicativo ou site da Caixa*», Noticias, avril 2020; O Globo. «*Aplicativo vai cadastrar trabalhadores informais com direito à ajuda de R\$ 600 por mês*», 3 avril 2020.

<sup>182</sup> Voir ci-dessous le cas du Togo (programme NOVISSI).

<sup>183</sup> F. Jurd de Girancourt *et al.*, «*How the COVID-19 crisis may affect electronic payments in Africa*», Mc Kinsey & Company, juin 2020.

<sup>184</sup> Voir OCDE, lutte contre le coronavirus (COVID-19): pour un effort mondial, «*The COVID-19 crisis in Kazakhstan*», 20 avril 2020.

<sup>185</sup> Cabinet du Premier ministre de Malaisie, «*Additional PRIHATIN SME Economic Stimulus Package (PRIHATIN+)*», discours, 6 avril 2020.

*Thaïlande* – Le gouvernement a mis en place des transferts en espèces à hauteur de 153 dollars É.-U. pendant trois mois, destinés à 10 millions d'agriculteurs et 16 millions de travailleurs non couverts par le système national de sécurité sociale. Le transfert est effectué par l'intermédiaire d'une plateforme de paiement numérique (Promptpay)<sup>186</sup>.

119. Les modes de paiement numériques sont largement utilisés pour éviter de manipuler de l'argent liquide et de s'exposer au virus. Toutefois, beaucoup de bénéficiaires de prestations n'ont pas encore de comptes bancaires numériques et/ou l'accès aux transferts en espèces via leur téléphone portable. Ajoutées à cela les restrictions à la mobilité, il est difficile pour les travailleurs informels de percevoir l'aide au revenu. Lorsque les outils numériques, les banques et les téléphones ne sont pas disponibles, d'autres mécanismes sont utilisés, comme les cartes prépayées, dans certains pays pour les achats de première nécessité.

*États-Unis* – Le gouvernement a versé 4 millions de «transferts en espèces pour impact économique» dans le cadre de la loi sur l'aide, les secours et la sécurité financière relatifs au coronavirus (CARES Act – Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security), sous la forme de cartes de débit prépayées<sup>187</sup>.

### **b) Nécessité d'assurer aux travailleurs informels une protection adéquate en matière de sécurité et de santé au travail**

120. Dans leur immense majorité, les travailleurs de l'économie informelle sont plus exposés aux risques de sécurité et de santé au travail, ne bénéficient d'aucune protection adaptée et ont une plus grande probabilité de tomber malade, d'avoir un accident ou de décéder. Le COVID-19 vient s'ajouter à ces risques. En outre, les personnes qui opèrent dans l'économie informelle ayant besoin de travailler, les situations de confinement et les autres mesures d'endiguement génèrent des pratiques et des comportements qui risquent de saper les efforts déployés par les gouvernements pour protéger la population et lutter contre la pandémie.

121. Les conditions de vie et de travail des travailleurs de l'économie informelle exacerbent les risques liés au COVID-19. Dans les zones urbaines, même s'ils restent chez eux, ces travailleurs et leur famille demeurent exposés au virus, car ils vivent dans des conditions insalubres et de promiscuité qui rendent la distanciation physique quasiment impossible. Non seulement l'absence d'accès à l'eau courante limite la possibilité de se laver les mains, mais, en outre, elle contraint souvent les femmes à faire la queue pour se procurer de l'eau, ce qui les met en danger ainsi que leur communauté. Les gouvernements s'efforcent d'imposer la distanciation physique et des mesures sanitaires, afin de contrôler la propagation du virus parmi les travailleurs de l'économie informelle.

122. Les travailleurs de l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales, sont mal informés au sujet du virus, de ses symptômes et des mesures de prévention telles que la distanciation physique. Ceux qui continuent à travailler n'ont en général accès à aucun équipement de protection individuelle ni à aucun point de lavage des mains. La distanciation physique est souvent difficile, voire impossible, pour de nombreux travailleurs informels, notamment les vendeurs de rue et de marché, les travailleurs domestiques et les livreurs à domicile. Dans certaines villes, des mesures spécifiques ont donc été prises pour améliorer la sécurité des travailleurs informels. C'est le cas, par exemple, pour les vendeurs<sup>188</sup>.

<sup>186</sup> E. Dabla-Norris et C. Rhee, «Asie: un «nouveau pacte» pour les travailleurs informels».

<sup>187</sup> United States Internal Revenue Service, Economic Impact Payment Information Center, «[Mailed check payments may be sent as debit cards](#)».

<sup>188</sup> En Suisse, par exemple, des mesures ont été prises dans la ville de Carouge pour encadrer la répartition des stands sur les marchés, ville de Carouge «[Marchés de Carouge](#)».

**123.** Les travailleurs informels qui exercent des activités considérées comme essentielles sont également exposés à de hauts risques. Les ramasseurs de déchets, les travailleurs domestiques et les vendeurs de rue ont continué à travailler, souvent à leurs risques et périls, pour garantir que chacun continue à accéder à l'alimentation et aux services de base, et pour maintenir un environnement urbain propre et sûr<sup>189</sup>.

**124.** Les ramasseurs de déchets manipulent des matériaux contaminés, tout en vivant et en travaillant à proximité d'autres personnes. Reconnaisant le service essentiel fourni par ces travailleurs, certains gouvernements et ONG ont pris des mesures pour sensibiliser l'opinion à leurs besoins de protection<sup>190</sup>. Les travailleurs à domicile, bien qu'habités à travailler sous cette forme, doivent eux partager leur lieu de travail avec d'autres, puisqu'ils partagent leur logement avec des membres de leur famille eux aussi confinés, dans de petits espaces dépourvus d'infrastructures de base. La plupart de ces travailleurs sont des femmes, qui ont également dû assumer des tâches ménagères supplémentaires et s'occuper des enfants pendant le confinement<sup>191</sup>.

**125.** Comme indiqué précédemment, en cas de maladie, la plupart des travailleurs informels n'ont aucune garantie de pouvoir accéder à des soins médicaux, et aucune prestation pour accident du travail ou maladie professionnelle ne leur assure une sécurité du revenu. Quand ils n'ont pas accès aux soins de santé, le virus risque de se propager plus largement. S'ils ont accès aux soins de santé, beaucoup d'entre eux risquent d'encourir des frais qui pourraient les contraindre à s'endetter ou à vendre leurs actifs productifs, ce qui les plongerait dans une pauvreté encore plus grande. Pour beaucoup, en particulier dans les zones rurales, les services de santé sont tout simplement inexistantes. La commission souligne que l'accroissement des inégalités peut donc être une importante menace pour la santé publique.

### **c) Accès aux lieux de travail et aux marchés**

**126.** Les marchés alimentaires informels jouent un rôle essentiel pour assurer la sécurité alimentaire dans de nombreux pays, à la fois comme source de nourriture et comme lieu où les petits exploitants agricoles peuvent vendre leurs produits<sup>192</sup>. Si les marchés alimentaires ont été autorisés à poursuivre leurs activités dans certaines villes, dans d'autres, des interdictions complètes leur ont été imposées, ce qui a entraîné une chute considérable des revenus des vendeurs. Dans certains pays, ces derniers dorment sur les marchés pour éviter tout contact avec leur famille afin de ne pas les infecter, et prennent ainsi davantage de risques pour leur propre santé et celle du public<sup>193</sup>.

**127.** Les autorités de certains pays ont pris des mesures pour réaménager les marchés de rue afin d'assurer des conditions plus sûres, tant pour les travailleurs que pour leurs clients<sup>194</sup>.

<sup>189</sup> Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Organisation (WIEGO), «*Impact of public health measures on informal workers livelihoods and health*». Voir aussi Partie I du présent document.

<sup>190</sup> L'Alliance mondiale des récupérateurs a formulé des recommandations sur la base des informations émanant des experts de la santé et des organisations de ramassage des déchets à travers le monde («*Recommandations pour les récupératrice-eur-s de matériaux et leurs organisations contre le coronavirus*»). Plusieurs pays ont pris des initiatives nationales similaires, comme le Mexique, où des activités de sensibilisation au rôle des ramasseurs de déchets et aux mesures nécessaires pour améliorer leur protection ont été développées dans le cadre de la campagne «*Los rifados de la Basura*». Des campagnes de ce type sont menées au Brésil, en Colombie, au Ghana et en Inde: WIEGO, «*Récupératrice-eur-s de déchets: prestataires d'un service essentiel à haut risque*».

<sup>191</sup> Voir Partie IV du présent document.

<sup>192</sup> WIEGO, «*Street vendors: Essential goods and urgent needs*».

<sup>193</sup> Entre autres en Ouganda. Voir P. Balbuena et C. Skinner, «*Pour les vendeuse-eur-s de rue du monde entier, la vie pourrait ne plus jamais être la même après la COVID-19*», blogs WIEGO, 7 juin 2020.

<sup>194</sup> S. Davies, «*Architects are redesigning cities to help with social distancing*», Forum économique mondial (FEM), COVID-19, 12 juin 2020.

*Italie* – La municipalité de Milan a mis en place des «systèmes d'aide alimentaire» pour compenser les mesures restrictives imposées pour limiter la propagation du virus. Ces systèmes sont principalement destinés aux personnes âgées et vulnérables. Une infrastructure temporaire d'approvisionnement alimentaire a été créée, comprenant: un centre logistique à la banque alimentaire; sept centres alimentaires temporaires avec des capacités de stockage; et des véhicules et minibus pour la livraison de nourriture. Ce système bénéficie à environ 20 000 personnes et est coordonné au niveau municipal. Il existe une carte des points de vente par quartier, indiquant les épiceries qui offrent un service de livraison à domicile<sup>195</sup>.

*Pérou* – Un service de marché de gros mobile a été mis en place pour distribuer des denrées alimentaires dans la région métropolitaine de Lima<sup>196</sup>.

#### **d) Risque accru de travail des enfants et de servitude pour dettes**

**128.** La perte de revenus et une plus grande pauvreté pourraient se traduire par une hausse importante du travail des enfants et une baisse des taux de scolarisation, en particulier chez les jeunes filles. Les perturbations à grande échelle des systèmes éducatifs entraînées par les mesures de confinement et l'impossibilité de l'enseignement à distance dans de nombreux pays pourraient également faire augmenter le travail des enfants. Les ménages pauvres pourraient recourir au travail des enfants pour compenser les pertes d'emplois et les chocs sanitaires découlant de la pandémie<sup>197</sup>. Les enfants issus de groupes minoritaires sont plus exposés à ce risque, en particulier les filles, qui sont amenées à cumuler les tâches domestiques et les responsabilités de soins accrues<sup>198</sup>. En raison des graves effets socio-économiques de la pandémie, et de la flambée du chômage due au confinement, beaucoup de travailleurs défavorisés se sont retrouvés dans une situation encore plus précaire qu'auparavant et il est probable que les cas de travail forcé augmentent. Ceux qui travaillent dans l'économie informelle font face à des répercussions encore plus graves, tout comme les travailleurs journaliers, les salariés temporaires et tous les travailleurs qui n'ont pas de couverture sociale<sup>199</sup>.

<sup>195</sup> Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), «[Urban food systems and COVID-19: The role of cities and local governments in responding to the emergency](#)», 9 avril 2020.

<sup>196</sup> Municipalité de Lima, «[Mercado mayorista móvil se trasladó a Villa María del Triunfo y Ate](#)», Noticias, 3 avril 2020.

<sup>197</sup> Par exemple, en Côte d'Ivoire, afin d'évaluer l'impact de la pandémie sur le travail des enfants, la Fondation International Cocoa Initiative (ICI) a analysé les données provenant de 263 communautés locales, où 1 443 ménages producteurs de cacao ont fait l'objet d'une visite dans le cadre des systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants de l'ICI, entre le 17 mars et le 15 mai 2020. D'après les constatations, la proportion d'enfants qui travaillent était plus élevée sur cette période de deux mois, avec 19,4 pour cent, que celle des années précédentes enregistrée au cours des mêmes mois dans les mêmes communautés, à savoir 16 pour cent, ce qui représente une augmentation de 21,5 pour cent du nombre d'enfants identifiés comme travaillant. Fondation ICI, «[Le travail dangereux des enfants dans les communautés cacaoyères de Côte d'Ivoire durant la COVID-19](#)», juillet 2020.

<sup>198</sup> BIT, «[L'impact du COVID-19 sur le travail des enfants et le travail forcé: La réponse du Programme phare IPEC+](#)», mai 2020. Voir aussi Business & Human Rights Resource Centre, «[Africa: Millions of African children at higher risk of child labour due to COVID-19](#)», 17 juin 2020.

<sup>199</sup> ONU Info, «[UN rights expert urges States to step-up anti-slavery efforts to protect most vulnerable during COVID-19](#)», 5 mai 2020.

### ► 3. Rechercher des solutions

**129.** La crise devrait avoir des effets durables sur l'économie, et la reprise sera probablement lente et inégale. Compte tenu de la vulnérabilité des petites entreprises et des travailleurs de l'économie informelle, la commission demande instamment aux gouvernements d'examiner toutes les possibilités de financer les mesures de soutien aux acteurs de l'économie informelle, afin de leur assurer une protection sociale adéquate. À cet égard, la commission souligne que, si nécessaire, bon nombre des mesures économiques, financières et sociales mentionnées dans la Partie I peuvent également s'appliquer à l'économie informelle. Elle rappelle en outre que, pour limiter le risque du chômage de longue durée et le développement du secteur informel, deux tendances difficiles à inverser, il faut favoriser la création d'emplois et aider les personnes à retrouver du travail. Pour y parvenir, le plein emploi productif et le travail décent doivent être mis au centre des postes à la crise<sup>200</sup>.

**130.** La recommandation n° 204 offre des orientations complètes sur les éléments à prendre en considération lors de l'élaboration et la mise en œuvre de réponses politiques visant l'économie informelle, lesquelles devraient porter sur: la promotion de stratégies de développement durable, d'éradication de la pauvreté et de croissance inclusive, et la création d'emplois décents dans l'économie formelle; la promotion d'un environnement propice aux entreprises et à l'investissement; et la promotion de l'entrepreneuriat, des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, ainsi que d'autres formes de modèles d'entreprises et d'unités économiques, comme les coopératives et autres unités de l'économie sociale et solidaire (paragr. 11 a), c) et g)).

**131.** Si l'on veut obtenir de bons résultats, il est essentiel de mettre en place des réponses politiques qui prévoient des mesures à court, moyen et long termes, selon les circonstances propres à chaque pays (structure des entreprises, niveau d'informalité et diverses formes de l'économie informelle). Suite aux mesures de confinement prises d'urgence et au ralentissement de l'activité économique, il conviendrait à présent que les politiques se focalisent sur la relance et le redressement économiques. Les politiques et programmes devront être souples et être articulés en consultation avec les partenaires sociaux et les personnes concernées par les mesures à prendre, tout en s'accompagnant de mesures de suivi pour maintenir, ajuster et supprimer progressivement les interventions, selon qu'il convient.

*Espagne* – Le décret-loi<sup>201</sup> sur les mesures sociales pour la relance de l'emploi, la protection du travail indépendant et la compétitivité du secteur industriel réaffirme que les règlements adoptés dans le contexte du COVID-19 reposent essentiellement sur des mesures de flexibilité interne, de nature temporaire, qui visent à stabiliser l'emploi, à éviter la destruction d'emplois et à soutenir la production, ainsi qu'à assouplir certains mécanismes pour éviter les charges supplémentaires inutiles.

#### a) Évaluation et diagnostic (évaluations rapides)

Le paragraphe 8 de la recommandation n° 204 prévoit que: «Les Membres devraient dûment procéder à une évaluation et à un diagnostic des facteurs, des caractéristiques, des causes et des circonstances de l'informalité dans le contexte national pour aider à concevoir et mettre en œuvre une législation, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers l'économie formelle.»

<sup>200</sup> BIT, «*Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*», Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 19 juin 2009, paragr. 11.

<sup>201</sup> Gouvernement de l'Espagne, *décret-loi royal no 24/2020* du 26 juin.

132. Comme les répercussions de la pandémie ne cessent de s'aggraver dans le monde entier, il faut apporter aux pays un soutien immédiat et en temps réel, afin d'évaluer avec précision quelles sont ces répercussions sur l'emploi. Par des diagnostics rapides, on peut évaluer les répercussions de la pandémie sur l'économie et passer en revue les politiques existantes, leurs objectifs et leur incidence, afin d'en recenser les éventuelles lacunes. L'un des objectifs de ces diagnostics, en ce qui concerne l'informalité, est d'évaluer les effets de la pandémie sur les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle, et sur les personnes les plus susceptibles d'être exclues.

*Jordanie* – En mai 2020, le BIT et l'Institut d'études du travail et de recherche sociale (FAFO) ont publié une évaluation rapide des répercussions de la pandémie sur les groupes défavorisés sur le marché du travail jordanien, notamment les réfugiés syriens, les femmes et les travailleurs du secteur informel. L'évaluation a été réalisée à partir d'un échantillon sélectionné de 1 580 travailleurs et demandeurs d'emploi, qui ont reçu un soutien ou participé à des programmes et projets mis en œuvre par le BIT en Jordanie, y compris les personnes employées dans le cadre de son programme à forte intensité de main-d'œuvre. L'évaluation offre un aperçu et des informations qui aideront le gouvernement et les partenaires de développement à concevoir ou à adapter des interventions pour l'emploi et des réponses politiques à la crise<sup>202</sup>.

### **b) Prévenir l'informalisation des emplois formels**

133. En raison du confinement lié au COVID-19, les MPME et les travailleurs indépendants de l'économie formelle ont vu leur revenu baisser, voire réduit à néant. En l'absence de revenu de remplacement, en particulier dans les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire, où les systèmes de protection sociale sont faibles et leur couverture limitée, beaucoup sont contraints de recourir à des moyens de subsistance comme l'exploitation de microentreprises informelles, le travail indépendant ou le salariat informel. En outre, des coûts additionnels seront à prévoir avec la reprise des activités, dans la mesure où il faudra assurer la sécurité des travailleurs. Ces coûts supplémentaires, associés à d'autres facteurs tels que les rigidités du marché du travail, une bureaucratie excessive, des coûts élevés et une réglementation floue, augmentent le risque que les MPME et les travailleurs indépendants glissent dans l'informalité. La progression de l'emploi informel partout dans le monde constitue donc une menace tant pour les employeurs que pour les travailleurs. La première étape de la conception d'interventions efficaces pour faciliter la transition vers l'économie formelle consiste à prendre conscience du caractère hétérogène de l'économie informelle, des nombreuses catégories de travail différentes en jeu, et des divers éléments moteurs de la croissance de l'économie informelle et de l'informalisation de l'économie formelle<sup>203</sup>.

134. Comme indiqué précédemment, des mesures fiscales ont été prises dans la plupart des pays pour soutenir les entreprises et leur permettre de poursuivre leurs activités, tout en maintenant le même nombre de salariés. Dans d'autres, des mesures ont été prises pour assurer la liquidité des entreprises. De nombreux gouvernements ont facilité l'octroi de prêts préférentiels au moyen de taux d'intérêt réduits pour les PME, de même que la restructuration de la dette via la baisse des intérêts et l'allongement des périodes de remboursement<sup>204</sup>. Beaucoup de pays ont décidé de prendre les coûts de la sécurité sociale à leur charge. Ces mesures ont été prises globalement ou ont ciblé certains des secteurs ayant été durement

<sup>202</sup> BIT, «*Employment-intensive Investment Programme activities in Jordan*», mis à jour en juin 2020. D'autres organisations et institutions procèdent également à des évaluations rapides de la situation. Voir, par exemple, *Népal*: World Vision International Nepal, «*Rapid need assessment: Cohesive response to COVID-19 in Nepal*», 7 mai 2020.

<sup>203</sup> BIT, *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, ILC.103/V(I), 2014, 4 et 5.

<sup>204</sup> Par exemple, *Thaïlande*.

touchés par la pandémie. Des mesures spécifiques ont également été mises au point pour couvrir les travailleurs indépendants. Toutes ces mesures sont essentielles pour éviter l'informalisation de l'économie.

*Jamaïque* – Des subventions COVID ont été mises en place pour les travailleurs indépendants marginaux et les travailleurs informels, grâce à un financement supplémentaire d'un milliard de JMD alloué au ministère du Travail et de la Sécurité sociale<sup>205</sup>.

*Tchéquie* – Une législation a été adoptée qui exonère les travailleurs indépendants des cotisations d'assurance retraite obligatoire minimales pendant six mois. Cette exonération bénéficiera à environ un million de travailleurs indépendants, et la période de mars à août sera normalement prise en compte dans leur assurance retraite<sup>206</sup>.

**135.** La commission observe que beaucoup de mesures de soutien prises par les gouvernements sont destinées à l'économie formelle, même dans les pays où l'essentiel de l'activité économique est informelle. Ces mesures peuvent contribuer à prévenir l'informalisation, mais ne couvrent pas les besoins des travailleurs et des entreprises informels, lesquels sont indispensables à l'économie nationale et représentent des segments importants de la population.

*Portugal* – Les travailleurs indépendants en première année d'activité sont exonérés de cotisations de sécurité sociale et n'ont donc pas pu bénéficier des mesures exceptionnelles de soutien du revenu avant le début du mois de mai. Toutefois, le gouvernement a récemment annoncé que les régimes existants seraient étendus aux groupes précédemment exclus, y compris aux travailleurs informels n'ayant pas encore cotisé à la sécurité sociale<sup>207</sup>.

**136.** La commission estime qu'il est donc essentiel, comme l'ont souligné de nombreux participants au Sommet mondial de l'OIT sur le COVID-19 et le monde du travail (1<sup>er</sup>-2 et 7-9 juillet 2020), de fournir des outils et une aide adéquats aux entreprises et aux travailleurs pour les aider à perdurer dans l'économie formelle. Les politiques doivent viser à fournir une aide au revenu aux entreprises et aux travailleurs afin de maintenir le tissu économique, en accordant une attention particulière aux entreprises qui sont plus exposées au risque de faillite, et aux travailleurs indépendants et aux travailleurs qui sont plus susceptibles de glisser dans l'informalité. Reconnaître qu'il existe bien des possibilités de prévenir l'informalisation et de promouvoir la formalisation, par différentes mesures politiques cohérentes, reste donc un défi permanent à relever au niveau national.

<sup>205</sup> KPMG, «[Government and institution measures in response to COVID-19](#)», 15 avril 2020, et [KPMG 2020 CEO Outlook: COVID-19 special edition](#), 2020.

<sup>206</sup> Gouvernement de la Tchéquie, «[The government has decided to extend restrictions on public movement until 1 April, and has also approved further steps to support employers](#)», communiqué de presse, 24 mars 2020.

<sup>207</sup> BIT, Ricardo Paes Mamede, Mariana Pereira et António Simões, eds, «[Portugal: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on the economy and labour market](#)», juin 2020, 13.

### c) Garantir des revenus et un soutien au revenu appropriés

137. La perte immédiate de revenus des unités économiques informelles provoquée par la pandémie et le confinement pourraient déboucher, pour les entreprises informelles, sur leur fermeture définitive ou temporaire, entraînant par là-même des pertes d'emplois et une augmentation de la pauvreté et de la faim. Selon les estimations de la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), une contraction du PIB et une augmentation du chômage sont à prévoir, avec 79,2 pour cent de la population de la région (491 millions de personnes) en 2020 se situant dans les catégories à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, et un revenu par habitant inférieur à trois fois le seuil de pauvreté<sup>208</sup>. Les processus de développement doivent donc viser en priorité à appuyer les efforts déployés par les travailleurs et les entreprises du secteur informel pour assurer leurs moyens de subsistance, en garantissant leurs droits sociaux et économiques. Il est essentiel d'apporter un soutien au revenu aux travailleurs et entreprises opérant dans l'économie informelle pour éviter qu'ils ne tombent dans une plus grande pauvreté. Le temps pour concevoir de nouveaux programmes étant compté, il faut s'attacher à reproduire à plus grande échelle les programmes qui ont donné de bons résultats, comme les transferts en espèces, les allocations familiales et les programmes d'aide au logement et à l'alimentation. Souvent, des transferts de fonds conditionnels et inconditionnels peuvent être nécessaires pendant une période prolongée. Beaucoup de mesures diverses ont déjà été prises dans le monde entier pour prévenir l'exclusion, avec parfois une extension de leur couverture, une augmentation du montant des prestations ou des subventions accordées pour les services de distribution.

138. Les organisations internationales et régionales se sont également employées à évaluer les mesures prises au niveau national, à concevoir et proposer des mesures destinées à répondre aux besoins les plus urgents des plus vulnérables aux effets négatifs de la pandémie. Par exemple, la CEPALC et la FAO ont proposé que les gouvernements mettent en place une subvention pour lutter contre la faim, de manière à compléter le revenu de base d'urgence de tous ceux qui vivent dans l'extrême pauvreté<sup>209</sup>.

### i) Transferts en espèces

139. Les transferts en espèces versés aux familles inscrites au registre social national des ménages vulnérables ou pauvres se sont avérés efficaces pour atteindre les travailleurs de l'économie informelle<sup>210</sup>. Des transferts en espèces sont effectués dans de nombreux pays<sup>211</sup> de toutes les régions<sup>212</sup>.

<sup>208</sup> Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), «*Addressing the growing impact of COVID-19 with a view to reactivation with equality: New projections*», Special report COVID-19, no 5, 15 juillet 2020.

<sup>209</sup> Selon cette proposition, la valeur de chaque subvention correspondrait à 70 pour cent du seuil d'extrême pauvreté dans la région (67 dollars É.-U. en 2010). Compte tenu des modifications apportées aux prévisions figurant dans le rapport, le coût total de la subvention contre la faim a fait l'objet d'une nouvelle estimation, à 27,1 milliards de dollars, soit 0,52 pour cent du PIB régional. En fonction de chaque situation à l'échelle nationale ou locale, cette subvention pourra prendre la forme de transferts en espèces, de paniers repas, de bons alimentaires ou de programmes d'alimentation scolaire. La responsabilité de l'initiative incomberait à l'administration centrale, mais elle nécessiterait néanmoins la participation des municipalités, des entreprises, des organisations de la société civile et des particuliers, ainsi qu'une coopération internationale. CEPALC-FAO, «*Preventing the COVID-19 crisis from becoming a food crisis: Urgent measures against hunger in Latin America and the Caribbean*», rapport sur le COVID-19, 16 juin 2020.

<sup>210</sup> Ainsi, le gouvernement du Nigéria a versé des prestations en espèces pendant quatre mois aux familles inscrites au registre social national des ménages pauvres et vulnérables. Cependant, quelques problèmes sont apparus concernant le nombre de bénéficiaires du programme. K. Sanni, «*Nigerian govt pays N20,000 to 5,000 Abuja households-Minister*», *Premium Times*, 2 avril 2020.

<sup>211</sup> Outre les exemples cités, des prestations en espèces ont également été accordées aux travailleurs de l'économie informelle au Bangladesh, en Côte d'Ivoire, à Fidji, au Gabon, en Géorgie, en Indonésie, en Macédoine du Nord, à Maurice et au Mexique, pour ne citer que ces pays.

<sup>212</sup> Par exemple, Indonésie. Voir *Jakarta Globe*, «*Indonesia to provide cover for 115m people at risk of falling back into poverty*», 9 avril 2020.

*Argentine* – Le gouvernement a mis en place une aide d'urgence aux familles (IFE) pour certains travailleurs informels qui n'ont qu'un seul revenu, consistant en une prestation de 10 000 ARS destinée à atténuer l'impact de la pandémie sur les familles les plus touchées<sup>213</sup>.

*Burkina Faso* – Des transferts en espèces ont été mis en place pour les travailleurs informels afin d'aider les commerçants de fruits et légumes du secteur informel touchés par la pandémie, et en particulier les femmes<sup>214</sup>.

*Chili* – En vertu de la loi «Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)» (n° 21230 du 16 mai 2020), une aide financière est accordée aux ménages dont les revenus informels ou formels sont insuffisants, et qui ont perdu des revenus parce qu'ils ne peuvent pas travailler en raison de la pandémie<sup>215</sup>.

*Guatemala* – Dans son rapport, le gouvernement mentionne la mise en œuvre de diverses mesures visant à atténuer l'impact de la pandémie, telles que le versement d'un million de quetzales sous forme de transferts en espèces, effectués au bénéfice de près d'un millier de familles.

*Namibie* – Outre les subventions salariales et les divers mécanismes de prêts aux travailleurs, une aide d'urgence au revenu versée en une seule fois a été mise en place pour les travailleurs formels et informels qui ont perdu leur emploi<sup>216</sup>.

*Togo* – NOVISSI, un programme de transfert en espèces via « mobile money » a été mis en place pour soutenir les personnes éligibles de l'économie informelle dont le revenu quotidien a baissé du fait de la pandémie. L'aide financière mensuelle versée aux personnes et aux familles les plus vulnérables dans le cadre de NOVISSI se poursuivra pendant toute la durée de la crise<sup>217</sup>.

<sup>213</sup> Cette aide aux familles, qui devait initialement consister en une seule prestation, a toutefois été versée une deuxième fois en juin 2020.

<sup>214</sup> Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), «*Burkina Faso. Briefing socioéconomique. Impacts socioéconomiques du COVID-19*», mai 2020.

<sup>215</sup> Pour connaître les conditions d'attribution de cette prestation, voir le site du ministère chilien du Développement social et de la Famille, «*Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)*», 11 septembre 2020. Trois versements supplémentaires ont été effectués début mai en complément de la prestation, dont le montant (100 000 pesos par personne, soit environ 125 dollars É.-U.) est plus élevé que celui de la première série de prestations (qui était de 65 000 CLP, soit environ 80 dollars É.-U.); le nombre de ménages bénéficiant de cette aide est passé d'environ 1,7 à 2,1 millions. Voir CEPALC, «*Addressing the growing impact of COVID-19 with a view to reactivation with equality: New projections*», 21.

<sup>216</sup> ONU, «*Le monde du travail et la COVID-19*».

<sup>217</sup> Gouvernement du Togo, «*Programme NOVISSI*».

*ii) Prestations en nature*

140. Dans certains pays, des mesures spécifiques ont été prises pour distribuer de la nourriture aux personnes les plus touchées par la pauvreté et la faim durant la pandémie.

*Guatemala* – Le gouvernement indique dans son rapport que 200 000 colis alimentaires vont être distribués à des personnes en situation d'exclusion, qui travaillent pour la plupart dans l'économie informelle.<sup>218</sup>

*Inde* – Un plan de relance de 1,7 milliard de roupies a été adopté visant principalement les travailleurs migrants et les travailleurs journaliers des zones urbaines et rurales, afin de garantir que personne ne souffre de la faim. Ce plan prévoit à la fois des prestations pour la sécurité alimentaire et des transferts en espèces pour protéger les familles pauvres pendant le confinement<sup>219</sup>.

*Tchéquie* – Des fonds supplémentaires ont été octroyés au Programme de développement rural pour répondre aux besoins urgents des entrepreneurs des secteurs agricole, alimentaire et forestier, afin d'assurer la sécurité alimentaire de la population et d'accroître la capacité de production de l'industrie alimentaire. Un montant total de 3,3 milliards de couronnes tchèques est débloqué à cet effet sur la réserve budgétaire du gouvernement<sup>220</sup>.

141. Dans certains cas, l'aide a été octroyée sous la forme d'une prise en charge des coûts, par exemple, le paiement des factures de services ou du loyer.

*Arménie* – La Commission de régulation des services publics a reconnu la pandémie de COVID-19 comme un cas de force majeure, ce qui permet de retarder le paiement des services de distribution sans entraîner de coupure d'électricité, d'eau ou de gaz<sup>221</sup>.

<sup>218</sup> [Preparan cajas de alimentos para familias afectadas, el Periodico de Guatemala](#), 4 avril 2020.

<sup>219</sup> Cette mesure a été adoptée dans le cadre du système d'aide sociale en faveur des pauvres mis en place par le Premier ministre (Pradhan Mantri Garib Kalyan Yojana) en 2016. [India Today](#), «[Coronavirus: FM Sitharaman announces package worth Rs 1,70,000 crore for poor, daily wagers](#)», 26 mars 2020.

<sup>220</sup> Gouvernement de la Tchéquie, «[Measures adopted by the Czech Government against coronavirus](#)», 23 juin 2020.

<sup>221</sup> U. Gentilini, M. Almenfi et I. Orton, «[Social protection and jobs responses to COVID-19: A real-time review of country measures](#)», Living paper, version 3, 3 avril 2020.

**iii) Accès aux prêts et au crédit**

142. Comme c'était déjà le cas avant la pandémie, l'accès au crédit est indispensable pour assurer aux travailleurs leur survie, des revenus voire la croissance de l'économie informelle.

*Mexique* – Le gouvernement a accordé 1 million de microcrédits, principalement aux travailleurs informels, aux travailleurs domestiques et aux micro et petites entreprises<sup>222</sup>.

*Thaïlande* – Une série de mesures a été prise pour soutenir les travailleurs informels, notamment:

- ▶ Aide financière de 5 000 baht accordée pendant trois mois, d'avril à juin 2020, aux travailleurs en général, aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs indépendants qui ne sont pas affiliés au système de sécurité sociale.
- ▶ Les travailleurs affiliés au système de sécurité sociale recevront 50 pour cent de leur dernier salaire (jusqu'à 15 000 baht maximum par mois) si l'employeur cesse temporairement ses activités.
- ▶ Aide financière de 5 000 baht accordée pendant trois mois, de mai à juillet 2020, aux agriculteurs.
- ▶ Prêts spéciaux de 10 000 baht accordés par personne, à un taux d'intérêt de 0,1 pour cent, sans garantie exigée.
- ▶ Prêts spéciaux de 50 000 baht accordés par personne, à un taux d'intérêt de 0,35 pour cent, avec garantie exigée.
- ▶ Prêts aux prêteurs sur gages de l'État pour augmenter les liquidités des citoyens à faible revenu<sup>223</sup>.

**iv) Exonérations fiscales**

143. Des exonérations temporaires ou le rééchelonnement du paiement des impôts ont été mis en place dans certains pays pour préserver les moyens de subsistance et éviter les faillites.

*Azerbaïdjan* – Les dates limites de déclaration d'impôts et de paiement des impôts ont été prolongées pour les microentreprises<sup>224</sup>.

*Honduras* – Les dates limites de déclaration d'impôts et de paiement des impôts de 2019 ont été prolongées pour les particuliers et les PME<sup>225</sup>.

<sup>222</sup> Conseil national pour l'évaluation de la politique de développement social (CONEVAL), «*La crisis sanitaria generada por la COVID-19 y sus consecuencias económicas ponen en riesgo avances en desarrollo social y puede afectar en mayor medida a grupos vulnerables*», communiqué no 06, 11 mai 2020.

<sup>223</sup> KPMG, «*Thailand: Government and institution measures in response to COVID-19*», mis à jour le 8 juillet 2020.

<sup>224</sup> OCDE, les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), «*Réponses de l'administration fiscale au COVID-19: Mesures prises pour soutenir les contribuables*», 21 avril 2020.

<sup>225</sup> OCDE, «*Réponses de l'administration fiscale au COVID-19: Mesures prises pour soutenir les contribuables*».

#### v) Travaux publics

144. Certains gouvernements ont mis en place des programmes de travaux publics pour fournir des emplois d'urgence aux travailleurs de l'économie informelle et pour soutenir les services médicaux de base dans les zones de quarantaine<sup>226</sup>.

*Afrique du Sud* – Le Programme élargi de travaux publics (EPWP), un programme national soutenu par le BIT, continuera de mettre en œuvre les projets et programmes fournissant des services essentiels, comme les soins à domicile et dans la communauté et la collecte des déchets, mais avec des mesures de sécurité renforcées. Une initiative a également été lancée par laquelle 20 000 jeunes ont été recrutés pour travailler avec des ONG de santé à la distribution de produits comme les solutions hydroalcooliques et le savon, à l'éducation de la population à une hygiène adéquate pour prévenir la transmission, à la désinfection des zones à hauts risques et à la conduite de campagnes de nettoyage<sup>227</sup>.

#### d) Dialogue social

145. En vue d'élaborer et de mettre en œuvre des réponses politiques à la pandémie sur la base d'un consensus, les gouvernements devraient faire participer les partenaires sociaux le plus tôt possible à la réponse nationale à la crise<sup>228</sup>. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer pour attirer rapidement l'attention des pouvoirs publics sur les besoins et les préoccupations des acteurs du marché du travail au niveau local. Le respect de la liberté syndicale, le droit d'organisation et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des mécanismes favorisant un dialogue social productif, en particulier en temps de crise, qu'il faudrait promouvoir dans les économies formelle et informelle<sup>229</sup>.

#### e) Instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables et aux investissements

146. Il faut parvenir à un équilibre difficile à trouver entre endiguer la pandémie et sauver les économies mondiales et nationales, s'agissant en particulier des entreprises de l'économie informelle. La pandémie a des répercussions dévastatrices sur les revenus et les liquidités des entreprises, ainsi que sur leur capacité à payer leurs impôts, quand elles doivent aussi assumer leurs frais de fonctionnement ordinaires. L'aide apportée aux petites entreprises leur permettra de survivre et de maintenir des emplois, d'éviter l'informalisation ou de faciliter la transition vers la formalité. À cet égard, comme le souligne l'Étude d'ensemble de 2020, les mesures visant à encourager et à faciliter la création d'entreprises, la réduction des coûts de mise en conformité, l'accès aux marchés publics et à des services financiers adéquats et inclusifs ainsi que la formation et le développement des compétences sont essentiels pour la survie et la formalisation des entreprises de l'économie informelle<sup>230</sup>.

<sup>226</sup> Par exemple, *Philippines*: F. Patinio, «*DOLE issues rules for cash-for-work program amid Covid-19*», Agence de presse philippine, 18 mars 2020; *Ouzbékistan*: U. Gentilini, M. Almenfi et I. Orton, «*Social protection and jobs responses to COVID-19: A real-time review of country measures*».

<sup>227</sup> BIT, «*Activities of the Employment Intensive Investment Programme in South Africa: COVID-19 Response*», sans date.

<sup>228</sup> Cette approche est aussi mise en avant dans le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT adopté en 2009 pour faire face à la crise financière et économique mondiale.

<sup>229</sup> Voir Partie VII du présent document.

<sup>230</sup> Paragr. 449 à 465.

*L'Organisation des employeurs néo-zélandais (Business New Zealand) souligne que s'il est bien entendu souhaitable d'assurer une protection aux travailleurs, en particulier à ceux qui peuvent être tout spécialement concernés par des incertitudes entourant la relation d'emploi, force est de constater qu'une réglementation excessive pourrait avoir pour effet de maintenir certains travailleurs en dehors de l'emploi – notamment lorsqu'elles visent des employeurs qui opèrent à petite échelle – et, partant, ferait obstacle à la croissance des entreprises et à l'amélioration des perspectives d'emploi.*

### *i) Accès au financement*

**147.** Des mesures d'aide adaptées doivent bénéficier aux petites entreprises, par exemple, une aide financière directe et des garanties de prêts, de manière à éviter de les étouffer par un endettement trop important. Les subventions temporaires accordées aux petites entreprises pour couvrir les coûts de main-d'œuvre, les lignes de crédit supplémentaires et les garanties de prêts à des conditions préférentielles qui ont été mises en place pour soutenir le maintien dans l'emploi ont également pour effet d'éviter l'informalisation<sup>231</sup>.

**148.** S'agissant des petites entreprises, la microfinance et les institutions financières semi-formelles peuvent être un moyen efficace d'atteindre les entreprises et les travailleurs indépendants de l'économie informelle. Le soutien au revenu des travailleurs et des ménages pauvres est vital pour les entreprises, en particulier pour celles qui produisent des biens de consommation.

*Brésil – Les petits entrepreneurs, les coopératives et les travailleurs informels peuvent demander de nouvelles lignes de crédit sur un fonds de crédit d'urgence de 6 milliards de BRL que le ministère du Développement régional a mis en place pour contribuer à garantir des fonds de roulement et des ressources destinées à l'investissement. Au 15 mai 2020, les travailleurs informels, les coopératives et les petits entrepreneurs avaient reçu 128,3 millions de reals en crédit d'urgence<sup>232</sup>.*

### *ii) Procédures simplifiées*

**149.** S'agissant de la réponse à la crise, il est important que les gouvernements s'attachent en priorité à simplifier et à accélérer les procédures d'octroi de prestations de chômage, à étendre l'aide aux travailleurs indépendants et à faciliter l'accès au crédit et aux garanties de prêts pour les petites entreprises informelles. On peut aussi encourager l'entrepreneuriat en simplifiant les procédures et en apportant un soutien aux start-ups<sup>233</sup>.

### *iii) Information appropriée*

**150.** Lors de la phase de reprise d'activité professionnelle, il convient de veiller à fournir aux acteurs de l'économie informelle des informations en temps utile sur la situation des mesures de confinement et sur la manière de reprendre leurs activités professionnelles en toute sécurité.

<sup>231</sup> Voir aussi Partie I du présent document.

<sup>232</sup> Gouvernement du Brésil, «[Crédito emergencial para empreendedores e trabalhadores informais já soma R\\$ 128,3 milhões](#)», Noticias, 15 mai 2020.

<sup>233</sup> Bien que les start-ups jouent un rôle déterminant dans la création d'emplois, l'innovation et la croissance à long terme, elles font actuellement face à des défis majeurs pour leur survie et leur croissance. Voir OCDE, Réponses de l'administration fiscale au COVID-19: «[Start-ups in the time of COVID-19: Facing the challenges, seizing the opportunities](#)», 13 mai 2020.

### f) Étendre la protection sociale

151. Comme l'a déjà indiqué l'Étude d'ensemble de 2020, l'absence de protection sociale est un marqueur de l'économie informelle. Le processus de transition vers l'économie formelle suppose que tous les travailleurs de l'économie informelle bénéficient d'une extension progressive de la sécurité sociale<sup>234</sup>. Cela est encore plus important en temps de crise, lorsque les vulnérabilités et les risques augmentent. Il est donc essentiel de protéger les personnes et les familles touchées par la crise, en particulier les plus vulnérables et celles de l'économie informelle en renforçant les systèmes de protection sociale pour leur garantir un revenu, des moyens d'existence durables ainsi qu'une pension de retraite<sup>235</sup>. Dans les pays où le secteur informel est important, la plupart des travailleurs ne sont pas couverts par la protection sociale légale. Ces travailleurs doivent être au cœur des mesures politiques. Toute réponse adéquate à la crise doit comprendre des mesures de protection sociale pour garantir l'accès effectif des personnes les plus touchées par la crise aux soins de santé, à l'aide au revenu et aux pensions. Ces mesures contribuent donc fondamentalement à prévenir et réduire la pauvreté, le chômage et l'informalité et, par conséquent, à promouvoir la stabilité économique et sociale et la paix.

152. L'absence de protection universelle en matière de santé accroît les vulnérabilités et stigmatise les groupes à risque, ce qui les dissuade de se faire soigner et augmente le risque pour la santé publique. En l'absence d'indemnités de maladie ou de congés de maladie payés, les gens vont travailler même s'ils sont malades, ce qui met en péril leur propre santé et risque d'aggraver la propagation du virus. La crise a mis en évidence des lacunes importantes dans la couverture sociale de la santé des travailleurs de l'économie informelle et de leur famille, mettant en exergue l'impossibilité pour ces personnes, aux plans financier et géographique, de bénéficier de soins de santé de qualité, en particulier pour celles qui vivent dans des zones rurales et reculées<sup>236</sup>.

*Mexique* – Des mesures ont été prises pour étendre la couverture sanitaire et mener des campagnes de sensibilisation dans les zones rurales<sup>237</sup>.

*Thaïlande* – Des mesures ont été prises pour améliorer la protection financière et couvrir les dépenses de santé, afin de faire bénéficier les patients du COVID-19 du régime de la couverture universelle de santé des patients en situation d'urgence, qu'ils soient nationaux ou non<sup>238</sup>.

153. Certains pays ont pris des mesures pour garantir au moins une sécurité élémentaire du revenu aux personnes malades ou en quarantaine, y compris à celles qui travaillent dans l'économie informelle<sup>239</sup>. L'absence de mesures de protection contre le chômage, notamment le chômage partiel ou la compensation partielle du revenu, signifie aussi que les entreprises ne sont pas en mesure à la fois de préserver les emplois et de faire face aux répercussions financières de la pandémie<sup>240</sup>. Il est précieux pour les pays ayant des systèmes de protection

<sup>234</sup> Paragr. 440 et 441.

<sup>235</sup> BIT, *Un Pacte mondial pour l'emploi*, 19 juin 2009, préface, IV.

<sup>236</sup> BIT, «*Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis: country responses and policy considerations*», Note de synthèse, 4 septembre 2020, 4.

<sup>237</sup> BIT, «*Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis*», 4.

<sup>238</sup> BIT, «*Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis*», 4.

<sup>239</sup> BIT, «*Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis*», 4.

<sup>240</sup> BIT, «*Social protection responses to the COVID-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific*», 25 mars 2020. BIT, «*Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis*».

sociale solides et gérés efficacement de pouvoir passer par un mécanisme intégré pour stabiliser leur économie et remédier aux conséquences sociales de la crise. Il se peut que ces pays aient besoin de renforcer les régimes de protection sociale existants. Pour les autres pays, la priorité est de répondre aux besoins urgents tout en jetant les bases permettant de renforcer ces régimes et d'en améliorer l'efficacité<sup>241</sup>.

**154.** La commission constate que, si de nombreuses mesures ont été prises au niveau national pour fournir une aide au revenu, les pays qui avaient déjà mis en place des régimes de protection sociale contributifs et non contributifs étaient mieux à même de procéder à un versement rapide et efficace des prestations, grâce aux mécanismes administratifs et de mise en œuvre existants<sup>242</sup>. Les applications mobiles et les procédures en ligne ont été très utiles pour identifier les bénéficiaires et leur verser les prestations<sup>243</sup>. Dans certains cas, les prestations ont été accordées par le biais de régimes catégoriels (pensions universelles ou allocations familiales universelles); dans d'autres, les pays sont passés par les institutions de sécurité sociale pour identifier les groupes précédemment non couverts et leur verser des prestations.

*Cabo Verde* – L'aide au revenu destinée aux travailleurs formels et informels à faible revenu a été versée via la base de données de l'Institut national de sécurité sociale, grâce à la création d'un pré-enregistrement au registre unique qui a facilité l'identification des bénéficiaires et le versement de l'aide<sup>244</sup>.

**155.** Outre le fait de garantir la protection des travailleurs de l'économie informelle au plus fort de la crise, ces mesures peuvent contribuer à mettre en place des solutions adaptées qui répondent également aux besoins prioritaires de ces travailleurs à moyen et long termes. Dès lors que les politiques sont bien conçues, la situation critique actuelle peut être une occasion d'encourager les travailleurs à participer et à contribuer au redressement ainsi qu'à instaurer la confiance<sup>245</sup>.

*Finlande* – Dans son rapport, le gouvernement fait état de cas d'exploitation de travailleurs migrants sur le territoire national, notamment dans le tourisme d'accueil, la construction et l'agriculture. La plupart des cas d'exploitation par le travail présentent les mêmes caractéristiques: mauvaises conditions de travail; heures de travail excessives; heures supplémentaires non payées et travail dominical non majoré; salaire non conforme à la convention collective; sécurité et santé au travail laissant à désirer; et conditions de vie inhumaines dans le logement mis à disposition par l'employeur. Le gouvernement a réagi face aux problèmes qui se sont fait jour; en août 2020, il a annoncé un ensemble de 14 mesures de lutte contre l'exploitation par le travail. Ces mesures visent à assurer une meilleure protection à la victime et à introduire des sanctions complémentaires applicables à l'employeur. En outre, le Plan d'action contre l'économie souterraine et la criminalité économique, qui est le huitième du genre, appelle notamment l'attention sur la nécessité de promouvoir l'avènement d'un marché du travail équitable.

<sup>241</sup> BIT, *Un Pacte mondial pour l'emploi*, paragr. 13.

<sup>242</sup> BIT, «Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis», 5.

<sup>243</sup> À *Maurice*, la pension sociale est versée par voie postale, tandis qu'en *Thaïlande* et au *Zimbabwe* des partenaires ont été noués avec des plateformes numériques pour le versement des compléments de revenu. Voir BIT, «Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis», 6.

<sup>244</sup> BIT, «Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis», 6.

<sup>245</sup> BIT, «Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis», 7.

Partie IV

## **Travail à domicile dans le contexte de la pandémie de COVID-19**

---

## ► 1. Introduction

---

**156.** Comme la commission l'a noté dans son Étude d'ensemble de 2020, le travail peut être accompli dans une grande diversité de lieux, notamment dans les locaux de l'employeur, au domicile du travailleur ou dans d'autres locaux de son choix<sup>246</sup>. Le travail à domicile touche des secteurs très diversifiés, allant de l'artisanat traditionnel aux secteurs de l'habillement et du textile, en passant par l'assemblage, le conditionnement et les services des technologies de l'information, y compris le télétravail. À cet égard, la commission rappelle que, lors des travaux préparatoires, les pays n'étaient pas tous d'accord sur la nécessité ou le caractère opportun d'aborder le télétravail dans le contexte du travail à domicile, étant donné leurs nombreuses divergences de vue sur des questions telles que les conditions de travail ou les catégories de travailleurs concernées<sup>247</sup>.

**157.** Le travail à domicile est la principale source de revenus de millions de travailleurs dans le monde, dont la plupart sont des femmes, concentrés dans l'économie informelle. Le travail à domicile est également un maillon important des chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, souvent aux niveaux les plus bas<sup>248</sup>.

**158.** La commission rappelle que le principal objectif de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184 est double<sup>249</sup>. Premièrement, la convention appelle les Membres à adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile (article 3). Deuxièmement, en vertu de cette convention, la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés (article 4).

## ► 2. Travailler à domicile pour freiner la pandémie

---

**159.** En mars 2020, alors que des mesures de confinement étaient imposées dans le monde entier pour freiner la propagation du virus, une grande partie de la main-d'œuvre mondiale, soit près d'un travailleur sur cinq dans le monde, est restée travailler à la maison<sup>250</sup>. À la mi-avril 2020, des mesures avaient été prises dans 59 pays pour que le personnel des services publics jugés non essentiels soit en mesure de faire du télétravail<sup>251</sup>. En outre, beaucoup de gouvernements ont encouragé les employeurs du secteur privé à autoriser le travail à domicile pour favoriser la distanciation sociale<sup>252</sup>. Cette expérience sans précédent de travail effectué à domicile a suscité un regain d'intérêt chez les travailleurs comme chez les employeurs, cette forme de travail présentant bien des avantages. Certaines organisations qui n'avaient jusque-là jamais envisagé la possibilité de faire effectuer le travail à domicile ont commencé à le faire,

---

<sup>246</sup> BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 476; convention (no 177) sur le travail à domicile, 1996, article 1.

<sup>247</sup> BIT: Travail à domicile, Rapport V(1), 1995, 10 et 78. Voir aussi Étude d'ensemble de 2020, paragraphes 614 et suivants.

<sup>248</sup> BIT, Étude d'ensemble de 2020, paragr. 482, citant Jenna Harvey, *Homework, Gender and Inequality in Global Supply Chains, Discussion Paper*, (UN Women and WIEGO, 2018); Jenna Harvey, *Homeworkers in Global Supply Chains: A Review of Literature*, (WIEGO Resource Document No. 11, 2019).

<sup>249</sup> BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 489; convention no 177, art. 3 et 4.

<sup>250</sup> BIT, «*Working from home: Estimating the worldwide potential*», Note de synthèse, avril 2020.

<sup>251</sup> BIT, «*Working from home: Estimating the worldwide potential*».

<sup>252</sup> Gouvernement du Guatemala, ministère du Travail et de la Protection sociale (*arrêté ministériel no 140-2020 du 23 mars 2020*).

et ont alors pris conscience des avantages potentiels de cette forme de travail, notamment en matière de réduction des coûts. On verra plus loin que cela pose cependant de nombreuses difficultés aux travailleurs. L'une de ces difficultés est due au fait que les coûts générés par le matériel nécessaire au travail à domicile, comme les frais d'électricité, l'espace et le mobilier, les ordinateurs, les imprimantes, les écouteurs ou la connectivité, sont supportés par les travailleurs, alors qu'ils incombaient initialement à l'employeur. En outre, le télétravail présente également d'autres risques, en ce qui concerne par exemple l'effacement des frontières entre le travail et la vie privée, le droit à la déconnexion et la question du respect de la vie privée. Compte tenu de l'isolement, les travailleurs à domicile risquent plus fortement de faire l'objet de violence domestique et de harcèlement sexuel<sup>253</sup>.

**160.** Le BIT a estimé qu'en 2019 avant la pandémie, on dénombrait environ 260 millions de travailleurs à domicile dans le monde, soit près de 8 pour cent de l'emploi mondial. Après le début de la pandémie, on a enregistré une forte hausse de ce pourcentage par rapport à celui de 2019<sup>254</sup>.

**161.** Avec les mesures de confinement, l'OIT a estimé qu'environ 15 à 18 pour cent de la population active mondiale pouvait travailler à domicile, ces pourcentages variant de un à trois points en Amérique du Nord et en Europe, et de un à six en Afrique subsaharienne.

**162.** De nombreuses recherches ont été menées sur les possibilités d'effectuer le travail à domicile dans le contexte de la crise<sup>255</sup> et pour estimer dans quelle mesure on pouvait exercer certaines professions à distance. Les données de l'enquête sur la main-d'œuvre recueillies après le début de la pandémie devraient confirmer la forte hausse du pourcentage de travailleurs qui travaillent à domicile. Avec ces estimations, on pourra également déterminer les activités qui ne peuvent pas s'exercer à distance (par exemple, le fonctionnement d'installations, la construction et l'assemblage, et la vente).

**163.** En tout état de cause, les événements ont montré à beaucoup d'entreprises que le travail effectué à domicile permet aux salariés de continuer à travailler tout en freinant la propagation du virus et en assurant leur sécurité. Pour survivre, certaines entreprises ont dû réorienter leur activité, la demande ayant considérablement chuté pendant le confinement. Par exemple, dans de nombreux pays, les travailleurs à domicile produisent des équipements individuels de protection à usage local, souvent beaucoup plus rapidement qu'en passant par l'industrie de ce secteur<sup>256</sup>.

**164.** Les études qui se sont penchées sur l'expérience du travail à domicile pendant la pandémie mettent en exergue des écarts importants selon les pays. Le nombre de personnes ayant la possibilité d'exercer une même profession à la maison varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans de nombreux pays en développement, la majeure partie des travailleurs sont occupés dans des secteurs où il n'est pas possible de travailler à domicile (comme la construction et les services informels). Les différences entre les pays s'expliquent aussi par la fracture numérique qui découle d'une mauvaise connectivité, de la rareté des ordinateurs et des appareils de communication, et du manque de formation et de connaissances des principaux outils de travail à distance.

**165.** Parce que le travail à domicile va probablement s'étendre à l'avenir, il est utile d'examiner plus en détail ses conséquences pour les employeurs et les travailleurs, sur les droits sociaux et du travail qui y sont associés, ainsi que les mesures et les politiques adoptées pour veiller à ce que le travail à domicile soit un travail décent.

<sup>253</sup> La commission rappelle à cet égard les dispositions de la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

<sup>254</sup> BIT, *Le travail à domicile: De l'invisibilité au travail décent*, 2021.

<sup>255</sup> BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 491, concernant la différence entre le «travail à domicile» et le «travail effectué à domicile».

<sup>256</sup> BIT, *Le travail à domicile: De l'invisibilité au travail décent*, 2021.; *Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et organisation (WIEGO)*.

### Le télétravail: une mesure face à la crise

**166.** La commission note qu'avec la flambée épidémique les mesures urgentes prises dans beaucoup de pays pour contenir la propagation du virus se sont traduites par une hausse considérable du télétravail, une modalité de travail pouvant à la fois protéger les travailleurs contre l'infection et assurer la continuité des activités. À partir de mars 2020, une grande partie de la main-d'œuvre mondiale a commencé à effectuer le travail à domicile. Les employeurs ayant recouru de manière croissante au télétravail, en adaptant leurs activités pour faciliter cette pratique, beaucoup d'entreprises ont pris conscience des avantages potentiels que présente le télétravail, notamment en termes d'économies sur le loyer, les espaces de bureaux et les frais généraux.

**167.** Cependant, la transition vers le télétravail n'est pas toujours facile. De nombreuses entreprises ne sont pas encore passées au numérique et aux documents dématérialisés. Les MPME en particulier estiment qu'il est plus difficile et plus coûteux pour elles que pour les grandes entreprises de s'adapter au télétravail, ce qui signifie qu'elles ne peuvent souvent pas survivre à de longues périodes de confinement. L'accès aux technologies de l'information et des communications (TIC) pose également des difficultés dans de nombreux pays.

**168.** Du point de vue des travailleurs, leurs conditions de travail changent radicalement lorsqu'ils travaillent à domicile. Pour certains, le travail à domicile est une occasion de travailler sans interruption. Toutefois, avec le confinement généralisé, beaucoup de travailleurs ont dû partager leur espace de travail avec d'autres membres de leur famille, avec pour conséquence un travail plus stressant. Beaucoup d'entre eux ont dû assumer de plus grandes responsabilités familiales en raison de la fermeture des écoles et d'autres installations. Pour certains travailleurs, le travail à domicile peut être synonyme d'isolement, et peut alors avoir des effets néfastes sur leur santé mentale et physique et sur leur productivité<sup>257</sup>. Il est donc essentiel de veiller à ce que les télétravailleurs soient en contact avec leurs superviseurs, leurs collègues et l'organisation toute entière<sup>258</sup>.

*Brésil* – Treize pour cent des travailleurs interrogés lors d'une session spéciale de l'enquête nationale continue par sondage auprès des ménages (PNADC) ont indiqué en mai 2020 qu'ils télétravaillaient pour éviter d'être exposés au virus, ou en raison du confinement. Un quart de ces télétravailleurs sont des professionnels, 19 pour cent des enseignants et 8 pour cent des cadres. Ramenés à l'ensemble de la main-d'œuvre, seuls 5 pour cent sont des professionnels, 4 pour cent des enseignants et 3 pour cent des cadres. C'est donc la profession d'un travailleur qui détermine s'il peut effectuer du télétravail ou non, ainsi que le type de travailleur le plus susceptible, dans la pratique, d'effectuer le travail sous cette forme<sup>259</sup>.

*Slovénie* – En 2019, les services d'inspection du travail ont reçu des informations concernant 2 036 accords de travail à domicile, contre 1 379 en 2018. Le plus souvent, ces informations portaient sur du travail de bureau effectué au moyen d'ordinateurs et d'autres outils informatiques appropriés. Le travail à domicile était proposé aux travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée et, dans certains cas, également aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée. Au premier semestre de 2020, c'est-à-dire au moment où l'épidémie de coronavirus a été déclarée comme telle, la part du travail accompli à domicile a considérablement augmenté. Les services d'inspection du travail ont reçu des informations en rapport avec le travail à domicile de la part de 10 525 employeurs.

<sup>257</sup> Voir Partie V du présent document.

<sup>258</sup> BIT, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*, 2020, 10.

<sup>259</sup> Agência Brasil, «*Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho. Estudo teve por base PNAD Covid-19 do IBGE*». 8 juillet 2020.

L'OIE souligne que les mesures de confinement et les restrictions des déplacements ont accéléré la numérisation et la modernisation des processus et des modalités de travail. De nombreuses entreprises ont transféré leurs activités commerciales en ligne et permis à leurs employés de travailler à distance depuis leur domicile. Cela a donné lieu à un élan pour développer de nouveaux modèles d'entreprise, à un accroissement des plateformes en ligne qui font correspondre la demande et l'offre de biens, et à un besoin d'amélioration des outils technologiques pour les réunions en ligne, le travail collaboratif et la participation des clients. Cette évolution a créé de nouvelles possibilités ainsi que de nouveaux défis pour les employés et les employeurs. Par exemple, la numérisation offre une plus grande souplesse dans les modalités de travail et la possibilité de moderniser les opérations commerciales en les rendant plus écologiques et davantage basées sur des applications. Toutefois, elle pose également de nouveaux risques à cause des cybermenaces et des problèmes de respect de la vie privée. Cette évolution n'en est qu'à ses débuts et se poursuivra sans doute au fil du temps, à mesure que les comportements et les habitudes seront adaptés à l'utilisation de la technologie. Pour tirer profit des avantages et des possibilités offerts par ces changements, il importe que les politiques relatives au travail à domicile ne soient pas limitées ou restreintes aux formes existantes de progrès technologique par de lourdes réglementations et politiques.

Selon l'*Organisation des employeurs néo-zélandais (Business New Zealand)*, l'épidémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance croissante que le télétravail revêt pour des travailleurs qui, hier, n'auraient pas été qualifiés de télétravailleurs. On ne sait pas encore dans quelle mesure cette évolution dans la manière de travailler s'inscrira dans la durée, mais elle soulève, pour les travailleurs et les employeurs, des interrogations quant aux responsabilités en matière de santé et de sécurité, et quant à la question de savoir si l'activité de ces travailleurs devrait, ou peut, être supervisée, et à qui doit incomber le coût des charges comme l'électricité, l'utilisation d'un ordinateur, l'impression de documents et le chauffage. Plus la «nouvelle manière de travailler» perdurera, plus les questions de cet ordre devraient gagner en pertinence. L'Organisation des employeurs néo-zélandais constate également qu'il n'est pas encore possible de déterminer la mesure dans laquelle le phénomène croissant du travail à domicile est appelé à se répercuter sur les taux de rémunération et les autres conditions d'emploi. Ce phénomène risque toutefois de porter atteinte à la négociation collective et d'entraver les démarches des personnes désireuses de s'organiser en syndicat<sup>260</sup>.

**169.** La commission a abordé la question du recours au télétravail dans son Étude d'ensemble de 2018 concernant les instruments relatifs au temps de travail<sup>261</sup>, ainsi que dans son Étude d'ensemble de 2020, où elle a fait observer que le télétravail présente à la fois des avantages et des inconvénients. Les travailleurs passent moins de temps dans les trajets entre leur domicile et le travail, ils jouissent d'une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail et d'un meilleur équilibre entre leurs responsabilités personnelles et professionnelles. Parallèlement à cela, étant donné que ces travailleurs ont un accès limité aux systèmes de garde, le travail à domicile peut se traduire par une double charge à assumer, lorsqu'ils ont des responsabilités familiales.

<sup>260</sup> La commission rappelle à cet égard que l'article 4 (2) a) prévoit le droit des travailleurs à domicile de créer des organisations de leur choix, de s'y affilier et de participer aux activités de ces organisations. Les paragraphes 11 et 12 de la recommandation no 184 indiquent que la politique nationale relative au travail à domicile devrait s'attaquer à tout obstacle ou restriction à cet égard. Dans son Étude d'ensemble de 2020, la commission a abordé cette question aux paragraphes 556 à 559.

<sup>261</sup> BIT, *Garantir un temps de travail, décent pour l'avenir: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail*, 2018, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 107e session, paragr. 736-745; BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 617; Eurofound et BIT (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg et Genève (une *synthèse* est disponible en français).

*Australie – [L'amendement](#)* relatif aux subventions pour les services de garde d'enfants (Coronavirus Response Measures No. 2), mis en place par le ministre en 2020, a établi un nouveau mécanisme de financement pour le secteur de l'éducation et de la garde des jeunes enfants (ECEC) pour faire face à la pandémie de coronavirus (COVID-19) et à son impact sur les inscriptions et la fréquentation des services de garde. Les nouvelles dispositions prévoient la gratuité des services de garde d'enfants pour les familles. Les changements sont entrés en vigueur le 6 avril 2020 et ont pris fin le 28 juin 2020.

*Luxembourg* – Les règles concernant les droits à des congés spéciaux pour des raisons familiales ont été révisées. Selon le Code du travail, les salariés ayant un enfant de moins de 18 ans, qui nécessite la présence d'un de ses parents en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison de santé impérieuse, pouvaient bénéficier de ce droit. La situation d'un enfant qui a été isolé ou mis en quarantaine ou confiné à la maison par les autorités compétentes en vue de contenir la propagation d'une épidémie est désormais ajoutée à la liste des raisons de santé impérieuses. Par la suite, la liste a été élargie pour inclure également la situation d'un enfant scolarisé de moins de 13 ans dont l'école a été fermée ou dont les cours sont restés suspendus pour des raisons directement liées à la crise sanitaire ou qui ne peut être pris en charge par aucune école ou structure d'accueil<sup>262</sup>.

**170.** Les employeurs peuvent également faire des économies, grâce à la réduction des espaces de bureaux, des frais généraux et d'autres dépenses. En revanche, une tendance à travailler plus longtemps et une augmentation des coûts des services de distribution, de l'équipement et de l'espace de bureau à domicile peuvent être des inconvénients pour les travailleurs, et rendre plus difficile l'équilibre à maintenir entre responsabilités professionnelles et familiales.

*Suisse* – Un salarié qui travaillait à domicile a déposé une plainte contre son employeur, affirmant que son employeur devait lui rembourser les frais supplémentaires occasionnés. Il a fait valoir que, pour pouvoir travailler à domicile, il avait dû sacrifier une pièce de la maison familiale pour en faire son bureau à domicile, et qu'il devait supporter des coûts supplémentaires pour l'électricité et autres. Le Tribunal fédéral suisse a statué en faveur du plaignant<sup>263</sup>.

<sup>262</sup> Voir, [Demander un congé pour raisons familiales lié à la pandémie COVID-19](#).

<sup>263</sup> Tribunal fédéral, jugement No. 4A\_533/2018, du 23 avril 2019. Voir M. Mueller, and C. Roos. [COVID-19: Supreme Court Ruling on Mandatory Compensation for Use of Home Office Does NOT Apply to Remote Working During COVID-19 Pandemic](#), Pestolazzi Attorneys at Law, 25 mai 2020.

171. Certains pays ont déjà adopté des dispositions légales sur le télétravail pour faire face à la crise.

*Espagne* – Le 23 septembre 2020, le décret-loi royal n° 28/2020 du 22 septembre, concernant le travail à distance distingue ce mode de travail du travail présentiel. Il définit le travail à distance comme étant l'activité que le travailleur réalise à son domicile ou au lieu de son choix, durant tout ou partie de sa journée de travail, sur une base régulière. Le décret-loi royal définit le « télétravail » comme un type de travail à distance qui s'effectue exclusivement ou essentiellement à l'aide de moyens et systèmes relevant de l'informatique, de la télématique et des télécommunications. Il garantit l'égalité de droits et de rémunération entre les travailleurs, qu'ils travaillent en présentiel ou à distance. Il garantit aussi le droit des travailleurs de revenir au travail en présentiel. Il prévoit que les nouveaux postes entièrement ou partiellement en présentiel sont ouverts en priorité aux travailleurs à distance. Ce nouveau texte de loi dispose en outre que l'accord de travail à distance doit être écrit, et que les coûts induits par le travail à distance devraient être compensés par l'entreprise.

*France* – L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié le Code du travail pour y introduire l'article L.1222-11, qui prévoit que, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

*Pérou* – [Le décret suprême n° 010-2020-TR](#) contient des dispositions sur le travail à distance. Le gouvernement indique que les principales caractéristiques du travail à distance sont les suivantes: l'employeur a le pouvoir de mettre en œuvre unilatéralement le travail à distance dans le présent contexte d'urgence; les variations de la charge de travail à distance n'affectent pas la nature de la relation de travail, la rémunération et les autres conditions économiques applicables à la relation de travail; la durée du travail ordinaire qui s'applique est la durée du travail convenue à l'avance avec l'employeur (c'est-à-dire lorsque le travail est effectué en personne) ou celle convenue entre les parties dans le cadre du travail à distance. La limite constitutionnelle de 8 heures par jour ou 48 heures par semaine s'applique; l'employeur doit informer le travailleur des mesures et des conditions de sécurité et de santé au travail qui doivent être observées pendant l'exécution du travail à distance, y compris celles visant à éliminer ou à réduire les risques les plus fréquents liés à cette modalité de travail; les équipements et moyens informatiques, de télécommunications et autres (Internet, téléphone ou autres) qui sont nécessaires à l'accomplissement du travail peuvent être fournis par l'employeur ou le travailleur; lorsque le travailleur fournit les moyens ou dispositifs de travail à distance, les parties peuvent convenir de la forme de compensation des dépenses supplémentaires découlant de l'utilisation de ces moyens; l'employeur met en place les installations nécessaires pour accéder aux systèmes ou applications informatiques nécessaires.

**172.** La commission observe que la mise en place temporaire du travail à domicile obligatoire, et notamment du télétravail, dans de nombreux pays constitue en elle-même une mesure prise par le gouvernement ou par les employeurs pour protéger la sécurité et la santé de leurs salariés.

*Grèce* – Le gouvernement indique dans son rapport que, en raison de l'augmentation constante des cas de COVID-19 dans la région de l'Attique, il a été décidé de rendre le télétravail obligatoire pour 40 pour cent des employés des secteurs privé et public.

*Israël* – Le gouvernement indique dans son rapport que, pour faire face aux conséquences de la pandémie, des dispositions spéciales ont été prises dans les secteurs privé et public pour étendre la possibilité de travailler à domicile et réduire la présence physique sur le lieu de travail.

**173.** En outre, la commission fait observer que le cadre politique proposé par l'OIT pour faire face à la pandémie recommande le télétravail en tant que mesure pour protéger aussi bien les travailleurs que les employeurs<sup>264</sup>. Un certain nombre de pays ont élaboré une réglementation pour encadrer le télétravail dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

*Arabie saoudite* – Le ministère des Ressources humaines et du Développement social a publié des directives en mars 2020 sur le travail à distance dans le secteur privé<sup>265</sup>.

*Belgique* – Le «télétravail» fait partie des mesures d'urgence mises en place pour faire face à la pandémie. Celui-ci est obligatoire dans les secteurs non essentiels pour les salariés dont le travail le permet, ce qui oblige ces travailleurs à effectuer le travail à domicile.

<sup>264</sup> BIT, «*Le COVID-19 et le monde du travail: Répercussions et réponses*», Observatoire de l'OIT, 1re édition, 18 mars 2020.

<sup>265</sup> Saudi Press Agency, «*Ministry of Human Resources and Social Development issues guideline for remote work in private sector*», 17 mars 2020.

*Équateur* – La loi du 19 juin 2020 sur l'aide humanitaire a modifié le Code du travail réglementant le télétravail<sup>266</sup>. La législation établit désormais une distinction entre: les télétravailleurs autonomes, qui travaillent en permanence en dehors des locaux de l'entreprise; les télétravailleurs nomades, qui n'ont pas de lieu de travail fixe et dont les principaux outils de travail passent par les TIC sur des appareils mobiles; les télétravailleurs à temps partiel, qui travaillent deux ou trois jours par semaine à domicile et le reste de la semaine sur le lieu de travail; et les télétravailleurs occasionnels<sup>267</sup>.

*Malawi* – Le ministère du Travail, des Compétences et de l'Innovation a publié des directives sur le lieu de travail dans le contexte du COVID-19 qui recommandent le télétravail pour le personnel «non essentiel»<sup>268</sup>. Les directives d'avril 2020 ont été élaborées en consultation avec l'Association consultative des employeurs du Malawi (ECAM), avec les travailleurs et les syndicats par l'intermédiaire du Congrès des syndicats du Malawi (MCTU), et avec les entreprises par l'intermédiaire de la Confédération des chambres de commerce et d'industrie du Malawi (MCCCI), sur la base de l'expertise technique du BIT<sup>269</sup>.

174. Certains pays ont pris des mesures pour: permettre l'enregistrement électronique des salariés travaillant à domicile<sup>270</sup>; simplifier les obligations en matière de sécurité et de santé des employeurs à l'égard des télétravailleurs<sup>271</sup>; veiller à ce que les travailleurs soient indemnisés des coûts découlant du télétravail<sup>272</sup>; garantir la reconnaissance des accidents du travail survenant à domicile<sup>273</sup>; et simplifier temporairement les procédures permettant aux employeurs de demander des subventions pour mettre en place des formes de travail flexibles, notamment le travail à distance<sup>274</sup>.

*République de Moldova* – Dans son rapport, le gouvernement indique que le Code du travail a été modifié en 2020. Les travailleurs soumis au travail à distance bénéficient des mêmes droits et garanties prévus par la loi que ceux qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Les conditions du travail à distance peuvent être établies dans la convention collective, dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprise. L'employeur est responsable de l'organisation de la sécurité et de la santé des travailleurs dans le cadre du travail à distance.

<sup>266</sup> Un nouvel article fait suite à l'article 16 du Code du travail. Le nouvel article figurant après l'article 25 de la loi organique sur le service public contient une disposition similaire pour le secteur public. Voir également la décision ministérielle no MDT-2020-076 sur le «nouveau télétravail». Le télétravail avait déjà fait l'objet de décisions ministérielles visant les secteurs privé et public, adoptées respectivement en 2016 et 2017.

<sup>267</sup> D'autres dispositions législatives réglementant le télétravail ont également été adoptées dans d'autres pays, par exemple l'*État plurinational de Bolivie* (*décret suprême no 4218 du 14 avril 2020*) et en *Ukraine* (loi no 540-IX du 30 mars 2020 modifiant certains textes législatifs pour assurer des garanties sociales et économiques supplémentaires au regard de la propagation du coronavirus).

<sup>268</sup> Ministère du Travail, des Compétences et de l'Innovation du *Malawi*, « *Directives sur le lieu de travail dans le contexte du COVID-19* », avril 2020.

<sup>269</sup> Ministère du Travail, des Compétences et de l'Innovation, gouvernement du *Malawi*, Association consultative des employeurs du Malawi, Congrès des syndicats du Malawi et Organisation internationale du Travail, « *Ministry of Labour, Skills and Innovation launches new COVID-19 Workplace Guidelines* », communiqué de presse conjoint, avril 2020.

<sup>270</sup> Par exemple, *Grèce*.

<sup>271</sup> Par exemple, *Croatie* et *Espagne* (Décret-loi royal no 8/2020 du 17 mars 2020, art. 5).

<sup>272</sup> Par exemple, *France*.

<sup>273</sup> Par exemple, *Argentine* et *Autriche*.

<sup>274</sup> Par exemple, *République de Corée*.

175. Tout en prenant bonne note des mesures prises par de nombreux pays pour assurer un certain niveau de protection aux travailleurs qui font du télétravail, la commission souligne les difficultés que pose le télétravail (tout comme le travail à domicile en général) aux employeurs et aux pouvoirs publics pour déterminer le niveau d'exigences à respecter en ce qui concerne, par exemple, la sécurité et la santé au travail ou le temps de travail, ainsi que leur mise en œuvre et leur contrôle effectifs.

176. Les réponses politiques ont parfois pris la forme d'accords entre les partenaires sociaux.

*Allemagne* – Dans les entreprises où il y a un comité d'entreprise, les droits et obligations relatifs au travail à domicile sont généralement réglementés par un accord d'entreprise qui contient des dispositions sur le nombre hebdomadaire de jours de travail à domicile, la santé et la sécurité au travail, la protection des données, la prise en charge des coûts, la responsabilité ou autres. Par exemple, un accord sectoriel de crise a été conclu dans l'industrie chimique qui, entre autres mesures, encourage les négociations sur le télétravail au niveau de l'entreprise<sup>275</sup>.

*Côte d'Ivoire* – Un protocole d'accord bipartite de portée nationale pour une riposte commune à la crise du COVID-19 préconise le recours au télétravail chaque fois que cela est possible<sup>276</sup>.

*Italie* – La réglementation adoptée pour faire face à la pandémie permet de mettre en place des modalités de travail intelligentes sans accord individuel préalable entre l'employeur et le salarié, comme cela est normalement requis<sup>277</sup>.

177. Plusieurs pays européens ont conclu des accords bilatéraux qui permettent temporairement aux travailleurs transfrontaliers de télétravailler à temps plein sans avoir à payer de cotisations de sécurité sociale dans leur pays de résidence<sup>278</sup>.

<sup>275</sup> Planet Labor, «*Allemagne: les partenaires sociaux de la chimie signent un accord de crise*», no 11774, 27 mars 2020.

<sup>276</sup> BIT, «*Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques*», Note d'information, juillet 2020.

<sup>277</sup> Gouvernement de l'Italie, ministère du Travail et des Politiques sociales, «*Smart working*», notice.

<sup>278</sup> Voir à cet égard, par exemple, W. Cocquyt et Z. Jasenovcova, «*Impact of COVID-19 on the applicable social security legislation*», Fragomen.

### ► 3. Répercussions de la pandémie sur les travailleurs à domicile

---

178. La pandémie a contraint de nombreux travailleurs et entreprises à effectuer le travail à domicile, avec ses avantages et ses inconvénients, et a également mis en lumière les difficultés que rencontraient déjà beaucoup de travailleurs dont les moyens de subsistance dépendent du travail à domicile. Avec le risque d'exposition au virus et ses conséquences socio-économiques, ces travailleurs font face à des difficultés encore plus grandes. Ils vivent et travaillent souvent dans des logements surpeuplés qui n'offrent pas de services de base, comme l'eau courante et des installations sanitaires, ce qui rend impossible le respect des mesures d'hygiène nécessaires et l'isolement recommandés ou exigés par les autorités nationales. Des millions de travailleurs à domicile qui vivent dans la pauvreté, et qui travaillent souvent dans l'économie informelle, doivent continuer à travailler pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. De plus, les mesures de soutien prises par les gouvernements et les employeurs pour atténuer les répercussions de la crise ne bénéficient souvent pas aux travailleurs à domicile.

#### a) L'effondrement de la demande touche les revenus des travailleurs à domicile de manière disproportionnée

179. Les mesures de confinement qui ont entraîné la fermeture de secteurs entiers des économies nationales, ainsi que la réduction au minimum de la consommation de biens et de services, ont touché l'ensemble de l'économie dans de nombreux pays et ont perturbé le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement internationales et nationales. Beaucoup d'entreprises n'ont pas pu produire et/ou vendre leurs produits. Les travailleurs à domicile, qui se situent souvent aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement, ont été particulièrement touchés par l'arrêt de leurs commandes et de leurs approvisionnements, avec pour conséquence une perte de revenus<sup>279</sup>.

#### b) Le secteur de l'habillement particulièrement touché

180. Dans le secteur de l'habillement, les marques et les distributeurs ont été contraints de fermer des magasins et d'annuler les commandes passées aux usines d'approvisionnement, ce qui a entraîné des licenciements massifs et a eu un effet dévastateur sur les moyens de subsistance des travailleurs à domicile aux niveaux les plus bas des chaînes d'approvisionnement mondiales de ce secteur<sup>280</sup>. Avec la réduction ou l'arrêt de l'activité des distributeurs dus aux mesures de confinement, beaucoup d'entre eux ont annulé les commandes déjà passées. Non seulement les travailleurs à domicile ne recevaient plus de nouvelles demandes de travail, mais beaucoup n'ont pas été rémunérés pour le travail déjà effectué<sup>281</sup>. Les communautés locales qui dépendent du travail relevant des chaînes d'approvisionnement mondiales ont également été gravement touchées par les annulations de commandes.

---

<sup>279</sup> Voir la situation en Asie du Sud-Est dans WIEGO, [Home-based workers face a new kind of isolation](#), Voir, Worker Rights Consortium, «*My children don't have food. I can withstand this hunger, but they cannot: what the crisis means for the people who make collegiate apparels*» (page 5, example from El Salvador).

<sup>280</sup> Homenet South Asia, «*Voices from the ground: How COVID-19 has affected homeworkers in South Asia's garment supply chains*», 18 juin 2020.

<sup>281</sup> BIT, [Le travail à domicile: De l'invisibilité au travail décent](#), 2021.. Voir aussi M. von Broembsen, «*Les travailleuses, eurs les plus vulnérables de l'industrie du vêtement ne sont pas dans les usines: Les marques mondiales doivent les protéger*», WIEGO, 21 avril 2020.

En Inde, à Tirupur, «l'usine mondiale de tee-shirts», qui produit des tee-shirts pour plus de 200 marques dans le monde, la main-d'œuvre représente plus de 40 000 travailleurs à domicile, pour la plupart des femmes; ces travailleurs font de la broderie, de la couture, de la sérigraphie, fabriquent des appliques, insèrent le cordon dans les pantalons de survêtement, coupent les fils en surplus, éliminent les taches et procèdent à l'emballage. Étant donné le manque de matières premières arrivant de Chine dû à la crise du COVID-19, l'activité à Tirupur tourne au ralenti depuis janvier 2020. L'Inde ayant été en confinement à partir du 24 mars 2020, le travail a été mis à l'arrêt et les travailleurs à domicile se sont retrouvés sans aucun revenu. Les usines de l'État du Tamil Nadu, où se situe Tirupur, ont d'abord reçu l'ordre de fermer jusqu'à la mi-avril, puis l'ordre de rester à la maison a été prolongé<sup>282</sup>. Après le déconfinement, seuls 25 pour cent des travailleurs à domicile inscrits auprès de l'organisation SAVE (Social Awareness and Voluntary Education) ont pu retrouver un emploi, mais à un tarif unitaire beaucoup plus bas<sup>283</sup>.

**181.** Dans ce contexte, la commission encourage les gouvernements à envisager de fournir des services de formation et de placement, lorsque c'est possible, pour permettre aux travailleurs à domicile et aux autres membres des communautés locales touchées par la crise de se perfectionner ou de se reconvertir, provisoirement ou définitivement, dans d'autres secteurs ou de rechercher d'autres possibilités génératrices de revenus.

### c) Sécurité sociale et mesures de soutien au revenu

**182.** Les difficultés financières auxquelles font face les travailleurs à domicile à cause de la pandémie sont aggravées d'autant par l'impossibilité de bénéficier du soutien au revenu et de la protection sociale. Dans de nombreux pays, les travailleurs à domicile, dont la plupart sont occupés dans l'économie informelle, ne sont pas couverts par le système national de sécurité sociale. Ils sont également souvent exclus des mesures d'aide prises dans le contexte du COVID-19 par les gouvernements.

Par exemple, en Bulgarie, qui a ratifié la convention n° 177<sup>284</sup>, les travailleurs à domicile ne bénéficient pas du système de sécurité sociale ni des mesures d'aide prises dans le contexte de la crise du COVID-19 dont bénéficient les salariés des entreprises<sup>285</sup>.

**183.** Dans la plupart des pays asiatiques, les travailleurs à domicile ne bénéficient pas des programmes d'aide d'urgence, bien que certaines mesures, telles que la réduction des factures d'électricité, aient été accordées dans certains cas aux ménages pauvres<sup>286</sup>.

En Inde, en vertu du système national de sécurité sociale, les salariés perçoivent 70 pour cent de leur salaire lorsqu'ils sont en congé de maladie rémunéré. Toutefois, les travailleurs à domicile ne bénéficient pas de ce régime ni des mesures de transferts en espèces prises pendant la pandémie.<sup>287</sup>

<sup>282</sup> BIT, *Le travail à domicile: De l'invisibilité au travail décent*, 2021.. WIEGO, «*Les travailleuse-urs les plus vulnérables de l'industrie du vêtement ne sont pas dans les usines*».

<sup>283</sup> Homenet South Asia, «Voices from the ground».

<sup>284</sup> La Bulgarie a ratifié la convention no 177 le 17 juillet 2009.

<sup>285</sup> En Inde et au Pakistan, les travailleurs à domicile font face à un dilemme similaire. Selon Homenet South Asia, un réseau régional de travailleurs à domicile organisés qui compte des membres dans huit pays d'Asie du Sud, les plans de sauvetage économique mis en place en Inde et au Pakistan laissent de côté les quelque 38 millions de travailleurs indépendants et sous-traitants à domicile dans ces pays.

<sup>286</sup> Par exemple, Cambodge, Népal et République démocratique populaire lao. Voir WIEGO, «*Les travailleuse-urs à domicile affrontent un nouveau genre d'isolement*», juillet 2020.

<sup>287</sup> WIEGO, *The world's most vulnerable garment workers aren't in factories- and global brands need to step up to protect them*, 21 April 2020.

## ► 4. Mesures prises pour protéger les droits des travailleurs à domicile dans le cadre de la réponse à la crise et des plans de relance

184. Certains gouvernements et employeurs ont pris des mesures pour atténuer les effets catastrophiques de la perte de revenus pendant la pandémie, la plupart de ces mesures bénéficiant aux travailleurs de l'économie formelle. Toutefois, même lorsqu'il existe des plans pour soutenir les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs à domicile n'en bénéficient pas, ou ne peuvent pratiquement pas demander l'aide disponible<sup>288</sup>.

*Thaïlande* – Le gouvernement a annoncé la mise en place d'un programme comprenant des subventions en espèces de 5 000 baht, soit 50 pour cent du salaire minimum, pour aider les quelque 3,7 millions de travailleurs à domicile thaïlandais. Ce programme comprend également des prêts à faible taux d'intérêt<sup>289</sup>.

185. La commission prend note de l'appel à l'action lancé par les marques et les distributeurs/distributeurs en ligne, les fabricants, les organisations d'employeurs et les syndicats, d'autres parties prenantes et les partenaires de développement pour que soit prise en compte la situation difficile des travailleurs du secteur de l'habillement, dont beaucoup sont des travailleurs à domicile. L'appel vise à catalyser l'action dans le secteur de l'habillement du monde entier, afin d'aider les fabricants à surmonter les perturbations économiques provoquées par la pandémie et à protéger les revenus, la santé et l'emploi des travailleurs du secteur de l'habillement. À la suite de l'appel à l'action, l'OIT a convoqué un groupe de travail international, coordonné par l'*Organisation internationale des employeurs* (OIE), la *Confédération syndicale internationale* (CSI), des représentants des marques et des fabricants de vêtements, les organisations de travailleurs et d'employeurs et les gouvernements, afin de continuer à prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre de leurs engagements<sup>290</sup>.

*Allemagne* – Dans le cadre de l'appel à l'action, le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) contribue à hauteur de 14,5 millions d'euros à un programme multidonateurs de l'OIT visant à aider les travailleurs du secteur de l'habillement touchés par la pandémie dans sept pays. La stratégie intégrée du programme vise à aider les travailleurs et les entreprises du secteur privé à remettre leur activité économique sur pied, à atténuer les perturbations à venir dans la chaîne d'approvisionnement et à apporter une aide directe aux travailleurs du secteur de l'habillement, en particulier les femmes, au *Bangladesh*, au *Cambodge*, en *Éthiopie*, en *Indonésie*, en *République démocratique populaire lao*, à *Madagascar* et au *Viet Nam*. L'initiative se fondera sur les activités de trois domaines d'action existants de l'OIT, le Fonds Vision Zéro (VZF), la protection sociale et le Programme Better work, en recourant aux réseaux et activités au niveau local.

186. En outre, les travailleurs à domicile organisés ont démontré les bénéfices de la solidarité pendant la pandémie.

<sup>288</sup> WIEGO, «*Les travailleuse-eurs à domicile affrontent un nouveau genre d'isolement*».

<sup>289</sup> WIEGO, «*Les travailleuse-eurs à domicile affrontent un nouveau genre d'isolement*».

<sup>290</sup> BIT, «*COVID-19: Action in the global garment industry*», 22 avril 2020. Voir aussi BIT, «*ILO/Germany programme to protect garment workers affected by COVID-19*», programme multidonateurs, communiqué de presse, 8 septembre 2020.

*Bulgarie* – Les travailleurs à domicile ont mis en œuvre une stratégie originale, consistant à faire cadeau de leurs produits aux hauts responsables en même temps que de leurs revendications, afin d'attirer leur attention sur l'importance de leurs produits pour les populations, les économies locales et les traditions. Cette stratégie a été couronnée de succès et le Conseil des ministres, le président et les maires des municipalités ont accepté d'accorder des prêts sans intérêt et d'autres types de soutien<sup>291</sup>.

*Éthiopie* – Des travailleurs à domicile organisés ont mis en place un groupe de travail pour sensibiliser et éduquer les membres à la prévention. Le programme WISE (Women in Self Employment) complète la distribution par l'État de produits alimentaires et sanitaires de base aux ménages les plus vulnérables parmi les 19 000 membres de leurs coopératives de crédit et d'épargne<sup>292</sup>.

*En Uruguay*, le Syndicat unique de l'aiguille (SUA) a organisé la production de masques réutilisables par ses membres travailleurs à domicile. Le 19 mars 2020, les 30 000 premiers masques ont été réalisés pour le Syndicat de la police de Montevideo. La justice uruguayenne a d'abord commandé 6 000 masques pour les procès et les audiences, puis a porté sa commande à 20 000 masques. Le bureau municipal de Montevideo a commandé 20 000 masques, puis a augmenté sa commande à 100 000, et l'armée de l'air uruguayenne a contacté SUA pour demander l'élaboration de 300 kits contenant des blouses chirurgicales, des masques, des charlottes et des chaussures<sup>293</sup>.

187. Des initiatives similaires ont été lancées au *Cambodge*, en *Éthiopie* et au *Kenya*<sup>294</sup>.

188. On ne sait pas encore si le télétravail va continuer à se développer au même rythme rapide que celui observé pendant la pandémie. Il est toutefois probable que le télétravail perdure dans le temps. Malgré les ravages qu'elle a engendrés, la pandémie a néanmoins été une bonne occasion de réfléchir à la manière dont cette modalité de travail pourrait fournir la protection et les garanties adéquates pour assurer des conditions de travail décentes aux millions de travailleurs en grande partie invisibles qui travaillent depuis leur propre domicile.

*Slovénie* – Comme suite à une initiative venue des partenaires sociaux (le 3 juillet 2020, à la 330<sup>e</sup> session du Conseil économique et social), le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances a engagé des travaux en lien avec la ratification de la convention n° 177. La ratification de cet instrument permettra de faire mieux connaître aux travailleurs et aux employeurs les possibilités de travail à domicile et le cadre juridique y relatif.

<sup>291</sup> L. Vryenhoek, «*Innovation et unité: Comment les travailleuse.eur.s à domicile s'adaptent au monde de la COVID-19*», WIEGO, 11 mai 2020.

<sup>292</sup> WIEGO, «Les travailleuse.eur.s à domicile affrontent un nouveau genre d'isolement».

<sup>293</sup> WIEGO, «*Experiencia del Sindicato único de la aguja de Uruguay*», 23 avril 2020.

<sup>294</sup> WIEGO, «*Les travailleuse.eur.s à domicile affrontent un nouveau genre d'isolement*».

Partie V

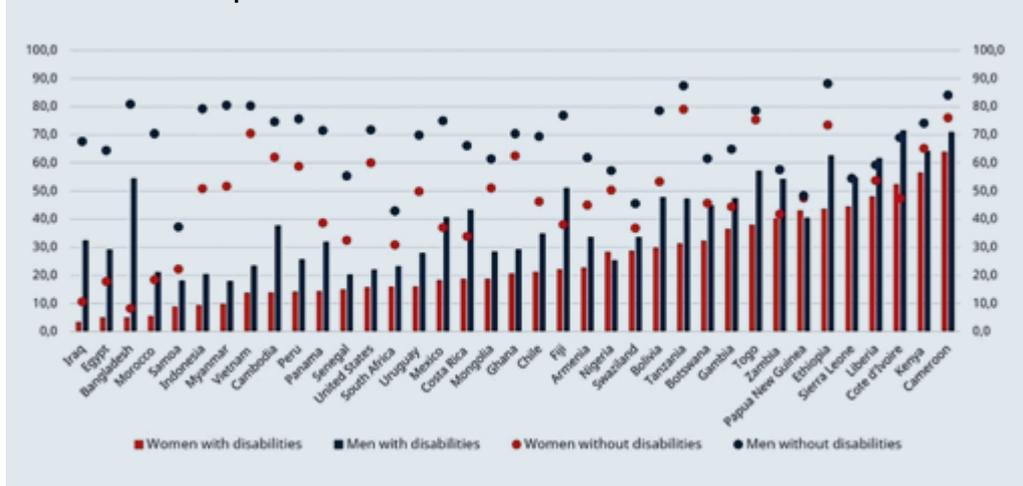
**Veiller à l'inclusion du handicap  
dans la riposte à la pandémie  
de COVID-19**

---

189. Comme le souligne l'Étude d'ensemble de 2020<sup>295</sup>, les personnes en situation de handicap sont souvent victimes de discrimination et d'exclusion dans l'emploi et leur situation s'est détériorée pendant la pandémie. Bien que représentant environ 15 pour cent de la population mondiale<sup>296</sup>, les personnes en situation de handicap ont moins de chances que les personnes sans handicap de trouver un emploi et de jouir de conditions de travail décentes. En outre, leurs niveaux de pauvreté, y compris d'extrême pauvreté, sont supérieurs à ceux d'autres groupes de la population et les personnes en situation de handicap doivent en général faire face à des frais plus élevés que les personnes sans handicap<sup>297</sup>.

Figure 5.1

### Ratio emploi-population selon la situation de handicap et le sexe, données du BIT les plus récentes



190. Comme le montre la figure 1, les taux d'emploi des femmes et des hommes en situation de handicap sont nettement plus bas que ceux des femmes et des hommes sans handicap. De plus, le taux d'emploi des femmes en situation de handicap est systématiquement inférieur à celui des hommes en situation de handicap. D'après les données que les Nations Unies ont recueillies dans huit régions géographiques, le ratio emploi-population des personnes en situation de handicap de 15 ans et plus est en moyenne de 36 pour cent, alors qu'il est de 60 pour cent pour les personnes sans handicap<sup>298</sup>.

<sup>295</sup> BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, chapitre 5.

<sup>296</sup> OMS et Banque mondiale, *Rapport mondial sur le handicap*, 2011.

<sup>297</sup> S. Mitra et al., «*Extra costs of living with a disability: A review and agenda for research*», *Disability and Health Journal*, 10(4), octobre 2017, 475-484.

<sup>298</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 152-154.

La Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) indiquent que, selon le Registre des personnes en situation de handicap, parmi les 6,3 pour cent de Colombiens qui présentent une forme ou une autre de handicap, 28 pour cent seulement ont un emploi. En outre, la CUT et la CTC constatent qu'il n'existe pas de politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap, et que les mesures adoptées visent uniquement à protéger contre le licenciement celles parmi les personnes en situation de handicap qui travaillent déjà, et non également à promouvoir l'accès à l'emploi pour ces personnes ou la mise en place d'aménagements raisonnables.

191. Les personnes en situation de handicap sont également surreprésentées dans l'économie informelle où elles risquent d'être davantage exposées au virus et n'ont que peu, voire pas d'accès aux services de santé ou à la protection sociale<sup>299</sup>. Elles occupent également plus souvent des emplois indépendants ou à temps partiel et leurs salaires sont plus faibles. La situation s'aggrave encore pour les femmes et les personnes âgées en situation de handicap alors que l'on estime que 46 pour cent des personnes âgées de 60 ans et plus sont en situation de handicap et qu'une femme sur cinq est susceptible de se retrouver en situation de handicap au cours de sa vie<sup>300</sup>.

192. Des niveaux d'éducation plus faibles, la discrimination, la stigmatisation, les attitudes négatives quant aux capacités des personnes en situation de handicap, le manque de modes de transport accessibles pour se rendre et revenir du travail et les obstacles pour accéder aux lieux de travail, ainsi que l'absence d'aménagements raisonnables sont autant de barrières qui limitent considérablement leurs possibilités d'emploi<sup>301</sup>. Les chances de trouver un emploi des personnes qui souffrent de plusieurs handicaps ou de handicaps psychosociaux, ou qui ont de lourds handicaps sont encore inférieures à celles ayant d'autres types de handicaps<sup>302</sup>.

*Brésil* – Le gouvernement indique dans son rapport qu'il a récemment adopté la loi d'inclusion (loi n° 13.146/2015) qui prévoit une aide pour les personnes en situation de handicap, afin de favoriser leur accès au marché du travail. En outre, le gouvernement mentionne le Service national de la formation industrielle (SENAI), dont les projets ont été conçus pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion des personnes porteuses de handicap, ainsi que d'autres initiatives d'entreprises manufacturières, comme l'initiative «Moda para todos» (qui conçoit des vêtements pour les personnes en situation de handicap).

*Myanmar* – Dans son rapport, le gouvernement indique qu'en vertu de l'article 23, la loi relative aux droits des personnes en situation de handicap adoptée en juin 2020 ces personnes ne sauraient se voir refuser un emploi à cause de leur handicap. Le gouvernement indique également que les établissements de formation du pays dispensent la formation voulue aux personnes en situation de handicap selon la vocation qui est la leur.

<sup>299</sup> OIT, UNICEF, Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, Alliance internationale des personnes handicapées, Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, «*Disability inclusive social protection response to COVID-19 crisis*», Note d'information, 2020.

<sup>300</sup> ONU, «*Inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19*», Note de synthèse, mai 2020, 4.

<sup>301</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report*, 152.

<sup>302</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report*, 155.

193. La pandémie a fortement attisé la stigmatisation à l'égard des personnes en situation de handicap et les inégalités qui en découlent. Le 9 juin 2020, le Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées a fait part de sa vive inquiétude face aux effets dévastateurs de la pandémie sur les personnes en situation de handicap et a noté que la crise a dévoilé et accentué les vulnérabilités et les risques qu'impliquent une discrimination et des inégalités fortement ancrées<sup>303</sup>. Il a en outre précisé que, si l'état de santé des nombreuses personnes en situation de handicap les rend plus vulnérables face au coronavirus, elles forment également l'un des groupes de la population les plus exclus du point de vue des actions de prévention et de riposte sanitaires, et des mesures économiques et de soutien.

## ► 1. L'incidence disproportionnée de la pandémie de COVID-19 sur les personnes en situation de handicap

---

194. Les personnes en situation de handicap sont plus à risque que quiconque de contracter le COVID-19 et nombre d'entre elles ont des problèmes de santé spécifiques que le virus aggrave. Selon l'OMS, les personnes en situation de handicap peuvent courir un risque accru de contracter le COVID-19 pour de multiples raisons, comme des problèmes pour respecter les mesures d'hygiène essentielles lorsque l'accès aux lavabos ou aux points d'eau est difficile, des difficultés à respecter la distanciation physique à cause de l'aide dont elles ont besoin et des obstacles les empêchant d'obtenir des informations de santé publique<sup>304</sup>. Les problèmes de santé dont souffrent déjà les personnes en situation de handicap leur font courir un plus grand risque de développer des cas plus graves de la maladie lorsqu'elles sont exposées au virus<sup>305</sup>, risques qui peuvent être amplifiés par des obstacles pour accéder à des services de soins de santé et de soutien.

195. La pandémie de COVID-19 a créé de nouvelles barrières pour les personnes en situation de handicap qui empêchent ou entravent leur accès aux services et aux aides. En cas d'interruption des services sur lesquels elles comptent habituellement, les conséquences pour les personnes en situation de handicap pourraient être considérables. Leur accès aux médicaments ou aux appareils d'assistance, ainsi qu'à des articles de base, comme des produits alimentaires, peut être limité ou les obliger à se rendre dans des zones surpeuplées (rendant la distanciation physique difficile, voire impossible) ou inaccessibles à cause d'obstacles physiques.

Il m'est difficile de respecter la distanciation physique et les règles d'hygiène, car les personnes mal voyantes doivent pouvoir compter sur un guide voyant pour se rendre dans un nouveau lieu et ont besoin de toucher les objets pour les identifier et s'orienter.<sup>306</sup>

---

<sup>303</sup> Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées, «[Statement on COVID-19 and the human rights of persons with disabilities](#)», 9 juin 2020.

<sup>304</sup> OMS, «[Considérations relatives aux personnes handicapées à prendre en compte dans le cadre de la flambée de COVID-19](#)», 2020.

<sup>305</sup> OMS, «[Considérations relatives aux personnes handicapées](#)».

<sup>306</sup> PNUD, «[Rapid Assessment of the Socio-Economic Impact of COVID-19 on persons with disabilities in Viet Nam](#)», 11 mai 2020, 7.

196. Ces difficultés peuvent encore être aggravées par la pénurie de soignants qualifiés qui peuvent eux-mêmes représenter un risque de santé pour les personnes en situation de handicap. La situation est particulièrement délicate pour les personnes en situation de handicap qui comptent sur des soignants pour participer au marché du travail et vivre à l'extérieur des institutions<sup>307</sup>. Il convient donc d'adopter des mesures supplémentaires pour s'assurer qu'elles ont bien accès à des services de santé et de soins, à de l'eau, aux services d'assainissement et aux informations de santé publique pendant la pandémie.

197. Il n'est pas rare que les périodes de confinement et de quarantaine obligatoires entraînent un isolement social et une solitude qui ont pour corollaire des problèmes de santé mentale. Les mesures pour réduire les risques, comme l'isolement volontaire et le confinement, peuvent limiter l'accès des personnes en situation de handicap aux soignants sur lesquels elles comptent normalement et entraîner des séquelles psychologiques importantes. Lors du confinement, l'isolement social des personnes incapables de travailler ou travaillant de chez elles a augmenté le niveau habituel d'anxiété, ainsi que les dépressions et les autres troubles émotionnels et psychologiques dont bon nombre d'individus souffrent, y compris des personnes en situation de handicap<sup>308</sup>.

*Japon* – Les statistiques compilées par le gouvernement montrent que le suicide a fait plus de victimes au cours du seul mois d'octobre que le Covid-19 ne l'a fait jusqu'à présent. Le nombre de suicides dans le pays par mois a fortement augmenté pour atteindre 2 153 en octobre 2020, selon l'Agence nationale de la police japonaise, tandis que du début de 2020 jusqu'à la fin d'octobre, le nombre total de décès dans le pays attribuables au bilan de Covid-19 s'élevait à 2 087, selon le ministère de la Santé. Ces statistiques alarmantes indiquant des taux de suicide en hausse pourraient fournir des indications précieuses sur l'impact des mesures liées à la pandémie sur la santé mentale, en plus d'aider à identifier les groupes qui pourraient être plus à risque. Si les raisons du taux de suicide élevé au Japon sont complexes, les longues heures de travail, les pressions scolaires, l'isolement social et la stigmatisation culturelle autour des questions de santé mentale ont tous été cités comme des facteurs contributifs. Le taux de suicide au Japon a diminué au cours de la dernière décennie, pour atteindre environ 20 000 en 2019. La pandémie semble toutefois avoir inversé cette tendance. Alors que les femmes représentent une proportion plus faible du total des suicides que les hommes, le nombre de femmes qui se sont suicidées a augmenté de manière disproportionnée. En octobre 2020, le nombre de suicides chez les femmes au Japon a augmenté de près de 83 pour cent par rapport au même mois de l'année précédente.<sup>309</sup>

198. Les personnes en situation de handicap, surtout les femmes et les personnes âgées, souffrent particulièrement des retombées socio-économiques de la pandémie. Les taux d'emploi des personnes en situation de handicap ont toujours été plus bas et des écarts se notent avec les personnes sans handicap dans toutes les régions du monde, allant de 18 points de pourcentage en Afrique subsaharienne à 39 points de pourcentage en Amérique du Nord. Partout, les femmes en situation de handicap ont également moins de chances de trouver un emploi que les hommes en situation de handicap et que les personnes sans handicap<sup>310</sup>.

<sup>307</sup> S. Mitra et D. Kruse, «*Are workers with disabilities more likely to be displaced?*», *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 20 avril 2020, 1-30, article dans lequel les auteurs constatent qu'aux États-Unis, pendant la période 2007-2013, 75 pour cent des hommes en situation de handicap et 89 pour cent des femmes en situation de handicap risquaient davantage que les hommes et les femmes sans handicap de perdre involontairement leur emploi; M. Maroto, et D. Pettinicchio, «*An unequal labor market means that COVID-19 has been especially harmful for vulnerable groups, including people with disabilities*», London School of Economics, USCentre, 21 mai 2020.

<sup>308</sup> ONU, «*Nécessité de tenir compte de la santé mentale dans le cadre de la lutte contre la COVID-19*», Note de synthèse, 13 mai 2020.

<sup>309</sup> CNN, *In Japan, more people died from suicide last month than from Covid in all of 2020. And Women have been impacted most.*

<sup>310</sup> Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, *Disability and Development Report*, 152-153.

199. Par ailleurs, les travailleurs en situation de handicap courent aussi plus de risques de perdre leur emploi et leurs moyens de subsistance. Or, les nombreuses pertes d'emploi provoquées par la pandémie placent ces personnes dans une situation encore moins avantageuse par rapport aux personnes sans handicap et elles risquent d'éprouver plus de difficultés à retrouver du travail lors de la période de relance<sup>311</sup>. Selon Citizens' Advice, au *Royaume-Uni*, une personne active sur six (17 pour cent) est menacée de licenciement pendant la pandémie, mais la proportion est d'une personne sur quatre (37 pour cent) pour les personnes dont le handicap a un impact important sur leurs activités<sup>312</sup>. Une rapide enquête que le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a menée au *Viet Nam* en mai 2020 a montré que 96 pour cent des personnes en situation de handicap interrogées étaient inquiètes pour leur sécurité financière<sup>313</sup>. À cet égard, nombre de personnes en situation de handicap indiquent ne pas pouvoir travailler à cause d'obstacles ou de refus d'effectuer des aménagements raisonnables.

200. La pandémie a provoqué des chocs socio-économiques qui ont amplifié les inégalités existantes envers les personnes en situation de handicap, surtout les femmes âgées et les personnes âgées<sup>314</sup>. Plus particulièrement, pendant le confinement, la concentration des ressources sanitaires pour les soins apportés aux patients atteints de COVID-19 et la pénurie de soignants ont eu d'importantes conséquences sur les personnes en situation de handicap, les empêchant d'accéder à des services de santé et les marginalisant et les isolant encore un peu plus, surtout les personnes âgées en situation de handicap<sup>315</sup>. Les maisons de soins et les institutions de santé ont payé un très lourd tribut à la pandémie de COVID-19. De plus, les personnes âgées en situation de handicap placées en quarantaine ou en confinement avec des membres de leur famille ou avec des soignants peuvent aussi être plus exposées à des risques de violence, de maltraitance ou de négligence<sup>316</sup>. La pandémie a fait peser une pression énorme sur les systèmes nationaux de santé, obligeant parfois à rationner les soins de santé, y compris en instaurant des protocoles de triage lorsque l'insuffisance des ressources pour les soins et les traitements ont poussé à des décisions de vie ou de mort, comme le placement de patients en état critique sous respirateur, souvent sur la base de critères discriminatoires comme l'âge ou des conjectures quant à la qualité ou à l'espérance de vie liées au handicap<sup>317</sup>.

201. En outre, les personnes en situation de handicap, surtout les femmes et les filles, sont confrontées à un plus grand risque de violence domestique, encore accru pendant la crise<sup>318</sup>. Le Centre de formation spécialisée et de handicap de la Fédération des employeurs de Ceylan (*Sri Lanka*) a souligné le besoin d'adopter des mesures pour garantir que les mécanismes de signalement des violences et les services d'assistance aux victimes soient accessibles aux femmes et aux filles en situation de handicap qui subissent des violences et du harcèlement domestiques<sup>319</sup>. Il est important que les stratégies visant à résoudre ces problèmes soient conçues avec les personnes concernées, les familles, les soignants, les collectivités locales, les institutions de soins et autres autorités compétentes.

<sup>311</sup> ONU, «[L'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19](#)».

<sup>312</sup> Citizens Advice, «[An unequal crisis](#)», 6 août 2020.

<sup>313</sup> PNUD, «Rapid Assessment of the Socio-Economic Impact of COVID-19 on persons with disabilities in Viet Nam».

<sup>314</sup> ONU, «[The impact of COVID-19 on older persons](#)», Note de synthèse, mai 2020. Cette note est accompagnée d'une [déclaration conjointe](#) signée par 138 États membres et observateurs.

<sup>315</sup> ONU, «[The impact of COVID-19 on older persons](#)»; ONU, «[L'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19](#)», 4.

<sup>316</sup> ONU «[The impact of COVID-19 on older persons](#)», 3.

<sup>317</sup> ONU, *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Older Persons*, 5; Samuel R. Bagenstos, «[May Hospitals withhold Ventilators from COVID-19 Patients with Existing Disabilities? Notes on the Law and Ethics of Disability-Based Medical Rationing](#)», (24 March 2020), 130 *Yale Law Journal Forum*, (2020), or *Univ. of Michigan Public Law Research Paper No. 670*. See also K. Liddell, et al., «[Who gets the ventilator? Important legal rights in a pandemic](#)», 11 May 2020.

<sup>318</sup> ONU, «[The impact of COVID-19 on older persons](#)».

<sup>319</sup> BIT, «[COVID-19 and the world of work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response](#)», Note de synthèse, juin 2020.

## ► 2. L'inclusion du handicap dans la riposte et la relance

202. Le Secrétaire général des Nations Unies a demandé que le handicap soit inclus dans la riposte à la pandémie de COVID-19, cette dernière devant s'appuyer sur une approche intégrée pour s'assurer que les personnes en situation de handicap ne sont laissées de côté ni dans la riposte ni dans la relance consécutive<sup>320</sup>. La stratégie a défini quatre domaines d'action universellement applicables à tous les aspects de la riposte à la crise et de la relance. Il s'agit de veiller à:

- l'inclusion du handicap dans toutes les interventions relatives à la riposte au COVID-19 et à la relance, en y associant des actions ciblées spécialement axées sur le handicap pour garantir l'intégration systématique des personnes en situation de handicap;
- l'accessibilité des informations, des installations, des services et des programmes;
- la concertation pertinente et la participation active des personnes en situation de handicap et des organisations qui les représentent à tous les stades de la riposte et de la relance; et
- la mise en place de cadres de responsabilité garantissant l'inclusion du handicap.

203. Le BIT a rédigé une note de synthèse sur le COVID-19 et le monde du travail qui se concentre sur l'inclusion des personnes en situation de handicap à toutes les étapes de la riposte. La note aborde les principaux points auxquels il convient de répondre en suivant les quatre axes essentiels du cadre politique de l'OIT pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19<sup>321</sup>. Le BIT a également lancé un appel à agir, priant toutes les parties prenantes d'inclure les personnes en situation de handicap dans toutes les ripostes à la pandémie de COVID-19 et toutes les initiatives de relance<sup>322</sup>.

204. À la lumière du cadre politique de l'OIT, la commission analyse ci-dessous les différentes mesures que les mandats de l'OIT ont adoptées pour promouvoir l'emploi et le travail décent des personnes en situation de handicap dans de leur riposte à la pandémie et leurs mesures de relance.

Pour la *Confédération des associations des employeurs de l'Allemagne (BDA)*, les employeurs allemands assument pleinement leurs responsabilités à l'égard des personnes en situation de handicap en encourageant activement la formation et l'inclusion professionnelle et en œuvrant à la réduction constante du taux de chômage des personnes en situation de handicap. De plus, la BDA encourage les entreprises à fournir une formation et un emploi aux personnes en situation de handicap sur son site web – <http://www.inklusion-gelingt.de/> – offre de nombreuses informations aux employeurs sur ce point. Du reste, chaque année, le Prix de l'inclusion pour les entreprises met en avant et récompense des exemples fructueux d'intégration au bénéfice de tous pour que de telles initiatives encouragent d'autres à suivre cette voie. Le prix est décerné par le forum des entreprises conjointement avec l'Agence fédérale de l'emploi, la charte de la diversité (*Charta der Vielfalt*, une initiative des entreprises) et la BDA. La BDA continuera de partager des exemples mettant en exergue les fruits de pratiques inclusives qui intègrent activement les personnes en situation de handicap à l'emploi et à la vie professionnelle<sup>323</sup>.

<sup>320</sup> ONU, «L'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19».

<sup>321</sup> BIT, «*Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19*», Note de synthèse, mai 2020.

<sup>322</sup> BIT, «*Personne n'est laissé pour compte, ni maintenant, ni jamais. Les personnes handicapées dans la réponse au COVID-19*», 8 avril 2020.

<sup>323</sup> Sur le même sujet, le gouvernement de la *Slovenie* indique que les politiques actives du marché du travail mettent l'accent sur l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. De plus, 10 pour cent des bénéficiaires du programme *Employ.me* sont des personnes en situation de handicap.

*Autriche* – Dans son rapport, le gouvernement indique qu'il prévoit de multiplier les subventions flexibles aux employeurs qui occupent des travailleurs en situation de handicap. Cette mesure vise à assurer des emplois aux personnes en situation de handicap.

La *Confédération syndicale internationale (CSI)* souligne que le risque de subir des discriminations sur le lieu de travail est plus élevé pour les personnes en situation de handicap en temps de pandémie et insiste pour que les États respectent leur obligation de garantir la non-discrimination des personnes en situation de handicap. La CSI demande que les plans de relance interdisent la discrimination fondée sur le handicap et des motifs multiples, et réclame l'adoption de mesures pour s'assurer que les personnes en situation de handicap bénéficient des protections relatives à la sécurité et à la santé au travail.

*Royaume-Uni* – Dans son rapport, le gouvernement indique que le Département du travail et des pensions compte proposer un Livre vert sur les soins de santé et le soutien aux personnes en situation de handicap. Prévus pour publication en 2020, ce livre traitera des moyens par lesquels les services de protection sociale et le dispositif plus large d'appui pourraient mieux répondre, aujourd'hui et demain, aux besoins des requérants qui présentent un handicap ou un problème de santé, le but étant de mettre en place un système qui sera digne de confiance et qui permettra aux bénéficiaires de vivre de façon indépendante et d'intégrer le monde du travail s'ils le peuvent. Le livre vert tiendra compte de la suite donnée au Livre vert «Improving Lives», notamment de l'engagement pris de réviser les modalités d'évaluation de la capacité à travailler. Le gouvernement tient à œuvrer avec ceux qui souffrent de handicap ou de maladie à l'établissement d'un système qui soit fait pour eux. Le livre vert fera étroitement écho à l'avis des personnes en situation de handicap et des représentants des organisations regroupant ces personnes, dans le droit fil de la forte mobilisation du gouvernement, dont celui-ci entend continuer à faire montre.

#### a) La protection des travailleurs en situation de handicap sur le lieu de travail

205. La crise a provoqué des changements de la structure et de l'organisation du travail dans bien des entreprises en vue de réduire les risques pour les travailleurs, en situation de handicap ou non. Les sociétés qui adoptent des approches d'insertion de travailleurs en situation de handicap peuvent jouer un rôle important dans la protection des intérêts de ces travailleurs. Une enquête que le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT a menée en mai 2020 révèle que les initiatives les plus courantes que les entreprises membres des réseaux nationaux sur l'entreprise et le handicap ont adoptées sont le télétravail (69 pour cent), les horaires de travail souples (56 pour cent) et les congés payés (32 pour cent). En outre, 88 pour cent des sociétés qui ont répondu indiquent que leur plan d'entreprise prévoit

l'inclusion de personnes en situation de handicap et la disponibilité d'une aide psychologique pour les salariés, avec ou sans handicap<sup>324</sup>.

**206.** Les personnes en situation de handicap qui continuent de travailler peuvent avoir besoin de protections ou d'aménagements spécifiques pour travailler en toute sécurité, alors que celles qui ont leur propre entreprise ou qui travaillent dans l'économie informelle doivent pouvoir recourir à des soutiens adaptés à leur situation pour poursuivre leurs activités. Enfin, les personnes en situation de handicap qui travaillent en recourant à d'autres modalités, comme le télétravail, ont probablement besoin d'aménagements raisonnables pour leur permettre d'accéder à des plateformes numériques ou de participer à des réunions ou à des conférences en ligne.

**207.** Les personnes en situation de handicap, y compris les travailleurs en situation de handicap, doivent pouvoir compter sur des informations accessibles et actualisées relatives aux risques de santé du COVID-19 et aux façons de s'en protéger et d'éviter toute transmission. Par exemple, l'organisation Inclusion Europe a établi une page web contenant des informations et des liens sur le coronavirus dans un format facile à lire et dans plusieurs langues<sup>325</sup>. Les stratégies de communication pourraient prévoir une interprétation dans la langue des signes, des sites web accessibles aux personnes ayant différents types de handicaps et des services de transcription de la parole en texte sur les téléphones pour les personnes sourdes ou malentendantes.

#### **b) Des aménagements raisonnables et un accès à des technologies d'assistance pendant la crise**

**208.** Nombre de personnes en situation de handicap indiquent ne pas pouvoir travailler à cause d'obstacles ou de refus d'effectuer des aménagements raisonnables. Les aménagements raisonnables sur le lieu de travail sont multiples et peuvent varier, allant de solutions qui n'impliquent pas ou peu de frais, comme l'instauration d'horaires de travail variables ou l'installation d'une rampe d'accès, à l'acquisition de dispositifs d'assistance, comme des logiciels de lecture d'écran sur les ordinateurs, qui sont des options plus coûteuses et moins facilement accessibles.

**209.** Les mesures de contrôle de la pandémie de COVID-19, dont les confinements imposés dans de nombreux pays, ont conduit nombre de personnes qui peuvent le faire à télétravailler<sup>326</sup>. L'accès aux technologies d'assistance en pleine pandémie peut être déterminant pour les personnes en situation de handicap pour leur éviter de perdre leur emploi. Les organisations d'employeurs ont rédigé des orientations sur la façon dont leurs membres peuvent soutenir au mieux leurs salariés en situation de handicap par des aménagements raisonnables, le cas échéant, pour leur permettre de télétravailler<sup>327</sup>. Les organisations syndicales ont elles aussi publié des orientations sur les aménagements raisonnables en temps de crise.

<sup>324</sup> BIT, *Disability inclusion in company responses to COVID-19: Results of a survey among National Business and Disability Networks and their members*, 8 juillet 2020. En mai 2020, le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT a réalisé deux enquêtes, l'une auprès des réseaux nationaux sur l'entreprise et le handicap, et l'autre, auprès des entreprises membres de ces réseaux. L'objectif était de recenser les bonnes pratiques et les lacunes de la lutte contre le COVID-19 en tenant en compte de la question du handicap. Au total, 159 entreprises de 22 pays de 4 régions et 19 réseaux nationaux ont participé à ces deux enquêtes.

<sup>325</sup> Inclusion Europe, «*Easy-to-read information about Coronavirus available in many languages*», mars 2020.

<sup>326</sup> En Allemagne, par exemple, les tribunaux du travail ont indiqué que l'article 164 du code social SGB IX concernant les personnes en situation de grave handicap qui «ont droit à un emploi dans lequel elles peuvent tirer le meilleur parti de leurs compétences et connaissances et se développer ensuite» peut inclure le droit au télétravail.

<sup>327</sup> BIT, *Le travail à domicile en réponse à l'épidémie de COVID 19: guide de l'employeur*, 2020.

Au Royaume-Uni, le Congrès des syndicats (TUC) a publié un guide pour aider les représentants syndicaux à résoudre des problèmes qui peuvent survenir dans le cadre du télétravail de travailleurs en situation de handicap<sup>328</sup>. Par exemple, le guide précise que les personnes en situation de handicap qui télétravaillent peuvent demander des ajustements raisonnables pour leur permettre de participer à des vidéoconférences ou à des conférences téléphoniques avec leurs collègues, comme des services de reconnaissance vocale ou de transcription de la parole en texte, ou encore l'utilisation d'un téléphone spécial.

210. De telles mesures sont des exemples de bonnes pratiques pour aider les travailleurs en situation de handicap à continuer de travailler sur le lieu de travail ou de chez eux. Quant à ceux qui ne peuvent pas télétravailler, il convient de prévoir d'autres façons de les aider, que ce soit par le développement des compétences ou par l'extension de la couverture de la protection sociale pour ceux qui sont le plus touchés par la crise.

### c) Accès aux possibilités de formation et de développement des compétences

211. Partout dans le monde, la pandémie a perturbé l'accès des étudiants et des demandeurs d'emploi à la formation et à l'enseignement professionnels. Selon les Nations Unies, même si aucune donnée fiable n'est encore disponible, il est probable que la pandémie ait exacerbé l'exclusion des personnes en situation de handicap de l'éducation. Le manque d'accès à internet, de soutiens, de logiciels et de matériels pédagogiques accessibles, surtout dans les pays en développement, implique que les apprenants en situation de handicap ont moins de chances de bénéficier de solutions d'enseignement à distance. En outre, la perturbation des programmes de formation et d'enseignement professionnels, et notamment des programmes de formation en situation de travail, aura sûrement des répercussions importantes pour les jeunes en situation de handicap qui rencontrent déjà bien des difficultés pour entrer dans la vie active<sup>329</sup>.

*Philippines* – Le réseau philippin sur l'entreprise et le handicap a lancé une initiative de reconversion pour aider les travailleurs en situation de handicap à acquérir des compétences leur permettant d'accéder à des emplois après la crise<sup>330</sup>.

### d) L'importance cruciale d'une protection sociale spécifique ciblant le handicap

212. Compte tenu de leur forte présence dans l'économie informelle, de nombreuses personnes en situation de handicap ont peu, voire pas d'accès à la protection sociale, et surtout à l'assurance maladie, aux prestations de chômage, à la protection de la maternité et aux prestations de sécurité sociale, pourtant tellement nécessaires pendant et après la pandémie. Dans le monde, seulement 28 pour cent des personnes qui souffrent de lourds handicaps ont accès aux prestations d'invalidité et, dans les pays à faible revenu, leur proportion est d'à peine un pour cent<sup>331</sup>. Les déficits de protection sont importants dans certains pays en développement où moins de 20 pour cent des personnes âgées en âge d'être retraitées bénéficient d'une pension.

<sup>328</sup> Q. Roache, «*Covid-19 and reasonable adjustments: Guide for reps*», Congrès des syndicats (TUC), 22 avril 2020.

<sup>329</sup> ONU, *L'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19*, 4.

<sup>330</sup> BIT, *COVID-19 and the world of work*, 2; BIT, *Disability inclusion in company responses to COVID-19*.

<sup>331</sup> ONU, *L'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19*.

213. Plusieurs pays ont adopté en urgence des mesures ciblées pour les personnes en situation de handicap exerçant une activité indépendante ou travaillant dans l'économie informelle afin de soutenir leur revenu et de leur permettre de prendre les précautions nécessaires pour éviter d'être infectées et de transmettre le virus. Il s'agit de<sup>332</sup>:

- ▶ transferts en espèces;
- ▶ soutiens en nature;
- ▶ mécanismes de mise en œuvre adaptés; et/ou
- ▶ aménagements souples du temps de travail.

214. De nombreux pays ont augmenté ou étendu les paiements en espèces pour les personnes en situation de handicap qui percevaient déjà des indemnités<sup>333</sup>.

*Fidji* – Le système de crédit d'impôt pour les travailleurs en situation de handicap employés pendant trois ans va passer de 300 à 400 pour cent<sup>334</sup>.

215. D'autres pays ont assoupli leurs formalités administratives pour assurer la continuité de l'accès aux prestations, y compris en adaptant les mécanismes de mise en œuvre pour tenir compte des restrictions du confinement pour éviter les expositions au virus. Par exemple, en *Afrique du Sud*, le retrait des prestations s'effectue à des dates spéciales pour éviter une concentration de personnes. En *Albanie* et en *Arménie*, des mesures ont été adoptées pour fournir à domicile les transferts en espèces et la *Fédération de Russie* prévoit une inscription en ligne et l'accès à distance aux certificats d'invalidité<sup>335</sup>.

*États-Unis* – Des mesures prévoyant des allègements fiscaux ont été adoptées pour améliorer la situation financière des personnes en situation de handicap dans le contexte de la pandémie<sup>336</sup>.

216. La commission note également que, dans plusieurs pays, des congés payés ont été accordés aux parents ou aux membres de la famille de personnes en situation de handicap pour garantir la continuité du soutien au revenu.

*Chypre* – Une allocation de congé spéciale pour les enfants est disponible pour les parents qui travaillent, qui ont la charge d'enfants jusqu'à 15 ans et/ou d'enfants en situation de handicap de tous âges et qui, à cause de la nature de leur emploi, ne peuvent pas télétravailler, travailler de chez eux ou bénéficier d'un aménagement souple du temps de travail, pour autant qu'ils ne bénéficient d'aucune aide à domicile<sup>337</sup>.

<sup>332</sup> BIT, *COVID-19 and the world of work*.

<sup>333</sup> Cette prestation a été étendue, entre autres, au *Rwanda* et à *Sri Lanka* pour y inclure un plus grand nombre de personnes en situation de handicap. En *Argentine*, au *Chili* et au *Pérou*, les personnes bénéficiant de prestations d'invalidité recevront une somme supplémentaire en raison de la crise liée au COVID-19. Voir Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), *COVID-19 and the rights of persons with disabilities: Guidance*, 29 avril 2020, 5.

<sup>334</sup> KPMG, *Government and institution measures in response to COVID-19*, Update 20, 16 avril 2020.

<sup>335</sup> KPMG, «*Government and institution measures in response to COVID-19*», 3.

<sup>336</sup> Gouvernement des *États-Unis*, «*Tax help for people with disabilities*».

<sup>337</sup> KPMG, «*Cyprus: Government and institution measures in response to COVID-19*», mis à jour le 14 mai 2020.

*Italie* – Dans le contexte de la pandémie, les salariés ayant des enfants jusqu'à 12 ans (et sans limite d'âge pour des enfants dont le handicap est attesté) peuvent bénéficier d'un congé parental rémunéré de maximum 15 jours, payé par la sécurité sociale et couvrant jusqu'à la moitié de leur rémunération<sup>338</sup>.

217. Plusieurs pays ont mis en place des soutiens en nature, en distribuant des produits alimentaires et non alimentaires et en prévoyant des services de soutien à domicile.

218. De plus, pendant la crise, les personnes en situation de handicap pourraient avoir besoin d'aide pour accéder aux prestations de chômage ou de sécurité sociale ou à d'autres mesures de protection, surtout dans les cas où elles ne peuvent avoir accès à ces prestations à cause de restrictions de mouvement liées au COVID-19 ou d'interruptions de leurs réseaux sociaux et de soins pendant la pandémie. De nombreux pays ont adopté des mesures pour pallier cette situation.

*Malte* – Les personnes en situation de handicap qui doivent rester chez elles pour des questions de santé à cause de la pandémie et qui ne peuvent télétravailler ont droit à une indemnité de 800 euros par mois pour une période donnée (ou 500 euros par mois pour les travailleurs à temps partiel)<sup>339</sup>.

#### **e) L'importance de concevoir, mettre en œuvre, suivre et revoir les mesures de riposte et de relance en consultation avec des organisations de personnes en situation de handicap ou qui s'occupent de ces personnes**

219. Il est important que des personnes en situation de handicap soient incluses et participent activement à la conception et à la mise en œuvre de toutes les mesures de riposte et de relance pendant et après la pandémie. L'article 5 de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en handicapées, 1983, invite à consulter les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, ainsi que les organisations représentatives qui sont composées de personnes en situation de handicap ou qui s'occupent de ces personnes, sur les mesures qui doivent être prises pour promouvoir la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap. L'article 3 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies établit le principe général de la participation pleine et effective des personnes en situation de handicap à la société. Il est essentiel de consulter dûment les personnes en situation de handicap et leurs organisations représentatives, et de les faire participer activement à toutes les étapes de la riposte à la pandémie et de la reprise consécutive pour garantir l'efficacité et l'inclusivité de la conception et de la mise en œuvre de ces mesures.

<sup>338</sup> [Décret législatif no 18 du 17 mars 2020](#) portant mesures destinées à renforcer le système de santé italien et l'aide financière accordée aux familles, aux travailleurs et aux entreprises dans le cadre de l'urgence épidémiologique liée au COVID-19.

<sup>339</sup> Lexology, «[COVID-19: Malta financial aid package and measures](#)», 23 mars 2020.

220. La commission rappelle que les personnes en situation de handicap constituent une population extrêmement diversifiée et qu'elles ont un ressenti et une expérience directs de la vie avec un handicap que les personnes sans handicap ne possèdent pas. Par conséquent, elles ont une contribution aussi importante qu'unique à apporter à la conception et à la mise en œuvre des mesures immédiates de riposte à la crise, ainsi qu'aux mesures à plus long terme pour veiller à ce que la relance soit bien inclusive. Leurs perspectives et leurs expériences particulières des multiples formes de handicap offrent l'occasion de concevoir des solutions innovantes pour résoudre les difficultés actuelles.

*Canada* – Le gouvernement canadien a créé le Groupe consultatif sur le COVID-19 en y faisant participer des personnes en situation de handicap et leurs organisations représentatives pour le conseiller sur les problèmes propres aux personnes en situation de handicap, les défis et les lacunes systémiques, ainsi que sur les stratégies, les mesures et les étapes à prendre<sup>340</sup>. En outre, dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, le gouvernement prévoit le versement extraordinaire d'une somme non imposable et non soumise à déclaration de 600 dollars canadiens aux citoyens en situation de handicap qui sont: titulaires d'un certificat valide pour le crédit d'impôt pour personnes en situation de handicap; ou bénéficiaires au 1<sup>er</sup> juillet 2020 du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, de prestations d'invalidité versées par le Régime des rentes du Québec, ou de prestations de soutien aux personnes en situation de handicap émanant d'Anciens Combattants Canada.

---

<sup>340</sup> Gouvernement du Canada, «[Document d'information: Groupe consultatif sur la COVID-19 en matière des personnes en situation de handicap](#)», mis à jour le 10 avril 2020. Dans son rapport, le gouvernement indique également que les autorités québécoises ont entamé la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes en situation de handicap.



Partie VI

## **Bâtir un meilleur avenir pour tous**

---

221. L'objectif des instruments analysés dans l'Étude d'ensemble est la formulation et la mise en œuvre d'une politique nationale de l'emploi complète qui couvre non seulement l'ensemble des aspects de la croissance économique et de l'emploi, mais qui est aussi inclusive et consensuelle, et assure l'égalité de chances et de traitement pour tous. La présente partie de l'addendum examine la situation de certains groupes de personnes qui étaient déjà exposés à la pauvreté, à la discrimination et à l'exclusion, et qui figurent aujourd'hui parmi les tranches de la population les plus durement touchées par la pandémie.

222. La commission rappelle que les pandémies mondiales, comme celle de VIH et, aujourd'hui, de COVID-19, suivent en général les lignes de fracture de la société, exposant au grand jour des inégalités existantes. Il est donc fondamental d'en finir avec ces injustices, à la fois pour préserver la santé publique et pour réaliser l'objectif du travail décent pour tous<sup>341</sup>. Dans ce contexte, la recommandation n° 205 énonce des principes essentiels pour la formulation et la mise en œuvre de réponses stratégiques qui encouragent l'emploi et le travail décent en tant que fondement de toutes réactions à la crise et mesures de relance. En particulier, elle précise que lorsque les Membres adoptent des mesures pour promouvoir le plein emploi productif et librement choisi, ainsi que le travail décent en réponse à des situations de crise, ils devraient tenir compte de «la nécessité d'accorder une attention spéciale aux catégories de population et aux individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables»<sup>342</sup>.

223. La commission note que nombre de pays ont pris des mesures ciblées en réaction à la pandémie de COVID-19, adaptées aux besoins de certains groupes en situation de vulnérabilité<sup>343</sup>. Même si les mesures adoptées et les groupes ciblés diffèrent en fonction de la situation socio-économique de chaque pays, elles ont toutes pour objectif de fournir le soutien nécessaire à des catégories précises de personnes pendant et après la crise.

*Portugal* – Dans son rapport, le gouvernement du Portugal explique que, dans le cadre d'efforts visant à garantir la création d'emplois durables et de qualité permettant d'offrir une certaine stabilité aux travailleurs, en particulier à ceux en situation de grande vulnérabilité, il a promulgué l'ordonnance n° 207/2020 du 27 août 2020, qui fait obligation aux employeurs de maintenir le contrat de travail de leur salarié au même niveau pendant une période de vingt-quatre mois. En outre, l'employeur est tenu de proposer une formation professionnelle. Le Portugal a également pris des mesures pour garantir l'accès de tous, y compris des migrants et des réfugiés, quel que soit leur statut, au service national de santé.

<sup>341</sup> La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, souligne qu'il est «impératif d'agir d'urgence pour saisir les opportunités et relever les défis en vue de construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous», paragr. I B. [L'objectif de développement durable \(ODD\) 8](#) vise à promouvoir «une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous».

<sup>342</sup> Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, paragr. 7 h).

<sup>343</sup> BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: Répercussions et réponses», Observatoire de l'OIT, 1re édition, 18 mars 2020.

## ► 1. Les groupes défavorisés déjà exposés aux chocs socio-économiques sont les plus durement touchés

224. La commission observe que les effets de la pandémie de COVID-19 sont disparates et qu'ils fluctuent fortement d'une région à l'autre, selon les pays et les secteurs économiques. Le COVID-19 se joue des frontières entre les pays et les classes sociales, il infecte toute personne, indépendamment de sa nationalité ou de son statut dans la société. Néanmoins, des inégalités existantes font que tout le monde ne dispose pas des moyens nécessaires pour se protéger et préserver sa famille des répercussions socio-économiques et sanitaires de la pandémie<sup>344</sup>. Les effets du virus et des mesures prises pour l'endiguer sont disproportionnés et néfastes pour les individus déjà vulnérables, comme les groupes dont il est question dans les instruments examinés dans l'Étude d'ensemble, à savoir les jeunes, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants, les travailleurs âgés, les travailleurs domestiques, les peuples autochtones et tribaux, les personnes vivant avec le VIH ou touchées par le VIH, ainsi que les personnes des zones rurales. Un certain nombre de facteurs expliquent que les conséquences du COVID-19 sont plus graves pour les personnes en situation de vulnérabilité: premièrement, ces personnes occupent en général des emplois faiblement rémunérés dans les secteurs économiques les plus touchés par la pandémie et deuxièmement, les travailleurs en situation de vulnérabilité occupent souvent des emplois informels ou des emplois précaires à temps partiel, temporaires ou occasionnels, et sont donc extrêmement vulnérables en cas de choc économique.

### *Discrimination croisée ou fondée sur des motifs multiples*

225. La commission souligne que, lorsque des personnes appartiennent à plus d'un groupe défavorisé, la discrimination croisée ou fondée sur des motifs multiples vient exacerber des inégalités existantes<sup>345</sup>, ses répercussions se faisant sentir à la fois sur la santé<sup>346</sup> et la situation économique<sup>347</sup>. On parle de discrimination croisée non seulement lorsqu'elle fait intervenir différents groupes, comme les femmes en situation de handicap, mais aussi lorsqu'elle porte sur d'autres caractéristiques, comme le sexe, l'âge, l'environnement culturel et la situation socio-économique. Les réponses stratégiques à la crise doivent donc tenir compte des formes multiples et croisées de discrimination et des inégalités, y compris l'inégalité de genre omniprésente<sup>348</sup>.

<sup>344</sup> Police, M., «*Le coronavirus, exhausteur d'inégalités*», *Le Temps*, 13 mars 2020.

<sup>345</sup> Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, dans son *Observation générale n° 20* sur la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, a souligné ce qui suit: «Certaines personnes ou groupes de personnes sont l'objet d'une discrimination fondée sur plusieurs motifs interdits, par exemple les femmes appartenant à une minorité ethnique ou religieuse. Cette *discrimination cumulative* a des conséquences bien spécifiques pour les personnes concernées et mérite une attention et des solutions particulières».

<sup>346</sup> Les données montrent notamment que la pandémie de COVID-19 pourrait toucher de manière disproportionnée les personnes issues des communautés noires, asiatiques et ethniques minoritaires. Voir T. Kirby, «*Evidence mounts on the disproportionate effect of COVID-19 on ethnic minorities*», *The Lancet*, 8(6), 1<sup>er</sup> juin 2020, 547-548.

<sup>347</sup> Les femmes issues de minorités, en particulier, rencontrent des difficultés supplémentaires pendant la crise liée au COVID-19, étant donné qu'elles subissent simultanément le poids de la discrimination et de l'inégalité fondées sur le genre. Les femmes, et notamment celles appartenant à des minorités, sont surreprésentées dans les emplois du secteur informel, qui sont plus exposés aux perturbations et n'offrent ni couverture santé ni congés rémunérés. Les femmes issues des minorités en milieu rural et pauvre se voient souvent confier la collecte de l'eau, qui se fait dans des espaces publics bondés, pour couvrir les besoins essentiels. Voir HCDH, «*COVID-19 and minorities rights: Overview and promising practices*», COVID-19 Response, 4 juin 2020, 1.

<sup>348</sup> Secrétaire général de l'ONU, M. António Guterres, «*Nous sommes tous dans le même bateau. Le virus nous menace tous. Les droits humains nous grandissent tous*», 23 avril 2020.

226. En outre, à mesure que les pays ont adopté des mesures de distanciation physique, de quarantaine et autres mesures d'endiguement, les données ont révélé des taux d'infection et un nombre de décès plus élevés au sein de certaines minorités. Par exemple, aux *États-Unis*, il s'est avéré que la population afro-américaine était touchée de façon disproportionnée par le virus parce que ces travailleurs essentiels étaient beaucoup plus nombreux à être en première ligne, et à cause d'inégalités sanitaires et sociales de longue date, notamment un accès plus limité à l'assurance maladie, une couverture moindre des services de santé dans certaines zones géographiques et des préjugés inconscients de la part des prestataires de soins de santé<sup>349</sup>. Non seulement la discrimination croisée est responsable d'une hausse de la pauvreté, mais elle accroît également les risques d'infection et de complications médicales. Dans bien des communautés à faible revenu du monde entier, les plus pauvres n'ont pas accès à de l'eau ni à des services d'assainissement et d'hygiène pour se protéger du virus<sup>350</sup>. La stigmatisation sociale empêche les individus marginalisés de sortir de la pauvreté tout en compromettant l'efficacité des interventions de santé<sup>351</sup>.

227. Outre la stigmatisation, la discrimination et l'exclusion que ces groupes défavorisés subissent déjà<sup>352</sup>, ils font aussi face aujourd'hui à une hausse de la violence et du harcèlement. Des incidents – des attaques contre des groupes bouc-émissaires accusés de propager le virus<sup>353</sup>, des retours forcés de réfugiés et de demandeurs d'asile, et des mauvais traitements infligés à des migrants<sup>354</sup> – ont éclaté dans toutes les régions où règne la xénophobie.

228. Lors de formulation et de la mise en œuvre des mesures de riposte et de relance à court et à long termes, la commission insiste pour qu'il soit tenu compte de la nécessité de combattre la discrimination, les préjugés et la haine fondés sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le handicap, l'âge, ou l'orientation sexuelle ou tout autre motif<sup>355</sup>. Elle prie également instamment les pays d'agir contre les formes multiples et croisées de discrimination. Dans ce contexte, la commission salue les mesures spécifiques qu'un certain nombre de pays ont adoptées pour faire barrage à la hausse de la stigmatisation, de la discrimination et de la violence à l'égard de certains groupes.

<sup>349</sup> Hye Jin Rho et al., Center for Economic and Policy Research, «*A Basic Demographic Profile of Workers in Front-line Industries (2020)*». Kenya Evelyn, «*It's a Racial Justice Issue: Black Americans are Dying in Greater Numbers from Covid-19*», *The Guardian*, 8 avril 2020.

<sup>350</sup> M. Lokot et Y. Avakyan, «*Intersectionality as a lens to the COVID-19 pandemic: Implications for sexual and reproductive health in development and humanitarian contexts*», *Sexual and Reproductive Health Matters*, 28(1), 2020.

<sup>351</sup> UNICEF, «*Le mini-guide pour éviter la stigmatisation liée au coronavirus*», 20 mars 2020; OMS, «*A guide to preventing and addressing social stigma associated with COVID-19*», 24 février 2020.

<sup>352</sup> Ces groupes risquent davantage de contracter le virus. Voir par exemple, Centers for Disease Control and Prevention (CDC), «*Health equity considerations & racial & ethnic minority groups*», mis à jour le 24 juillet 2020.

<sup>353</sup> Dans certains pays, les dirigeants ont utilisé des termes tels que «maladie d'étrangers» pour désigner le COVID-19. En divers endroits, des chrétiens, des juifs, des musulmans, des Roms ou des personnes d'origine asiatique ont été victimes de ces dérives. Les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile appartenant à divers groupes minoritaires ont eux aussi été stigmatisés de la sorte. Voir HCDH, «*COVID-19 and Minority Rights: Overview and Promising Practices*», *Topics in Focus COVID-19 and minority rights*, 4 juin 2020.

<sup>354</sup> Secrétaire général de l'ONU, «*Nous sommes tous dans le même bateau*», 2020.

<sup>355</sup> Recommandation n° 205, paragr. 7 f).

*Philippines* – La loi contre la discrimination liée au COVID-19 prévoit des sanctions en cas de pratiques discriminatoires contre des patients confirmés, suspects, probables ou guéris du COVID-19, des Philippins rapatriés à terre ou en mer, des travailleurs des services de santé et de soins, des travailleurs des services publics, ainsi que des membres de leur famille ou de leur foyer. Par actes discriminatoires, on entend le harcèlement et les agressions, la stigmatisation, la non-assistance et le refus illégal d'honorer des contrats valides et existants<sup>356</sup>.

#### **Résolution du Parlement européen du 17 avril 2020 sur une action coordonnée de l'Union pour combattre la pandémie de COVID-19 et ses conséquences**

Dans sa résolution, le Parlement européen demande à la Commission et aux États membres de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver le plus grand nombre d'emplois possible, en accordant une attention particulière aux travailleurs précaires. Elle les invite aussi à donner la priorité aux aides et aux mesures d'atténuation de la crise pour les citoyens les plus vulnérables, les femmes et les enfants exposés à la violence domestique, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les minorités ethniques et les personnes issues des régions éloignées et isolées, ainsi que les personnes risquant de tomber dans la pauvreté ou dans l'exclusion sociale, qui courent le plus grand risque d'infection par la maladie à coronavirus 2019 et souffrent également le plus de ses répercussions économiques<sup>357</sup>.

<sup>356</sup> Philippine e-Legal Forum, [COVID-19 related anti-discrimination Act \(House Bill No. 6817\)](#), 28 mai 2020.

<sup>357</sup> [Résolution du Parlement européen du 17 avril 2020 sur une action coordonnée de l'Union pour combattre la pandémie de COVID-19 et ses conséquences \(2020/2616\(R SP\)\)](#), paragr. 32 et 35.

## ► 2. La situation particulière de certains groupes

229. Les parties qui suivent portent sur les effets de la pandémie de COVID-19 sur les différents groupes dont il est question dans l'Étude d'ensemble de 2020, prenant en considération les effets accrus des formes multiples et croisées de discrimination.

### a) L'importance de formuler des réponses stratégiques inclusives, tenant compte des considérations de genre

230. La commission rappelle que la pandémie actuelle affecte différemment les femmes et les hommes. Pour garantir l'efficacité et l'inclusivité des réponses stratégiques à la discrimination résultant de crises ou exacerbée par des crises, lorsque les pays adoptent des mesures pour les prévenir, permettre le redressement et renforcer la résilience, ils devraient respecter, promouvoir et réaliser l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sans discrimination d'aucune sorte, compte tenu de la convention (n° 100) et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que de la convention (n° 111) et de la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958<sup>358</sup>.

*Tchéquie* – Le gouvernement indique dans son rapport qu'entre les mois de mars et mai 2020, les femmes représentaient environ 75 pour cent des bénéficiaires des mesures adoptées. On a eu beaucoup plus recours aux horaires souples, au travail à domicile ou au télétravail pendant la crise du COVID-19. La situation a montré que l'utilisation de ces mesures est faisable à plus grande échelle. Cette expérience pourrait élargir l'offre de formes de travail flexible, tout en augmentant le taux d'emploi des parents avec enfants, celui des femmes en particulier.

*Trinité-et-Tobago* – D'après un rapport du gouvernement, une politique nationale sur l'égalité de genre et le développement va être présentée au Parlement pour promulgation. Le gouvernement n'a pas attendu l'adoption finale de la politique pour commencer à mettre en œuvre plusieurs mesures et recommandations, notamment:

- la modification, en 2019, de la loi relative aux infractions sexuelles, qui porte création d'un registre des auteurs d'infractions sexuelles;
- la modification, en 2020, de la loi sur la violence domestique, qui accorde une plus grande protection aux victimes, y compris aux enfants;
- la soumission au Parlement trinidadien d'une politique sur le harcèlement sexuel;
- la mise en service de deux foyers d'accueil appartenant à l'État pour les victimes de violence domestique;
- l'élargissement de l'approche intégrée de l'égalité de genre au secteur privé et aux organisations de la société civile;
- l'élargissement du mécanisme de coordonnateurs des questions de genre au secteur public, le but étant de promouvoir la prise en compte systématique de l'objectif d'égalité de genre et l'élaboration de budgets tenant compte des besoins des femmes et des hommes<sup>359</sup>.

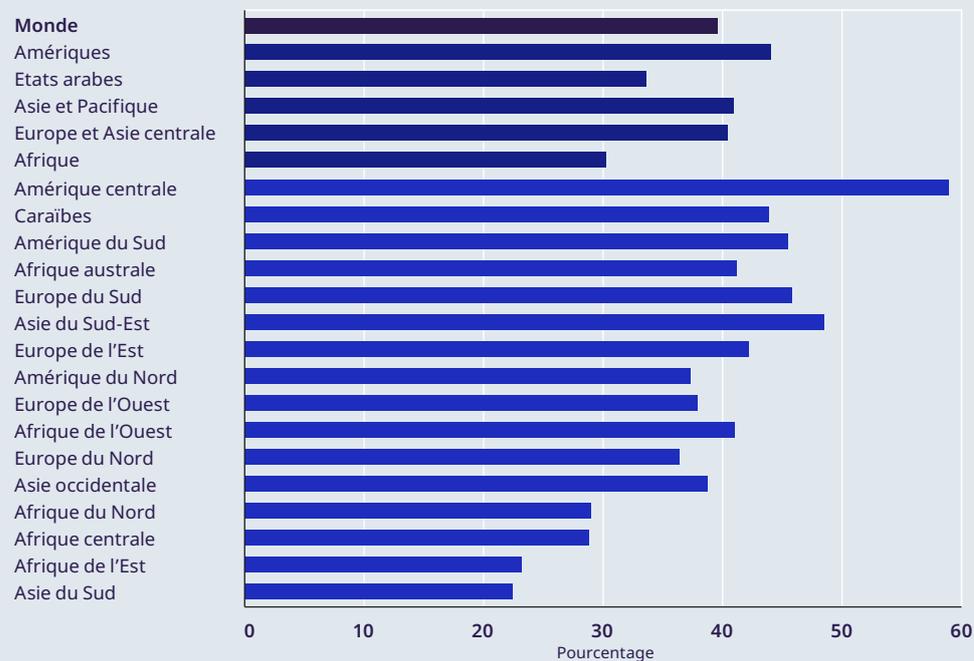
<sup>358</sup> Recommandation (n° 205), paragr. 15 a).

<sup>359</sup> De même, le gouvernement du *Myanmar* indique dans son rapport qu'il élabore actuellement un plan d'action pour la période 2020-2022, aux fins de la mise en œuvre du plan stratégique national de promotion des femmes.

231. Les mesures de confinement et de distanciation physique adoptées pendant la pandémie ont eu des effets disproportionnés sur des secteurs à dominante féminine<sup>360</sup>. Le secteur de la confection, par exemple, où jusqu'à trois quarts des travailleurs sont des femmes, a été durement perturbé, surtout dans les pays à revenu intermédiaire ou à faible revenu<sup>361</sup>.

Figure 6.1

**Part des femmes travaillant dans des secteurs très touchés par la crise du COVID-19, dans le monde, par région et par sous-région (en pourcentage)**



Source: BIT, «*Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Cinquième édition. Estimations actualisées et analyses*», 30 juin 2020, 10.

232. Plusieurs pays ont adopté des mesures globales particulièrement pertinentes pour les femmes afin de limiter les pertes d'emplois et de protéger les revenus. Il s'agit notamment de dispositions qui étendent et augmentent le niveau des prestations hors emploi<sup>362</sup> et de programmes spéciaux pour le travail indépendant<sup>363</sup>, l'emploi temporaire et le travail domestique, des secteurs où les femmes sont surreprésentées<sup>364</sup>. Certains pays ont effectué des paiements en espèces d'urgence et ponctuels<sup>365</sup>, parfois sous la forme d'une prestation universelle<sup>366</sup>.

<sup>360</sup> Les principaux secteurs à dominante féminine sont l'hôtellerie et les services de restauration, l'immobilier, les activités commerciales et administratives, l'industrie manufacturière ainsi que le commerce de gros et le commerce de détail. En 2020, 41 pour cent du nombre total de femmes occupant un emploi (527 millions) travaillaient dans ces secteurs, contre 35 pour cent pour leurs homologues masculins. Dans les pays à revenu élevé ou intermédiaire, la part des femmes employées dans des secteurs à haut risque est encore plus importante. Voir BIT, «*The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*», Note de synthèse, mai 2020.

<sup>361</sup> M. Queisser, W. Adema et C. Clarke, «*COVID-19, employment and women in OECD countries*», VOX EU/CEPR, 22 avril 2020.

<sup>362</sup> Par exemple *Australie, Canada, États-Unis, Irlande, Royaume-Uni et Suède*.

<sup>363</sup> Par exemple *Allemagne, Canada, Danemark, France, Lituanie, Pologne, Royaume-Uni et Tchéquie*.

<sup>364</sup> Sur les 70,1 millions de travailleurs domestiques à travers le monde, 49,7 millions (71 pour cent) sont des femmes. BIT, *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève, 2018; BIT, «*The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*», 2.

<sup>365</sup> Par exemple *Australie et États-Unis*.

<sup>366</sup> Par exemple, *États-Unis*.

**233.** Les entreprises dirigées par des femmes risquent aussi davantage de faire faillite que celles contrôlées par des hommes. En effet, les femmes sont surreprésentées en tant que dirigeantes des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) et elles ont souvent plus de difficultés que les hommes à avoir accès à des crédits et à des services financiers, à obtenir des prêts à des taux d'intérêt équitables et à accéder aux technologies de l'information et de la communication<sup>367</sup>. La commission note que quelques pays ont adopté des mesures de soutien pour aider les MPME gérées par des femmes et les coopératives pendant la pandémie.

*Canada* – Le gouvernement a consacré 15 millions de dollars canadiens à un nouveau programme de financement, par l'intermédiaire de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE). Disponible pour les organisations actuellement bénéficiaires du Fonds pour l'écosystème de la SFE, il permet à ces organisations tiers de fournir en temps opportun une aide et des conseils aux femmes entrepreneures qui rencontrent des difficultés liées à la pandémie de COVID-19<sup>368</sup>.

*Costa Rica* – Dans le cadre de la riposte à la pandémie de COVID-19, l'Institut national de développement coopératif (INFOCOOP) a baissé tous les taux d'intérêt sur les crédits accordés aux coopératives pour limiter le chômage et favoriser les projets d'entreprise s'adressant à des catégories de la population prioritaires, dont les femmes, les jeunes, les adultes plus âgés, les autochtones et les personnes d'origine africaine, les travailleurs ruraux, les migrants et les personnes en situation de handicap<sup>369</sup>.

**234.** Les femmes sont surreprésentées dans les services essentiels, comme les soins de santé, les communications et les services publics, et les services d'urgence<sup>370</sup>. La pandémie a prouvé la nature essentielle des services, économiquement sous-évalués, que prodiguent les travailleurs de l'économie des soins, comme les travailleurs sociaux et de la santé, les travailleurs des services d'urgence et les agents d'entretien. En général, ces postes sont occupés majoritairement par des femmes, sont effectués dans des conditions précaires et sont faiblement rémunérés alors qu'ils supposent de longues journées de travail<sup>371</sup>. L'insuffisance des salaires des travailleurs de ce secteur les empêche également d'obtenir des soins pour leur propre famille, ce qui vient immanquablement alourdir leur charge de soins<sup>372</sup>.

**235.** Les mesures de confinement liées au COVID-19 ont augmenté la charge de soins non rémunérés et de travaux domestiques des femmes qui, déjà avant la pandémie, en réalisaient trois fois plus que les hommes<sup>373</sup>. Sous l'effet de la pandémie, nombre de femmes et d'hommes, et surtout de parents célibataires dont la plupart sont des femmes, ont dû fortement augmenter le nombre d'heures qu'ils consacrent à ces tâches non rémunérées<sup>374</sup>.

<sup>367</sup> M. Noel Vaeza, «*Gender and COVID-19 in Latin America and the Caribbean: Integrating gender into the response framework*», ONU Femmes, Bureau régional pour les Amériques et les Caraïbes, sans date.

<sup>368</sup> Gouvernement du Canada, *Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19*.

<sup>369</sup> L. Guzmán Sandí, «*INFOCOOP bajó tasas de interés para apoyar a las cooperativas y afrontar el impacto del COVID-19*», INFOCOOP, 18 mars 2020.

<sup>370</sup> Environ 90 pour cent du personnel infirmier, par exemple, est féminin. Voir OMS, «*Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce*», *Human Resources for Health Observer*, (24), mars 2019 (un *résumé* est disponible en français). Voir également: BIT, «The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work», 3.

<sup>371</sup> OMS, «Delivered by women, led by men» et BIT, «The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work».

<sup>372</sup> OMS, «Delivered by women, led by men» et BIT, «The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work».

<sup>373</sup> ONU, «*L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles*», 9 avril 2020, 12.

<sup>374</sup> ONU, «L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles», 14.

### b) Les jeunes: une «génération du confinement»?

236. Les jeunes doivent souvent faire face à d'importantes difficultés sur le marché du travail. En effet, avant même le début de la pandémie de COVID-19, le taux d'emploi des jeunes n'avait toujours pas entièrement récupéré de la crise financière mondiale de 2008<sup>375</sup> et en 2019, avant que le virus ne perturbe le marché du travail, leur taux de chômage dans le monde avait atteint 13,6 pour cent, soit un taux supérieur à celui d'avant la crise financière mondiale de 2007 (12,3 pour cent). Le taux mondial de jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni au travail dépasse 31 pour cent chez les jeunes femmes, par rapport à 13,9 pour cent chez les jeunes hommes et avoisine les 40 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur<sup>376</sup>.

237. Pour les jeunes, les effets de la pandémie sont surtout de trois ordres:

- ▶ les mesures d'endiguement ont perturbé la formation, l'enseignement et les programmes de formation en situation de travail, ce qui risque donc de réduire leurs perspectives d'emploi et d'influencer leurs revenus futurs;
- ▶ le virus a fortement compliqué la recherche d'emploi pour les jeunes, surtout pour celles et ceux qui viennent d'obtenir leur diplôme, qui cherchent à revenir sur le marché du travail ou à changer d'emploi; et
- ▶ la vague de suppressions d'emplois et de faillites de sociétés et de nouvelles entreprises est à l'origine d'une réduction des revenus et d'une détérioration des conditions de travail<sup>377</sup>. Cette situation risque de peser lourdement sur la santé mentale des jeunes dont la vie professionnelle pourrait être marquée par les conséquences de la pandémie, menant ainsi à l'émergence d'une «génération du confinement»<sup>378</sup>.

238. À la date du 22 juin 2020, les fermetures d'établissements d'enseignement concernaient plus d'un milliard d'apprenants dans 144 pays du monde<sup>379</sup> (figure 6.2). Les établissements ainsi fermés vont des universités à des établissements techniques et de formation et d'enseignement professionnels, en passant par des programmes de formation en situation de travail, dont les apprentissages et les stages. Plus de deux tiers des enseignements se font désormais à distance et près d'un centre de formation sur deux s'est adapté pour fournir des formations en ligne<sup>380</sup>. Les effets de ces fermetures varient, mais ils sont plus importants dans les pays à faible revenu (et dans les familles les plus pauvres à la fois dans les pays à faible revenu et à revenu élevé) où, déjà en temps normal, les jeunes rencontrent des difficultés à accéder à des ordinateurs et à Internet<sup>381</sup>. De telles variations viennent ainsi accentuer des inégalités existantes entre les pays et au sein même des pays<sup>382</sup>.

<sup>375</sup> BIT, «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Quatrième édition», 7.

<sup>376</sup> BIT, «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Quatrième édition», 7; BIT, *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs*, 2020, Genève, 27 et 28 (un *résumé analytique* est disponible en français).

<sup>377</sup> BIT, «*Prévenir l'exclusion du marché du travail: remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19*», Note de synthèse, mai 2020, 1 et 7.

<sup>378</sup> Selon une enquête mondiale réalisée par le BIT et d'autres partenaires de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, 60 pour cent des jeunes femmes et 53 pour cent des jeunes hommes interrogés envisagent leurs perspectives de carrière avec beaucoup d'incertitude et d'appréhension. Plus de la moitié des jeunes soumis à l'enquête sont devenus sujets à l'anxiété ou à la dépression. Les jeunes qui ont arrêté de travailler présentent le risque le plus élevé d'anxiété ou de dépression. BIT, «Prévenir l'exclusion du marché du travail», 13-14. Voir aussi: ONU, «*Nécessité de tenir compte de la santé mentale dans le cadre de la lutte contre la COVID-19*», 13 mai 2020, 13.

<sup>379</sup> Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et Centre international de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (UNEVOC), «*Assistance mutuelle en réponse au COVID-19*».

<sup>380</sup> La *page Web de l'UNESCO sur la riposte au COVID-19* donne un aperçu des différentes solutions d'apprentissage à distance, parmi lesquelles les plates-formes et outils d'apprentissage au niveau national.

<sup>381</sup> BIT, «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Quatrième édition», 10.

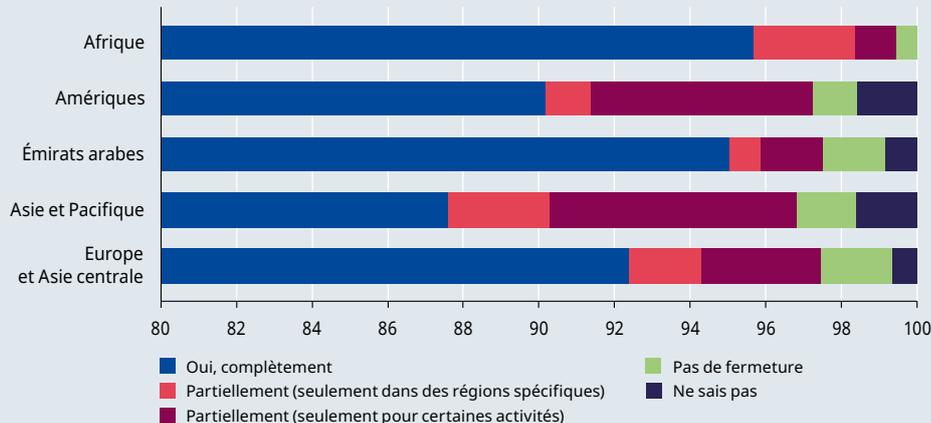
<sup>382</sup> Selon l'Union internationale des télécommunications (UIT), près de 71 pour cent des jeunes âgés de 15 à 24 ans utilisaient Internet en 2017, contre 48 pour cent de la population totale. Ce taux d'utilisation d'Internet chez les jeunes varie cependant, de 40,3 pour cent en Afrique à 95,7 pour cent en Europe. Voir aussi BIT, «Prévenir l'exclusion du marché du travail», 14.

Il est fort probable que les perturbations dans l'éducation et la formation entraînent une baisse de la qualité et du nombre des possibilités d'emploi pour les jeunes au cours de leur carrière professionnelle<sup>383</sup>.

Figure 6.2

### La fermeture des établissements d'EFTP et des centres de formation touche toutes les régions du monde, en particulier l'Afrique

Votre pays a-t-il procédé à la fermeture des établissements d'EFTP et des centres de formation dans le cadre du plan de lutte contre la pandémie de COVID-19?  
(% de personnes interrogées)



Source: Enquête conjointe OIT-UNESCO-Banque mondiale sur l'EFTP pendant la crise du COVID-19.

239. Le chômage des jeunes a continué d'augmenter rapidement et à grande échelle pendant la pandémie<sup>384</sup>. Toutefois, la hausse du taux de chômage ne révèle pas toute l'ampleur de la crise<sup>385</sup>. Partout dans le monde, le taux d'activité a également fortement chuté<sup>386</sup>. La commission note que, selon une enquête mondiale réalisée par le BIT et d'autres partenaires de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, plus d'un jeune interrogé sur six a cessé de travailler dès le début de la crise et le nombre d'heures de travail de ceux qui ont préservé leur emploi a diminué de 23 pour cent<sup>387</sup>.

<sup>383</sup> BIT, «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Quatrième édition», 11.

<sup>384</sup> S. Verick, «*Who is hit hardest during a financial crisis? The vulnerability of young men and women to unemployment in an economic downturn*», Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper n° 4359, Bonn, août 2009, 15.

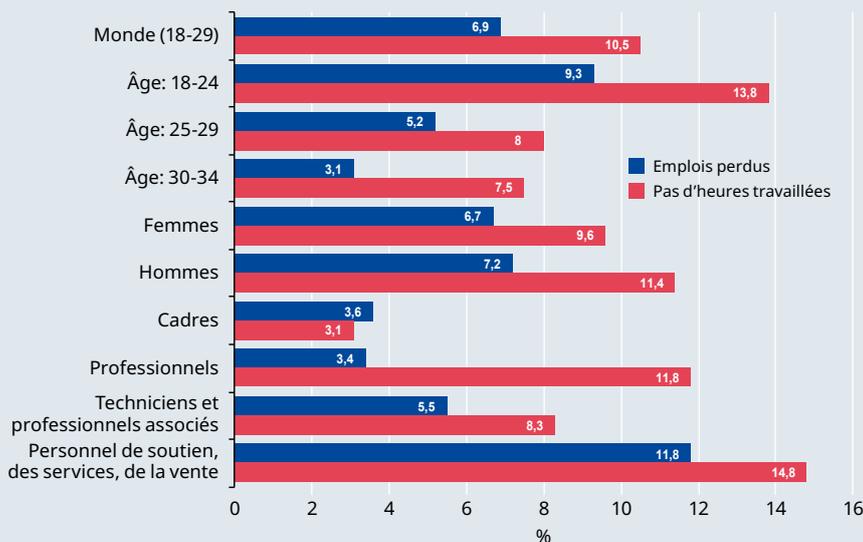
<sup>385</sup> BIT, «Prévenir l'exclusion du marché du travail», 12.

<sup>386</sup> BIT, «Prévenir l'exclusion du marché du travail», 12.

<sup>387</sup> BIT, «The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work».

Figure 6.3

**Part des jeunes (âgés de 18 à 29 ans) qui ont arrêté de travailler depuis la crise du coronavirus (COVID-19)**



Source: BIT, «Prévenir l'exclusion du marché du travail», 13.

240. La progression professionnelle des jeunes qui entrent sur le marché du travail en pleine récession peut être gênée pendant des décennies par les effets durables et dévastateurs du chômage prolongé<sup>388</sup>. Pour éviter de perdre le potentiel productif d'une génération tout entière, il faut urgemment réagir à grande échelle pour veiller à ce que les jeunes ne soient pas laissés pour compte tant dans les mesures immédiates de riposte que dans la relance à long terme.

241. La commission note que de nombreux pays sont intervenus en encourageant l'emploi des jeunes et en améliorant leur employabilité.

*Angola* – Le gouvernement indique dans son rapport qu'une des priorités arrêtées par le Programme de développement national (2018-2022) consiste à améliorer le passage de l'école à l'emploi.

<sup>388</sup> S. Verick, «Who is hit hardest during a financial crisis?», 4. Ces effets sont communément appelés «effets de la stigmatisation».

*Canada* – Le Plan d'intervention économique du Canada pour répondre au COVID-19 de 2020 comprend des mesures pour aider les jeunes à bénéficier des indemnités d'urgence, à développer des compétences, à acquérir une expérience professionnelle et à s'impliquer dans leur communauté en tant que bénévoles<sup>389</sup>.

*Italie* – Le gouvernement indique dans son rapport que le programme de stimulation de l'emploi IO LAVORO a été créé en 2020 pour les employeurs du secteur privé qui embauchent, sur tout le territoire, des personnes au chômage présentant l'une des caractéristiques suivantes:

- a) travailleurs âgés de 16 à 34 ans;
- b) travailleurs jusqu'à l'âge de 35 ans sans emploi rémunéré depuis six mois au moins.

Les types d'incitations contractuelles sont:

- 1) un contrat permanent, à des fins administratives également;
- 2) un contrat d'apprentissage permettant d'acquérir des compétences professionnelles;
- 3) un contrat d'emploi permanent pour les membres de la coopérative.

La valeur économique de cette mesure d'incitation est égale à la cotisation sociale de l'employeur pour une période de douze mois à partir de la date de l'embauche, avec un maximum de 8 062 euros par salarié embauché.

*Myanmar* – Dans son rapport, le gouvernement fait référence aux formations dispensées par les écoles de formation des jeunes relevant du ministère de la Protection sociale, de l'Assistance aux populations et de la Réinstallation qui ont bénéficié à 241 stagiaires dans le cadre de 11 types de formation professionnelle différents pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin en 2019 et en 2020.

*République de Corée* – Le gouvernement indique dans son rapport qu'il a augmenté le nombre des bénéficiaires des «primes à la promotion de la recherche d'emploi» et du Programme des mesures pour l'obtention d'un emploi, qui passent de 50 000 à 100 000 et de 50 000 à 130 000 jeunes respectivement. En outre, le budget du Programme complémentaire de subventions à l'emploi des jeunes a été augmenté.

---

<sup>389</sup> De même, la *Suède* a élargi le programme de création d'emplois dans les municipalités et affecté des fonds à son financement. L'objectif est d'améliorer les perspectives d'entrée sur le marché du travail des jeunes et de contribuer à l'emploi.

*Royaume-Uni* – Le Service de soutien aux apprentis en cas de licenciement (ReSSA) aide les apprentis à accéder aux services locaux et nationaux pour obtenir une aide financière, des conseils juridiques et sanitaires, et favoriser leur bien-être. Le ReSSA prévoit aussi des mesures d'encouragement pour les employeurs qui fournissent des apprentissages de qualité. Dans le cadre du Plan pour l'emploi du gouvernement, les employeurs peuvent obtenir 2 000 livres sterling pour chaque nouvel apprenti de moins de 25 ans qu'ils engagent et 1 500 livres sterling pour chaque nouvel apprenti de 25 ans et plus<sup>390</sup>.

242. Certains pays ont étendu les prestations de chômage aux jeunes travailleurs.

*Afrique du Sud* – Le projet de loi sur la gestion des allègements fiscaux en cas de catastrophe prévoit le prolongement des mesures d'incitation fiscale pour l'emploi à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020 pour toutes les rémunérations versées au plus tard le 31 juillet 2020. L'objectif de ces mesures est la réduction du chômage des jeunes en encourageant les employeurs à embaucher des jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 29 ans qui reçoivent une rémunération mensuelle inférieure à 6 500 rand. Le montant maximum de la prestation qui peut être réclamée pendant quatre mois a également été augmenté.

*Israël* – Le 10 mai 2020, les restrictions ont été assouplies pour que les jeunes de moins de 25 ans aient accès aux prestations de chômage<sup>391</sup>.

243. La commission note également que certains pays appliquent des mesures qui encouragent les jeunes à se lancer dans l'entrepreneuriat et dans des activités indépendantes durables.

*Canada* – Un soutien de 20,1 millions de dollars canadiens a été octroyé à Futurpreneur Canada pour aider les jeunes entrepreneurs qui rencontrent des difficultés liées à la pandémie. Ce financement permet à l'organisme de fournir un soutien pendant une période pouvant aller jusqu'à douze mois<sup>392</sup>.

<sup>390</sup> Gouvernement du *Royaume-Uni*, Coronavirus (COVID-19). «*Apprentices to get jobs boost*», 1er août 2020. Dans son rapport, le gouvernement fait référence à un programme de stages, qui sera multiplié par trois grâce à une subvention de 11 millions de livres pour 2020-21 et à des ressources complémentaires qui serviront à créer quelque 30 000 stages supplémentaires. En outre, les jeunes âgés de 18 à 24 ans auront accès à un programme structuré de 13 semaines au cours duquel ils recevront des conseils en matière d'orientation professionnelle et pourront acquérir des compétences utiles pour travailler dans tel ou tel secteur, obtenir un stage ou une expérience professionnelle, participer à un groupe de mentorat ou obtenir un contrat d'apprentissage. Les participants ayant achevé ce programme seront encouragés à suivre une formation professionnelle ou un apprentissage. Des centres de soutien destinés aux jeunes vont être créés et le programme de tutorat en faveur de l'employabilité des jeunes sera élargi pour aider celles et ceux ayant besoin d'un coup de pouce. Ces programmes concerneront les jeunes ayant des besoins plus complexes. Le 2 septembre 2020, le gouvernement britannique a lancé un nouveau fonds de 2 milliards de livres (le *Kickstart Scheme*) dans l'objectif de créer plusieurs centaines de milliers d'emplois de qualité, qui seront financés pour une durée de six mois, en faveur des 16-24 ans titulaires du crédit universel et menacés par le chômage de longue durée. Des mesures semblables ont été prises en *Écosse*, en *Irlande du Nord* et dans le *Pays de Galles*.

<sup>391</sup> KPMG, «*Israel: Government and institution measures in response to COVID-19*», mis à jour le 22 juillet 2020.

<sup>392</sup> Gouvernement du *Canada*, Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19.

244. Des mesures ont également été prises au niveau régional.

### La Garantie pour la jeunesse de l'Union européenne

Lancée en 2013, l'initiative «Garantie pour la jeunesse» de l'Union européenne a commencé à être appliquée dans tous les États membres de l'Union européenne en 2014<sup>393</sup>. Il s'agit d'un vaste programme en faveur de l'emploi des jeunes qui va plus loin que les interventions actives du marché du travail habituellement mises en place. En effet, tous les États membres de l'Union européenne se sont engagés à ce que tous les jeunes reçoivent, dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leurs études, une offre d'emploi de qualité correspondant à leurs qualifications, à leurs compétences et à leur expérience, ou la possibilité qu'obtenir les qualifications, les compétences et l'expérience nécessaires pour trouver un emploi, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un stage ou d'une formation continue.

Grâce à l'élément «garantie», l'initiative a un rôle de stabilisateur automatique; les investissements en faveur du programme augmentent en même temps que le nombre de jeunes qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi, comme c'est le cas actuellement du fait de la pandémie de COVID-19.

L'initiative vise tous les jeunes qui ne sont ni employés ni étudiants ou en formation. Elle prévoit un vaste éventail de mesures, comme des programmes de formation initiale ou continue axés sur l'emploi, des mesures de récupération des jeunes en décrochage scolaire, des services d'intermédiation sur le marché du travail ou encore des politiques actives du marché du travail axées sur la demande de main-d'œuvre (création d'emplois directe, subventions à l'embauche ou aide aux «jeunes pousses»). Certains résultats de la Garantie pour la jeunesse méritent d'être soulignés: par exemple, des mesures ont été prises pour aider spécifiquement les jeunes en situation de vulnérabilité. Par ailleurs, des États membres de l'Union européenne ont entrepris de moderniser leurs services publics de l'emploi et d'améliorer leur efficacité.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020, l'Union européenne a renforcé la Garantie pour la jeunesse en lançant le programme «Un pont vers l'emploi», qui s'appuie sur l'expérience acquise au cours des cinq premières années de l'initiative. Ce nouveau programme repose sur le même engagement de base consistant à proposer aux jeunes une formation ou un emploi dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leurs études, mais se veut plus inclusif:

- ▶ les bénéficiaires doivent être âgés de 15 à 29 ans (contre 24 initialement);
- ▶ le nouveau programme vise explicitement les groupes les plus vulnérables, à savoir les jeunes issus de minorités raciales et ethniques, les jeunes en situation de handicap ainsi que ceux vivant dans des zones rurales, isolées ou urbaines défavorisées. Le 30 octobre 2020, le Conseil de l'UE a adopté une recommandation intitulée «Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse». L'objectif principal est de mieux soutenir l'emploi des jeunes dans l'ensemble de l'UE, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, qui s'accompagne d'un retour des taux de chômage élevés chez les jeunes et se traduit par un plus grand nombre de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation.

<sup>393</sup> Voir: l'Étude d'ensemble de 2020 paragr. 791 et 792.

245. La commission se félicite des mesures que plusieurs pays ont adoptées pour renforcer la participation des jeunes à la conception et à la mise en œuvre de programmes spéciaux pour les jeunes afin qu'ils puissent apporter leur expérience et leurs connaissances uniques à la formulation de mesures stratégiques tenant compte des jeunes et répondant à leurs besoins à court et à long termes.

*L'Envoyée pour la jeunesse de l'Union africaine a organisé des consultations virtuelles avec des jeunes dirigeants de 40 pays africains pour accroître les initiatives menées par des jeunes et les consulter sur la phase de relance. L'Union africaine a également lancé le Front de la jeunesse africaine sur le coronavirus pour faire participer des jeunes aux prises de décisions sur la reprise<sup>394</sup>.*

### c) Les travailleurs âgés: une expérience précieuse pour faire face à la crise et s'engager vers la relance

246. Le COVID-19 constitue une forte menace pour les personnes âgées dont le taux de mortalité lié au coronavirus est nettement supérieur à ceux des autres tranches d'âges de la population<sup>395</sup>. La pandémie augmente aussi les taux de pauvreté et de chômage des personnes âgées, et n'est pas sans conséquence sur le bien-être et la santé mentale de nombre d'entre elles à cause de la distanciation physique et de l'isolement social, de la stigmatisation et de la discrimination<sup>396</sup>.

247. La pandémie a fait croître le taux de chômage des travailleurs âgés de 55 ans et plus. De nombreuses personnes âgées comptent sur différentes sources de revenus pour vivre, que ce soit la rémunération de leur travail, leurs économies, un soutien financier de leur famille ou encore des prestations de vieillesse, qui peuvent toutes être menacées par le coronavirus<sup>397</sup>. De plus, dans la plupart des pays, le risque de pauvreté augmente avec l'âge, surtout dans les pays en développement où le pourcentage de personnes âgées vivant dans la pauvreté atteint 80 pour cent<sup>398</sup>. Alors que la protection sociale offre un filet de sécurité vital, certains pays en développement connaissent des déficits de protection énormes et moins de 20 pour cent des personnes en âge d'être retraitées bénéficient d'une pension. Pour garantir la pérennité de la relance à long terme, la commission insiste pour que des mesures soient prises pour assurer la sécurité de revenu des personnes âgées en prévoyant une couverture universelle en matière de retraite et des prestations correctement adaptées<sup>399</sup>.

*Uruguay – Le pouvoir exécutif a mis en place, par voie de décret en date du 25 avril 2020, une prestation de maladie pour les travailleurs de 65 ans et plus. Dans ce cadre, les personnes âgées de 65 ans et plus et répondant aux critères énoncés dans le décret-loi n° 14.407 du 22 juillet 1975 relatif aux indemnités de maladie ont le droit de demeurer en isolement pour une durée de 30 jours maximum, en fonction de ce qui sera déterminé par les entreprises et sur notification à la Banque de prévoyance sociale. Les personnes qui travaillent habituellement depuis leur domicile ou qui sont en mesure de le faire ne sont pas éligibles. Les personnes en isolement percevront une indemnité de maladie telle que prévue par le décret-loi susmentionné, pendant la période d'isolement. Le 26 mai 2020, la prestation a été prolongée jusqu'au 30 juillet 2020<sup>400</sup>.*

<sup>394</sup> Envoyée pour la jeunesse de l'Union africaine (UA), *African Youth Front on Coronavirus*, 6 mai 2020.

<sup>395</sup> Le taux de mortalité des personnes âgées de plus de 80 ans est cinq fois supérieur à la moyenne mondiale.

<sup>396</sup> ONU, «*The impact of COVID-19 on older persons*», mai 2020, 2.

<sup>397</sup> ONU, «*The impact of COVID-19 on older persons*», 2.

<sup>398</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, «*Income poverty in old age: An emerging development priority*».

<sup>399</sup> C. Henry, «*How to ensure older workers fully participate in the recovery after the pandemic*», OIT, 25 mai 2020.

<sup>400</sup> Uruguay, «*Se prorrogó el subsidio por enfermedad para trabajadores de 65 años o más*».

248. Plusieurs pays ont pris des mesures pour faciliter l'accès des personnes âgées à des prestations de vieillesse et d'invalidité appropriées pendant la pandémie et certains pays ont prévu d'avancer et/ou d'accroître le versement de ces indemnités pour prévenir ou atténuer la pauvreté<sup>401</sup>. Par ailleurs, des pays ont également adopté des mesures pour réduire les risques d'infection des personnes âgées au moment où elles viennent chercher leur pension aux points de versement<sup>402</sup>.

*Sri Lanka* – Les prestations sociales sont passées de 2 000 à 5 000 roupies et leur couverture a été étendue pour inclure les personnes figurant sur la liste d'attente des prestations de vieillesse<sup>403</sup>.

249. La commission observe que la crise a des effets disproportionnés sur les femmes âgées qui ont moins accès que les hommes à des revenus, que ce soit grâce à un emploi, à des avoirs (comme des terres et des biens immobiliers) ou des pensions de retraite. Elle rappelle que le manque d'accès à des prestations sociales appropriées est étroitement lié aux inégalités de genre existantes, avant tout à cause du plus faible taux d'activité des femmes, du nombre important de femmes dans des emplois indépendants et de la vie professionnelle des femmes plus courte et interrompue par leurs responsabilités familiales, expliquant que leurs prestations soient plus basses, lorsqu'elles y ont accès<sup>404</sup>. Dans le monde, les femmes représentent près de 65 pour cent des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite (60-65 ans ou plus) qui ne bénéficient pas d'une pension régulière<sup>405</sup>.

250. Tout au long de leur vie, les travailleurs âgés accumulent des compétences et des connaissances, leur contribution pendant la crise est inestimable dans des domaines très variés et ils jouent des rôles essentiels dans la lutte contre la pandémie, comme soignants, bénévoles ou dirigeants communautaires<sup>406</sup>. De nombreux gouvernements ont demandé à des travailleurs retraités des services de santé de reprendre le travail pour soutenir les établissements de santé surchargés. Pour reconnaître l'importance de leur contribution et la nécessité de protéger la santé et le bien-être des travailleurs âgés pendant la crise, plusieurs pays ont adopté des mesures spéciales<sup>407</sup>.

*Canada* – Un guide sur la pandémie de COVID-19 pour le secteur de la santé, y compris les médecins et le personnel infirmier retraités, a été publié. Il réclame l'adoption de mesures spéciales de protection pour les retraités, dont l'extension de l'assurance et de la couverture-responsabilité pour les retraités recrutés pour fournir des services de santé pendant la pandémie, ainsi que l'accès à des formations<sup>408</sup>.

<sup>401</sup> Par exemple *Argentine, Pérou et Ukraine*. Voir aussi BIT, «Social protection responses to the COVID-19 crisis», 4.

<sup>402</sup> Par exemple, *Pérou*. Voir aussi BIT, «Social protection responses to the COVID-19 crisis», 4.

<sup>403</sup> ONU *Sri Lanka*, «[Tackling the COVID-19 economic crisis in Sri Lanka: Providing universal, lifecycle social protection transfers to protect lives and bolster economic recovery](#)», Working Paper, United Nations Social Protection Working Group, juin 2020, 11.

<sup>404</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, «Income poverty in old age: An emerging development priority».

<sup>405</sup> BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19: Protection sociale universelle pour atteindre les Objectifs de développement durable*, Genève, 2017, 87-88.

<sup>406</sup> M. Bachelet, «[Les droits de l'homme des personnes âgées à l'ère de la COVID-19 et au-delà](#)», Déclaration de Michelle Bachelet, Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 12 mai 2020.

<sup>407</sup> ONU, «The impact of COVID-19 on older persons».

<sup>408</sup> Gouvernement du *Canada*, «[Guide sur la pandémie de COVID-19 pour le secteur de la santé](#)». Dans son rapport, le gouvernement fédéral explique par ailleurs que le gouvernement du Québec a publié un Guide de bonnes pratiques pour favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés. En novembre 2019, une campagne de communication a été lancée afin d'inciter les travailleurs expérimentés à rester actifs sur le marché du travail.

251. D'autres pays ont prévu des mesures d'incitation, dont des suspensions du paiement des cotisations de retraite pendant la période de confinement, pour encourager les employeurs à conserver leurs travailleurs âgés. La commission note aussi que certains pays ont fait participer les personnes âgées à des programmes d'apprentissage tout au long de la vie et ont amélioré leur accès aux technologies de l'information et de la communication.

*République de Corée* – Le gouvernement indique dans son rapport avoir créé en 2020 une «mesure d'incitation au maintien des personnes âgées dans l'emploi» afin de développer et stabiliser l'emploi des «nouveaux travailleurs d'âge moyen» (pour les personnes de plus de 50 ans). Le gouvernement fournit une aide aux entreprises qui ont prorogé l'emploi de ces personnes en utilisant diverses formules telles que le réemploi ou le relèvement ou la suppression de l'âge de départ à la retraite. En outre, la loi sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et sur la promotion de l'emploi des personnes âgées, qui impose aux entreprises d'assurer un soutien au réemploi aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et qui sont les victimes involontaires d'une rotation, est entrée en vigueur en mai 2020.

*Royaume-Uni* – Un site Web a été lancé pour fournir des conseils aux employeurs sur l'emploi de travailleurs âgés, ainsi qu'aux personnes âgées de 50 ans et plus qui souhaitent reprendre le travail ou travailler plus longtemps. Les orientations reprennent les différentes mesures de soutien à l'emploi disponibles et incluent des conseils sur la façon de chercher un emploi, sur les possibilités d'améliorer ses niveaux d'anglais et de mathématiques, ainsi que ses connaissances des technologies de l'information, sur les apprentissages, sur l'emploi indépendant (et l'accès aux prestations dans le cadre des aides pour la création d'entreprise) et sur l'aménagement souple du temps de travail et les différentes options de retraite<sup>409</sup>.

#### d) Les travailleurs vivant avec VIH ou affectés par le VIH ou le sida

252. La pandémie a des conséquences négatives sur les 37 millions de personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH ou le sida dans le monde, déjà défavorisées sur le marché du travail à cause de la stigmatisation, de la discrimination et de la marginalisation dont elles sont victimes<sup>410</sup>. La pression supplémentaire que fait peser la pandémie sur les systèmes de santé et de soins nuit aux services de prévention et de dépistage du VIH. Des interruptions de l'approvisionnement en traitements antirétroviraux vitaux ont parfois eu lieu, faisant courir un risque accru aux personnes atteintes du VIH<sup>411</sup>.

253. La majorité des personnes vivant avec le VIH ont l'âge de travailler<sup>412</sup> et le font majoritairement dans l'économie informelle où elles n'ont pas accès à des congés de maladie rémunérés ni à des prestations de chômage ou à d'autres formes de protection sociale<sup>413</sup>. À cause de la stigmatisation et de la discrimination dont les personnes atteintes du VIH souffrent,

<sup>409</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, «*Guidance. Help and support for older workers*», mis à jour le 29 juillet 2020.

<sup>410</sup> BIT, «*Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH*», Note de synthèse, juin 2020, 1.

<sup>411</sup> Le Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible a fait part de son inquiétude quant à l'interruption des services de santé non liés au COVID-19 pendant la crise, notamment en ce qui concerne les traitements antirétroviraux pour les personnes vivant avec le VIH. Voir HCDH, «*COVID-19 measures must be grounded first and foremost on the right to health*», 10 juin 2020. Voir aussi BIT, «*COVID-19 and the world of work. Ensuring no one is left behind in the response and recovery*», 3.

<sup>412</sup> BIT, «*Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH*», 1.

<sup>413</sup> Voir Partie III du présent document.

la plupart d'entre elles n'ont pas d'emploi. La commission rappelle que le statut VIH vient souvent s'ajouter à d'autres caractéristiques personnelles, comme le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'origine ethnique, accentuant ainsi les effets de la pandémie sur ce groupe de personnes<sup>414</sup>.

254. Dans le cadre de la riposte au COVID-19 et de la relance consécutive, plusieurs pays ont instauré des programmes ciblés de génération de revenus pour les personnes vivant avec le VIH.

*Nigéria* – La Coalition des entreprises du Nigéria et l'OIT travaillent ensemble à la conception d'une boîte à outils pour soutenir des activités génératrices de revenus pour les personnes vivant avec le VIH<sup>415</sup>.

*Zambie* – Avec le soutien de l'OIT, la Fédération zambienne des employeurs et le Réseau des personnes zambiennes vivant avec le VIH élaborent un programme innovant de création de revenus pour les personnes vivant avec le VIH qui prévoit la production de désinfectant pour les mains qui sera vendu sur les lieux de travail<sup>416</sup>.

255. Dans certains pays, les partenaires sociaux conçoivent des stratégies et des propositions à soumettre aux autorités, destinées à garantir la participation des personnes vivant avec le VIH dans la formulation des mesures de riposte et de relance<sup>417</sup>.

*Ouganda* – Une déclaration commune de la Fédération des employeurs ougandais et de l'Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda demande l'adoption de mesures complètes en réponse à la pandémie afin que personne ne soit laissé pour compte, en particulier les personnes vivant avec le VIH, les personnes en situation de handicap, les migrants et les autres groupes vulnérables. Elle souligne l'importance de protéger les emplois de tous les travailleurs, y compris de ceux vivant avec le VIH et des personnes en situation de handicap, et insiste sur le fait que les personnes vivant avec le VIH devraient avoir accès aux services de santé, y compris à un traitement antirétroviral<sup>418</sup>.

<sup>414</sup> Pour en savoir plus sur la manière dont l'action réciproque des caractéristiques personnelles peut exacerber les effets du COVID-19, voir aussi BIT, «COVID-19 and the world of work. Ensuring no one is left behind in the response and recovery», 3.

<sup>415</sup> BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH», 6.

<sup>416</sup> BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH», 5.

<sup>417</sup> BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH», 4.

<sup>418</sup> BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH», 4.

### e) Les travailleurs migrants

256. Selon l'OIT, il y a dans le monde environ 164 millions de travailleurs migrants<sup>419</sup>, soit 4,7 pour cent de la main-d'œuvre mondiale. La commission note que les lourdes conséquences socio-économiques de la pandémie qui rendent les travailleurs migrants plus vulnérables sont liées à différents facteurs. Premièrement, les migrants sont plus souvent employés dans des conditions précaires que les ressortissants nationaux et sont en général au bénéfice de contrats temporaires ou atypiques. Les accords informels qui concernent majoritairement les travailleurs migrants se caractérisent par de faibles salaires et une absence de protection sociale<sup>420</sup>.

La *FKTU* (République de Corée) indique que les travailleurs migrants ne sont pas autorisés en principe à changer de lieu de travail au terme de leur contrat d'emploi, et seuls les employeurs peuvent refuser la reconduction des contrats, ce qui a conduit à une situation de travail forcé et à d'autres violations graves des droits de l'homme. Si un travailleur migrant change d'emploi sans fournir un motif légitime, il est considéré comme un migrant en situation irrégulière.

257. Deuxièmement, les travailleurs migrants sont souvent victimes de xénophobie qui prend la forme d'une stigmatisation et d'une discrimination dans l'emploi et dans d'autres situations. Troisièmement, dans de nombreux pays, les migrants sont exclus, en droit et dans la pratique, des protections dont jouissent les travailleurs et d'autres droits fondamentaux, y compris en ce qui concerne la santé publique et les mesures de riposte contre la pandémie de COVID-19<sup>421</sup>.

258. Les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants, au même titre que le processus de migration en soi, les exposent davantage au virus. Les migrants internationaux et internes qui travaillent dans des secteurs essentiels, comme l'agriculture, la transformation de la viande et de la volaille, les mines et la construction, vivent souvent dans des logements collectifs, comme des dortoirs fournis par l'employeur<sup>422</sup>, ou se retrouvent principalement dans des centres d'accueil temporaire ou des centres de formation, vivent en communautés ou dans des camps. Dans de telles conditions, il leur est difficile, voire impossible, de respecter les consignes sanitaires, comme le lavage des mains et la distanciation sociale, pour réduire leur exposition au virus<sup>423</sup>. Pour d'autres migrants- pour la plupart des femmes- qui sont employés comme travailleurs domestiques et vivent au domicile de leur employeur ou travaillent pour plusieurs ménages, le respect de la distanciation physique et des autres mesures d'endiguement de la pandémie ne sont pas possibles. En outre, pour tenter de contenir la propagation du coronavirus, de nombreux pays dans le monde ont fermé leurs frontières ou renforcé les contrôles. La commission constate que les restrictions de mouvements adoptées pendant la

<sup>419</sup> Ce chiffre porte sur la migration transfrontalière et ne tient pas compte de la migration interne qui, dans certains cas, comme en *Inde*, a été importante. Les migrants internes ne peuvent pas travailler en raison de la fermeture des lieux de travail et des marchés et ne peuvent pas rentrer chez eux en raison des restrictions de transport liées au COVID-19, ce qui les placerait dans une situation intenable.

<sup>420</sup> F. Fasani et J. Mazza, *A vulnerable workforce: Migrant workers in the COVID-19 pandemic*, Office des publications de l'Union européenne, 2020, 2.

<sup>421</sup> HCDH, «*COVID-19 and the human rights of migrants: Guidance*», 7 avril 2020, 1.

<sup>422</sup> Banque mondiale, «*Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers*», Living Paper version 10, 19 juin 2020, 4.

<sup>423</sup> BIT, «*Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19. Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants*», Note de synthèse, avril 2020, 5.

pandémie ont placé de nombreux migrants dans des situations délicates<sup>424</sup> et, dans bien des régions, des retours forcés de travailleurs migrants dans leur pays d'origine ont eu lieu<sup>425</sup>.

La *Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV)* et la *Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV)* ont fait part de leur préoccupation concernant les mesures de précaution prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs migrants sur leur lieu de travail, dans les installations d'hébergement et lors du transport vers et depuis leur lieu de travail. Les mesures de sécurité ne sont pas appliquées et, du fait des conditions de travail et de logement, les migrants ne sont pas en mesure de respecter la distanciation physique et les consignes d'hygiène. Par ailleurs, on leur demande de travailler même lorsqu'ils présentent des symptômes du COVID-19. La plupart des travailleurs migrants aux Pays-Bas travaillent dans des secteurs essentiels tels que l'approvisionnement alimentaire, la distribution, la transformation de la viande, la construction, l'agriculture et la logistique.

259. Malgré toutes ces difficultés, les travailleurs migrants représentent une grande part de la main-d'œuvre essentielle qui se retrouve en première ligne de bien des ripostes nationales, effectuant des tâches cruciales pour la santé, la sécurité et l'approvisionnement alimentaire de la population pendant la pandémie. Si les travailleurs migrants qui occupent ces postes risquent probablement moins de perdre leur emploi que les autres, ils sont en revanche bien plus exposés au virus<sup>426</sup>. La situation est encore plus délicate lorsque les travailleurs migrants sont en situation irrégulière ou ne disposent que d'un visa temporaire. La commission note que certains pays ont pris des dispositions pour prolonger les permis de travail, accorder des amnisties ou assouplir d'une façon ou d'une autre les contraintes auxquelles les migrants et leur famille sont soumis<sup>427</sup>.

*Bahreïn* – Les instances de réglementation du marché du travail ont supprimé les commissions mensuelles de travail et les frais de délivrance ou de renouvellement des permis de travail pendant trois mois à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, et ont diminué les frais relatifs aux permis de travail temporaires<sup>428</sup>.

<sup>424</sup> C'est le cas notamment des travailleurs migrants qui travaillent ou comptaient travailler dans un autre pays et qui ne peuvent pas se rendre sur place (parmi lesquels les travailleurs migrants du *Tadjikistan* souhaitant travailler en *Fédération de Russie*), de ceux qui ne peuvent rentrer chez eux alors qu'ils ont perdu leur emploi (par exemple, les travailleurs migrants en *Thaïlande* qui sont originaires du *Cambodge*, de la *République démocratique populaire lao* et du *Myanmar*) ou de ceux qui sont bloqués en transit (parmi lesquels certains migrants internes en *Inde*).

<sup>425</sup> Le Réseau des Nations Unies sur les migrations a appelé les États à suspendre les retours forcés pendant la pandémie, afin de protéger la santé des migrants et des communautés, et de respecter les droits fondamentaux de tous les migrants, quelle que soit leur situation. Voir UNICEF, «*Forced returns of migrants must be suspended in times of COVID-19*», déclaration du Réseau des Nations Unies sur les migrations, 13 mai 2020.

<sup>426</sup> Selon les résultats de deux études récentes, 19 pour cent des travailleurs essentiels aux *États-Unis* et 13 pour cent dans l'Union européenne sont des travailleurs migrants, soit respectivement environ 17 et 13 pour cent de la population active occupée. Voir J. Gelatt, «*Immigrant workers. Vital to the U.S. COVID 19 response, disproportionately vulnerable*», fiche d'information, Migration Policy Institute (MPI), mars 2020; F. Fasani et J. Mazza, «*Immigrant key workers: Their contribution to Europe's COVID-19 response*», IZA Policy Paper n° 155, IZA, avril 2020.

<sup>427</sup> Par exemple *Afrique du Sud*, *Bahreïn*, *Émirats arabes unis*, *Kenya*, *Koweït*, *Liban*, *Maroc* et *Thaïlande*. Voir J. Avato, J. Koettl et R. Sabates-Wheeler, «*Social security regimes, global estimates, and good practices: The status of social protection for international migrants*», *World Development* 38(4), avril 2010, 455-466. Voir aussi BIT, «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19», 2.

<sup>428</sup> *Gulf Insider*. «*Bahrain: LMRA monthly work fees to be terminated*», 2 avril 2020.

*France* – En avril 2020, la durée des titres de séjour a été étendue de trois mois pour garantir l'accès ininterrompu des travailleurs migrants aux soins de santé et à la sécurité sociale<sup>429</sup>. Cette période a été encore étendue par la suite<sup>430</sup>.

*Kenya* – Le Ministère du Travail et de la Protection sociale a indiqué que les travailleurs migrants en situation régulière qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie ne seraient pas considérés comme des migrants en situation irrégulière et que leur permis de séjour ou de travail resterait valable pendant la période initialement prévue<sup>431</sup>.

**260.** Souvent, les travailleurs migrants sont exclus des mesures nationales adoptées pour faire face à la pandémie de COVID-19, comme les subventions salariales, les prestations de chômage ou de sécurité sociale et les mesures de protection sociale<sup>432</sup>. Toutefois, plusieurs pays les ont inclus dans leurs actions nationales en étendant l'accès à des programmes sociaux existants ou en créant de nouveaux programmes pour les travailleurs migrants<sup>433</sup>.

*République de Moldova* – L'allocation de chômage minimale est passée à 2 775 lei moldaves par mois (157 dollars É.-U.) et la prestation a été étendue aux travailleurs migrants de retour au pays et à d'autres catégories de personnes potentiellement exclues pendant la crise à condition qu'elles souscrivent à une assurance médicale (4 056 lei moldaves ou 229,5 dollars É.-U. par an).

*Ukraine* – Les règles pour accéder au programme de revenu minimum garanti ont été assouplies pour que les migrants de retour au pays puissent en bénéficier<sup>434</sup>.

**261.** Dans certains pays, les travailleurs migrants ont été inclus dans des programmes créés pour atténuer les chocs économiques de la pandémie.

*Irlande* – Les travailleurs migrants qui ont été licenciés ou qui ont perdu leur emploi peuvent demander une allocation de chômage liée à la pandémie de COVID-19 de 350 euros par semaine<sup>435</sup>.

<sup>429</sup> Gouvernement de la France, *Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19*.

<sup>430</sup> Migration Équité Interculturalité, «*Impact du COVID-19 sur l'entrée et le séjour des étrangers en France*», 1<sup>er</sup> septembre 2020.

<sup>431</sup> BIT, «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19», 5.

<sup>432</sup> BIT, «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19», 2.

<sup>433</sup> Banque mondiale, «Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers», 7.

<sup>434</sup> U. Gentilini et al., «*Social protection and jobs responses to COVID-19: A real-time review of country measures*», Living paper version 11, Banque mondiale, 12 juin 2020, 466.

<sup>435</sup> Citizens Information, «*Migrant workers and unemployment*».

*Italie* – Les réfugiés, les demandeurs d'asile et les travailleurs migrants disposant d'un permis de séjour peuvent demander une subvention de 600 euros en application du décret *Cura Italia*. Les réfugiés et les demandeurs d'asile qui sont employés peuvent également demander au Bureau de la sécurité sociale un bon pour la garde d'enfants. Il est limité à 600 euros par famille ayant des enfants de moins de 12 ans et ne peut servir qu'à payer des services de garde<sup>436</sup>.

*Nouvelle-Zélande* – Dans le cadre du plan d'action économique de riposte au COVID-19, les travailleurs migrants saisonniers étrangers couverts par le système des travailleurs saisonniers reconnus peuvent bénéficier du régime de congé de maladie prévu dans le plan d'action. Ces travailleurs peuvent également prétendre à une prestation du gouvernement de 585,50 dollars néo-zélandais par semaine s'ils ne peuvent travailler pendant le confinement parce que l'entreprise a interrompu ses activités ou si leur employeur n'a pas les moyens de les payer compte tenu de la réduction des activités de l'entreprise. Lorsque des travailleurs couverts par le système des travailleurs saisonniers reconnus doivent observer une période d'isolement volontaire pendant qu'ils sont en Nouvelle-Zélande parce qu'ils sont malades ou ont été en contact étroit avec un cas confirmé de COVID-19, ils peuvent également bénéficier du régime. Les employeurs de ce système demandent une subvention au nom de leurs travailleurs qui bénéficient d'un logement et d'un accès à un centre d'accompagnement moral pendant les 14 jours de la quarantaine<sup>437</sup>.

*Philippines* – Les travailleurs migrants internationaux dont le travail est touché par la pandémie de COVID-19 reçoivent une aide en espèces de 200 dollars É.-U., qu'ils soient à l'étranger ou aux Philippines<sup>438</sup>.

262. Plusieurs pays ont adopté des mesures pour encourager le maintien dans l'emploi des travailleurs nationaux et migrants. Il s'agit notamment de modifications à la réglementation relative à la migration, surtout dans des secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre, comme les soins de santé et l'agriculture<sup>439</sup>.

*Australie* – Les autorités publiques mettent en contact des travailleurs migrants temporaires du régime de travail du Pacifique qui ont perdu leur emploi à cause de la crise avec de nouveaux employeurs.

*République de Corée* – Les travailleurs migrants couverts par le système de permis de travail peuvent bénéficier de subventions relatives au maintien dans l'emploi et au congé payé.

<sup>436</sup> Banque mondiale, «Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers», 31.

<sup>437</sup> Banque mondiale, «Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers», 35.

<sup>438</sup> Gouvernement des Philippines, *ordonnance n° 212 du ministère du Travail et de l'Emploi* fixant des directives en matière d'aide financière aux travailleurs philippins déplacés à terre ou en mer dans le contexte de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19).

<sup>439</sup> Par exemple *Australie, Bahreïn, Chine* (Région administrative spéciale de Hong-kong), *Espagne, Italie, Japon, Nouvelle-Zélande, Pologne et Royaume-Uni* où des mesures permettant de prolonger les permis de travail ont été prises.

**263.** La perte de revenus des travailleurs migrants a entraîné une diminution des sommes qu'ils envoient à leur famille dans leur pays d'origine et les transferts de fonds devraient diminuer de près de 110 milliards de dollars É.-U. en 2020<sup>440</sup>. La pandémie perturbe également les prestataires de services d'envoi de fonds compte tenu des risques sanitaires et financiers liés au manque de liquidités. Certains pays ont réagi à la diminution attendue des transferts de fonds, par exemple, en suspendant certaines réglementations et taxes pour les rapatriements de salaires de l'étranger<sup>441</sup> et autorisant les opérations des agences de transferts de fonds<sup>442</sup>.

*Grèce* – Les demandeurs d'asile qui sont entièrement enregistrés et qui ont une carte de demandeur d'asile valide reçoivent un numéro provisoire d'assurance et de soins de santé pour les étrangers afin de garantir leur accès aux soins. Si la demande d'asile est rejetée, le numéro provisoire est automatiquement désactivé, mais si elle est acceptée, il devient le numéro de sécurité sociale<sup>443</sup>.

*Portugal* – Tous les ressortissants étrangers dont la demande de résidence est en cours sont considérés comme des résidents permanents pour faire en sorte que les migrants aient accès aux services publics pendant la crise. Toute personne qui a fait la demande d'un permis de séjour, y compris les demandeurs d'asile, n'a qu'à fournir une preuve de cette demande pour accéder aux services publics de santé et aux prestations sociales, ouvrir un compte bancaire, signer un contrat de travail et louer un bien<sup>444</sup>.

**264.** Des accords bilatéraux ou multilatéraux de coopération peuvent être conclus pour assurer efficacement la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants pendant et après la pandémie<sup>445</sup>.

*Philippines* – En collaboration avec la *Chine* (Région administrative spéciale de Hong-kong), des aides financières et une assistance sont prévues pour les travailleurs migrants philippins pour veiller à ce qu'ils puissent continuer de voyager pour travailler aussi longtemps qu'ils disposent d'un contrat d'emploi valide et qu'ils bénéficient du soutien d'agences de recrutement et d'un processus de recrutement équitable du début à la fin de la procédure de migration<sup>446</sup>.

**265.** La commission estime que l'inclusion des travailleurs migrants aux mesures de riposte à la crise et de relance est la façon la plus efficace de protéger leurs droits fondamentaux et ceux de leur famille, et d'éviter la xénophobie et la stigmatisation qui, en décourageant les migrants de se faire dépister et soigner, gênent les actions de santé.

<sup>440</sup> Sur la base des estimations du nombre de travailleurs migrants et des transferts de fonds, avant la pandémie, quelque 270 millions de personnes vivaient en dehors de leur pays d'origine et envoyaient près de 620 milliards de dollars É.-U. de fonds dans leur pays d'origine. À la mi-mai, les 20 pays comptant le plus grand nombre de cas de COVID-19 accueillaient 55 pour cent des migrants du monde entier qui effectuent 54 pour cent des envois de fonds dans leur pays d'origine. Voir Banque mondiale, «Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers», 1; et Organisation Internationale pour les migrations (OIM), «[COVID-19 Analytical Snapshot No. 46: Economic impacts on migrants UPDATE: Understanding the migration and mobility implications of COVID-19](#)», 1.

<sup>441</sup> Par exemple, *Thaïlande*. Voir OIM, «COVID-19 Analytical Snapshot 16», 2.

<sup>442</sup> Par exemple le *Zimbabwe*. Voir OIM, «COVID-19 Analytical Snapshot 16», 2.

<sup>443</sup> Banque mondiale, «Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers», 28.

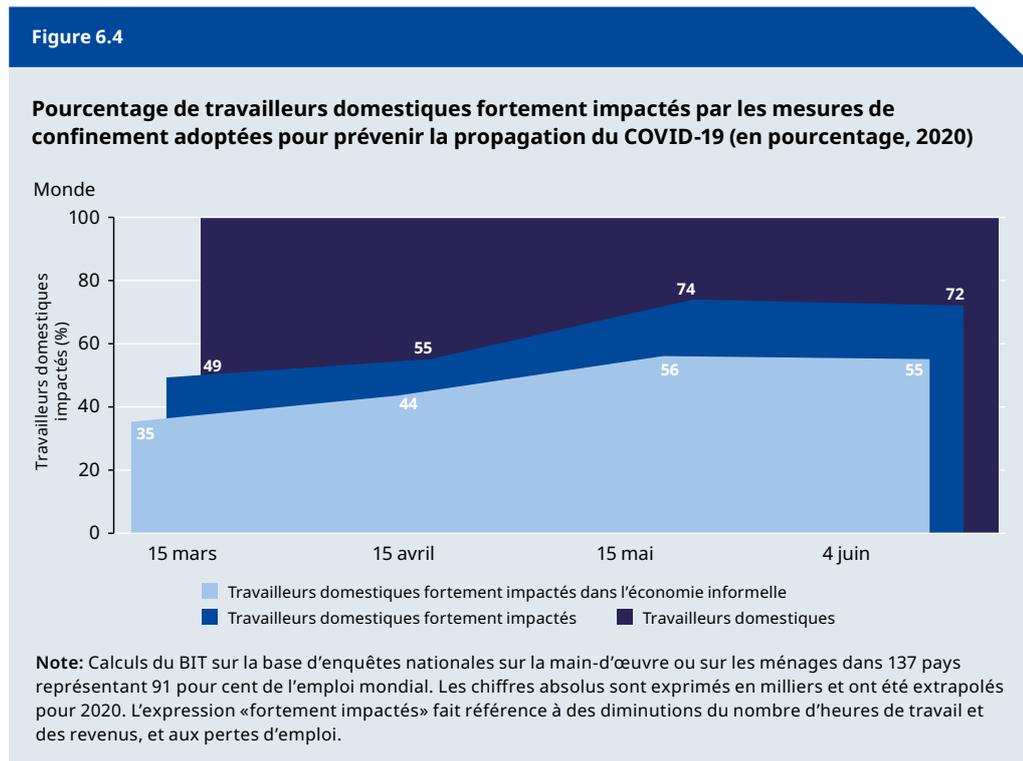
<sup>444</sup> HCDH, «[COVID-19 and minority rights: Overview and promising practices](#)», COVID-19 Response, 4 juin 2020, 4.

<sup>445</sup> BIT, «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19», 6.

<sup>446</sup> BIT, «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19», 6.

### f) Les travailleurs domestiques

266. Le BIT estime qu'en juin 2020, la pandémie avait fortement porté préjudice à au moins 72,3 pour cent des travailleurs domestiques<sup>447</sup>.



267. La grande majorité des personnes concernées travaillent dans l'économie informelle (76 pour cent) et n'ont aucun accès aux prestations de la sécurité sociale, comme l'assurance chômage, en cas de perte d'emploi. En cas de maladie, la plupart des travailleurs domestiques, et surtout les travailleurs migrants, n'ont aucune garantie de pouvoir accéder à des soins médicaux ni à aucune prestation pour accident du travail ou maladie professionnelle<sup>448</sup>. Même si quelques pays ont étendu le soutien au revenu aux travailleurs informels pendant la pandémie, dans la plupart des cas, les travailleurs domestiques n'ont pas accès à ce genre de soutien. La perte des revenus, le manque d'accès à la sécurité sociale et l'absence de soutien au revenu plongent un peu plus dans la pauvreté nombre de travailleurs domestiques et leur famille<sup>449</sup>. C'est pourquoi dans quelques pays, des organisations de travailleurs, dont des organisations de travailleurs domestiques, se sont unies pour apporter le soutien si nécessaire.

*L'Alliance nationale des travailleurs domestiques (États-Unis) a mis en place un fonds spécial pour fournir une aide d'urgence aux travailleurs domestiques qui rencontrent des difficultés à cause de la pandémie<sup>450</sup>.*

<sup>447</sup> BIT, «*Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*», 15 juin 2020.

<sup>448</sup> BIT, «*La crise du COVID-19 et l'économie informelle: réponses immédiates et défis à relever*», Note de synthèse, mai 2020, 2.

<sup>449</sup> BIT, «*Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*».

<sup>450</sup> National Domestic Workers Alliance, «*Coronavirus Care Fund*».

La *Fédération nationale des travailleurs domestiques (FENATRAD) et l'organisation Themis (Brésil)* – Genre, justice et droits humains ont lancé une campagne pour que les travailleurs domestiques qui ne peuvent travailler continuent de percevoir leur salaire pendant la pandémie et reçoivent du matériel de protection, comme des masques et du gel désinfectant pour les mains<sup>451</sup>.

268. Les travailleurs domestiques qui sont employés dans l'économie formelle sont confrontés à des pertes d'emplois et à des réductions des heures de travail. La commission constate que plusieurs pays ont adopté des mesures globales pour faire face aux pertes d'emplois et de revenus et ont étendu, souvent pour la première fois, l'accès à la couverture sociale aux travailleurs domestiques.

*Espagne* – Le décret royal législatif n° 11/2020 met en place deux subventions extraordinaires qui couvrent certaines catégories de travailleurs exclues du «bouclier social» créé par les décrets royaux législatifs n°s 8/2020 et 9/2020, à savoir les travailleurs domestiques et les travailleurs temporaires qui ne sont pas concernés par le plan d'ajustement temporaire de l'emploi (*Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ERTE*). La subvention pour les travailleurs domestiques est très importante puisqu'ils n'ont pas accès aux prestations de chômage. Seuls les travailleurs domestiques couverts par le régime spécial de sécurité sociale pour les travailleurs domestiques peuvent en faire la demande (les personnes qui travaillent dans l'économie informelle en sont donc exclues). Les travailleurs domestiques qui ont perdu leur emploi à cause de la résiliation de leur contrat ou dont les heures de travail ont diminué pendant la pandémie peuvent demander à bénéficier de la subvention<sup>452</sup>.

*Italie* – Deux décrets d'urgence qui s'appliquent à tous les secteurs sauf au travail domestique ont été adoptés pour mettre en place un système de remplacement des revenus. À la suite de pressions de la part des partenaires sociaux, ce régime a ensuite été étendu pour protéger et aider les travailleurs domestiques, considérés comme prestataires d'un service essentiel. Des initiatives de soutien au revenu ont donc été étendues aux travailleurs domestiques qui, s'ils possèdent au moins un contrat et totalisent plus de dix heures de travail hebdomadaire, ont droit à une allocation mensuelle de 500 euros.

<sup>451</sup> Fédération nationale des travailleurs domestiques (Fenatrad), «[Trabalhadoras domésticas têm o direito de se proteger do coronavírus](#)», 16 mars 2020.

<sup>452</sup> M. A. García-Muñoz Alhambra, «[Covid-19 And Labour Law In Spain](#)», *European Labour Law Journal*, 11(3), 2020, 319-323.

269. Les effets de la pandémie sur les travailleurs domestiques logés chez l'employeur qui ont gardé leur emploi sont différents puisque ces travailleurs sont davantage confrontés à une hausse de la demande de services à la personne à cause du confinement et de la fermeture des écoles, augmentant ainsi leur nombre d'heures de travail et d'heures supplémentaires non compensées<sup>453</sup>. Dans certains cas, les employeurs, en proie à des difficultés financières liées au virus, ont cessé de rémunérer les travailleurs domestiques logés chez eux et, dans d'autres, des travailleurs domestiques migrants se sont retrouvés dans des situations catastrophiques, chassés du domicile de leur employeur et obligés de dormir dans les rues de leur pays d'accueil, sans aucun revenu ni protection ni aucune possibilité de rentrer dans leur pays d'origine<sup>454</sup>.

270. Les travailleurs domestiques qui ont gardé leur emploi se retrouvent en première ligne et peuvent être amenés à prendre soin de membres malades du foyer de leur employeur, mais sans disposer d'équipement de protection individuelle<sup>455</sup>.

Le 18 mai 2020, la *Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)* a publié une déclaration sur la protection des droits des travailleurs domestiques et la lutte contre la pandémie de coronavirus, exigeant des gouvernements qu'ils prennent des mesures immédiates pour protéger les droits des travailleurs domestiques et en particulier leurs droits à un lieu de travail sûr et sans danger, à des congés de maladie payés et à un accès aux soins de santé, y compris les personnes en quarantaine et infectées<sup>456</sup>.

### g) Les travailleurs des zones rurales et les agriculteurs de subsistance

271. Des mesures d'urgence ont été adoptées dans différents pays pour faire face aux effets de la pandémie sur l'agriculture en stimulant la production agricole et en veillant à la protection des revenus. Dans la plupart des cas, de telles mesures comprennent un soutien financier pour les entreprises agricoles.

*Myanmar* – La Banque de développement agricole du Myanmar accorde des prêts de 50 000 kyats par acre aux agriculteurs du pays grâce à un fonds d'aide spécial COVID-19 doté de 600 milliards de dollars de kyats. Les prêts sont accordés depuis le 22 juin 2020 et s'ajoutent aux prêts pour la mousson de 150 000 kyats par acre. Des prêts agricoles, pour le développement rural et l'élevage sont également disponibles à des taux inférieurs de 1 à 1,5 pour cent aux taux d'intérêt normaux<sup>457</sup>.

*Namibie* – Le plan de relance économique et de soutien prévoit 200 millions de rand pour garantir des prêts à faibles taux d'intérêt aux agriculteurs et aux entreprises agricoles, dont les agriculteurs et les petites et moyennes entreprises (PME) agricoles qui ont des problèmes de trésorerie et subissent de fortes pertes de revenus<sup>458</sup>.

<sup>453</sup> ONU et Union européenne, «[Protecting the rights of domestic workers in Malaysia during the COVID-19 pandemic and beyond](#)», 16 juin 2020, Spotlight Initiative, 4.

<sup>454</sup> B. Makooi et S. Ball, «[Abandoned by employers, Ethiopian domestic workers are dumped on Lebanon's streets](#)», France24 (vidéo), 25 juin 2020.

<sup>455</sup> ONU et Union européenne, «Protecting the rights of domestic workers in Malaysia», 3.

<sup>456</sup> Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), «[Déclaration sur la protection des droits des travailleurs domestiques et la lutte contre la pandémie de coronavirus](#)», 18 mars 2020.

<sup>457</sup> AgriProFocus Myanmar, «[Making Agribusiness Work for Development](#)».

<sup>458</sup> Ministère des Finances, «[Economic Stimulus and Relief Package: Impact of COVID-19 on the economy and households](#)», communiqué de presse, 1er avril 2020.

272. Des mesures de protection à court terme ont également été prises pour soutenir les travailleurs agricoles<sup>459</sup>.

*Chine* – Des politiques locales ont été adoptées pour soutenir les travailleurs agricoles, comme des subventions de 300 yuan chinois pour l'allocation de subsistance temporaire des travailleurs ruraux dans la province du Hubei et le transfert de 300 yuan chinois en espèces pour le maintien de la population migrante à Wuhan<sup>460</sup>.

273. Certains pays adoptent des mesures spéciales pour aider les travailleurs agricoles saisonniers compte tenu des terribles pénuries de main-d'œuvre pendant les récoltes à cause des restrictions de mouvements entre pays et au sein des pays imposées pour contenir le virus<sup>461</sup>. On s'attend à ce que ces interdictions de circuler aient des répercussions à long terme dans le secteur<sup>462</sup>. Dans la plupart des cas, les mesures prises autorisent les travailleurs munis de permis d'une durée limitée à rester plus longtemps dans le pays d'accueil pour y travailler<sup>463</sup>. Dans certains pays, ces dispositions sont principalement administratives et permettent aux employeurs de retarder le recrutement ou d'allonger la durée des contrats<sup>464</sup> et, dans quelques pays, des catégories de migrants à qui il était préalablement interdit de travailler peuvent dorénavant le faire dans l'agriculture<sup>465</sup>.

*Autriche* – Les travailleurs saisonniers des secteurs agricole et sylvicole n'ont pas été soumis aux restrictions d'entrée et peuvent arriver dans le pays par bus ou train; ils doivent toutefois s'isoler pendant 14 jours. S'ils n'ont nulle part où s'isoler, un logement leur est fourni<sup>466</sup>.

*Grèce* – Une procédure raccourcie a été mise en place pour permettre aux employeurs, sous certaines conditions, d'embaucher des ressortissants étrangers en situation irrégulière résidant déjà dans le pays pour répondre à leurs besoins urgents en main-d'œuvre agricole. Le 1<sup>er</sup> mai 2020, des travailleurs agricoles de pays non européens, comme l'*Albanie* ont été autorisés à entrer sur le territoire sans visa<sup>467</sup>.

<sup>459</sup> BIT, «*Le COVID-19 et ses répercussions sur l'agriculture et la sécurité alimentaire*», Note sectorielle, note 17 avril 2020, 7.

<sup>460</sup> BIT, «*Le COVID-19 et ses répercussions sur l'agriculture et la sécurité alimentaire*», 7.

<sup>461</sup> Du fait des restrictions de voyage, les travailleurs migrants d'Europe de l'Est ont eu des difficultés à accéder aux exploitations agricoles en *Allemagne*, en *Espagne*, en *France* et au *Royaume-Uni*. Les agriculteurs ont prévenu que, sans ces travailleurs, ils auraient du mal à effectuer les récoltes de printemps et d'été. Le risque de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole se fait également sentir dans les pays suivants: *Pologne*, où les migrants ukrainiens sont rentrés chez eux; *États-Unis*, qui dépendent des travailleurs saisonniers, principalement du *Mexique*; et *Inde*, où le secteur agricole de certains États est tributaire des travailleurs migrants venus d'ailleurs dans le pays. Voir Banque mondiale, «*Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers*», 19 juin 2020, 3.

<sup>462</sup> BIT, «*Le COVID-19 et ses répercussions sur l'agriculture et la sécurité alimentaire*», 2.

<sup>463</sup> Par exemple *États-Unis*, *Grèce*, *Israël*, *Italie*, *Norvège* et *Tchéquie* en ce qui concerne les travailleurs agricoles saisonniers. Voir OCDE, «*Gérer les migrations internationales dans le contexte du COVID-19*», mis à jour le 10 juin 2020, 4.

<sup>464</sup> Par exemple *Belgique* et *Canada*. Voir OCDE, «*Gérer les migrations internationales dans le contexte de la COVID-19*».

<sup>465</sup> C'est le cas notamment dans les pays suivants: *Belgique*, pour les demandeurs d'asile durant les quatre premiers mois de la procédure de demande (ces derniers peuvent également travailler dans d'autres secteurs); *Irlande*, pour les étudiants internationaux; et *Espagne*, pour les jeunes de 18 à 21 ans privés du droit de travailler. En *Autriche*, les ressortissants étrangers résidant déjà dans le pays, mais n'ayant pas les autorisations nécessaires pour y travailler, peuvent, sous certaines conditions, déposer une demande de visa afin d'exercer une activité saisonnière ou de récolte.

<sup>466</sup> Banque mondiale, «*Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers*», 22.

<sup>467</sup> Banque mondiale, «*Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers*», 22.

274. La commission note que les dispositions prises dans certains pays cherchent à garantir l'application des normes du travail dans le secteur, y compris la promotion du dialogue social en vue de la formulation de ripostes stratégiques à la crise. Ce point a toute son importance s'agissant des travailleurs saisonniers agricoles qui, dans de nombreux pays, sont traditionnellement exclus des lois nationales régissant la protection de la main-d'œuvre, telles que celles qui prévoient un salaire minimum, une durée maximale du travail, des congés de maladie payés et la sécurité sociale<sup>468</sup>. La commission souhaite insister sur le besoin d'agir pour veiller à la sécurité de revenu des travailleurs agricoles, s'assurer de leur accès à la sécurité sociale, y compris aux soins de santé, et garantir leur sécurité et leur santé au travail. Il convient aussi de prendre des dispositions pour renforcer les services de l'inspection du travail et promouvoir le dialogue social afin de concevoir et de mettre en place des mesures de riposte et de relance dans le secteur agricole<sup>469</sup>.

#### **h) Les peuples autochtones et tribaux**

275. La pandémie a attisé les inégalités structurelles, la discrimination généralisée et le manque d'accès à la santé et à la protection sociale qui prévalaient déjà et dont étaient victimes les communautés autochtones avant la crise<sup>470</sup>. De plus, un certain nombre de facteurs rendent les communautés autochtones et tribales, surtout les femmes, particulièrement vulnérables au COVID-19 et à ses conséquences socio-économiques<sup>471</sup>.

276. Aux inégalités économiques existantes viennent s'ajouter des vulnérabilités sanitaires et environnementales<sup>472</sup>. Parmi les facteurs qui contribuent à accroître les risques de mortalité élevés face au COVID-19 des communautés autochtones figurent la malnutrition et la sous-alimentation, le manque d'accès aux services d'assainissement, à de l'eau potable et à des services médicaux corrects<sup>473</sup>. Les populations autochtones souffrent également souvent d'une stigmatisation et d'une discrimination généralisées qui les empêchent d'accéder aux soins de santé<sup>474</sup>.

277. Les communautés autochtones et tribales, qui vivaient déjà dans l'insécurité alimentaire, risquent désormais de perdre leurs moyens de subsistance<sup>475</sup>. Les confinements et les interruptions des chaînes d'approvisionnement ont eu des conséquences sur les cycles de culture et de récolte provoquant un manque de semences et de matériel. De plus, ces populations sont particulièrement sensibles à la dégradation de l'environnement et à la perte de biodiversité<sup>476</sup>.

<sup>468</sup> BIT, «Le COVID-19 et ses répercussions sur l'agriculture et la sécurité alimentaire», 4.

<sup>469</sup> Pour de plus amples informations sur les normes et les outils de l'OIT susceptibles d'offrir un cadre précieux pour les mesures d'intervention d'urgence et le développement à long terme du secteur agricole sur une base durable, voir BIT, «Le COVID-19 et ses répercussions sur l'agriculture et la sécurité alimentaire», 9.

<sup>470</sup> Groupe d'appui interorganisations sur les questions autochtones, «*Indigenous Peoples and COVID-19: A Guidance Note for the UN System prepared by the UN Inter-Agency Support Group on Indigenous Issues*», 23 avril 2020, 1.

<sup>471</sup> BIT, «*Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus). Questions fréquentes. Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19*», Version 2.1, 29 mai 2020, 33.

<sup>472</sup> BIT, «*Le COVID-19 et le monde du travail: Peuples autochtones et tribaux*», Note de synthèse, mai 2020, 2.

<sup>473</sup> Selon des rapports récents, le taux d'infection de la nation Navajo d'Amérique du Nord est dix fois plus élevé que celui de la population générale en Arizona, au Panama et au Pérou. Les conditions de logement inadéquates et le manque d'eau courante seraient des facteurs contribuant à cette situation. Voir ONU, Département des affaires économiques et sociales, «*The impact of COVID-19 on indigenous peoples*», Policy Brief n° 70, 8 mai 2020, 1.

<sup>474</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, «*The impact of COVID-19 on indigenous peoples*». Toutefois, il n'existe pas de données sur les taux d'infection des populations autochtones, les infections n'étant pas enregistrées par groupe ethnique.

<sup>475</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, «*The impact of COVID-19 on indigenous peoples*».

<sup>476</sup> BIT, «*Le COVID-19 et le monde du travail: Peuples autochtones et tribaux*», 2.

278. Il convient donc d'apporter de toute urgence des réponses intégrées et culturellement adaptées<sup>477</sup>. Certains pays ont déjà adopté des mesures ciblées tenant compte des droits et des besoins des peuples autochtones, et la plupart d'entre elles se concentrent sur la prévention, notamment la «fermeture des communautés» que des populations autochtones ont elles-mêmes décidée en coordination avec les gouvernements<sup>478</sup>.

279. Quelques pays ont pris des dispositions pour garantir l'accès des populations autochtones aux services de santé, y compris celles qui vivent dans des régions isolées.

*Fédération de Russie* – Des équipes médicales vont à la rencontre des groupes autochtones nomades des régions isolées et inaccessibles. Elles ont recours à des technologies de télémédecine et à un système de suivi pour fournir une aide médicale à des personnes en situation d'urgence<sup>479</sup>.

280. Des mesures sont aussi adoptées pour veiller à ce que les personnes autochtones aient accès à l'aide sociale, aux transferts en espèces, aux prestations en nature et aux soutiens au revenu en cas de maladie ou d'isolement volontaire.

*Chili* – Le gouvernement apporte un soutien économique aux familles autochtones dans le besoin, y compris des subventions qui couvrent des services de base, un revenu familial d'urgence et un revenu minimum garanti<sup>480</sup>.

281. Plusieurs pays ont aussi alloué des fonds aux communautés autochtones et tribales.

*Canada* – Un soutien médical spécifique et des fonds pour une relance ont été prévus pour les communautés autochtones, notamment des transferts aux gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut pour soutenir leurs préparatifs et leurs interventions en matière de santé et de services sociaux dans le cadre de leur réponse à la pandémie. Le gouvernement a également octroyé des fonds pour soutenir les transporteurs aériens du Nord, afin d'assurer l'approvisionnement continu en nourriture et d'autres biens et services essentiels aux communautés éloignées et desservies par avion. Un financement supplémentaire a aussi été accordé à Nutrition Nord Canada pour augmenter les contributions afin que les familles puissent se permettre d'acheter des aliments nutritifs et des produits d'hygiène personnelle dont elles ont grand besoin. De plus, les Services aux Autochtones Canada fournissent également un soutien au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et à la Inuvialuit Regional Corporation pour aider les familles autochtones<sup>481</sup>.

<sup>477</sup> BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: Peuples autochtones et tribaux», 3.

<sup>478</sup> Ainsi, sur la base des normes coutumières et des méthodes traditionnelles de prise de décisions des peuples autochtones, des communautés autochtones de l'Australie, du Brésil, du Canada, de la Colombie, de l'Équateur, de la France-Nouvelle-Calédonie, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande, du Paraguay et du Pérou élaborent et mettent en œuvre leurs propres protocoles communautaires pour faire face à la pandémie. Voir HCDH, «[COVID-19 and indigenous peoples' rights: What is the impact of COVID-19 on indigenous peoples' rights?](#)», 29 juin 2020, 5. Voir aussi Australie, [Access to remote areas: coronavirus \(COVID\) update](#) et *Sunday Morning Herald*, «[When it came to COVID-19, Indigenous Australians sent it packing](#)», novembre 2020.

<sup>479</sup> Voir HCDH, «COVID-19 and indigenous peoples' rights», 2.

<sup>480</sup> Voir HCDH, «COVID-19 and indigenous peoples' rights», 8.

<sup>481</sup> Gouvernement du Canada, Services aux Autochtones Canada, «[Mise à jour sur la COVID-19 dans les communautés autochtones](#)», communiqué de presse, 7 juillet 2020.

282. Pour pallier le manque d'informations en langues autochtones locales<sup>482</sup>, certains pays ont pris des dispositions pour garantir la disponibilité en temps opportun d'informations précises sur la pandémie dans des langues autochtones et dans des formats culturellement adaptés<sup>483</sup>.

*Chili* – Des informations dans les langues autochtones aimara, mapudungun et rapa nui sur les mesures sanitaires ont été diffusées à la radio et sur les réseaux sociaux, et publiées par écrit.

*France* – En Nouvelle-Calédonie, des institutions publiques ont lancé une campagne de communication sur la pandémie en nâa kwenyii, l'une des 28 langues autochtones<sup>484</sup>.

*Guatemala* - Dans ses informations sur les mesures prises pour faire face à la pandémie, le gouvernement indique que, depuis mars 2020, l'Académie des langues mayas du Guatemala a traduit 21 directives présidentielles en 22 langues mayas. En vue de la diffusion de ces directives, des extraits ont été mis en contexte sous forme de matériel radiophonique et audiovisuel. En outre, neuf campagnes de communication visant à endiguer la pandémie de COVID-19 et en atténuer les effets ont été réalisées. Ces campagnes ont été diffusées sur 94 stations de radio (radios communautaires), auprès de 37 opérateurs de réseaux câblés et sur plusieurs plateformes et réseaux sociaux.

En outre, la Section des peuples autochtones de la Direction générale de la prévoyance sociale du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a fourni des conseils spéciaux au titre du Programme de contribution économique pour les personnes âgées dans le contexte la pandémie de COVID-19. Cette section a également organisé des ateliers et fourni des conseils sur les droits au travail et la suspension des contrats de travail en lien avec l'accord ministériel 140-2020, qui prévoit la «Procédure électronique d'enregistrement, de contrôle et d'autorisation des suspensions des contrats de travail», dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise actuelle.

*Mexique* – L'Institut national des populations autochtones a diffusé des informations sur le COVID-19 dans 35 langues autochtones. Le Conseil national de la prévention de la discrimination au Mexique (CONAPRED) a également demandé au service public de radio et de télévision et au Réseau des diffuseurs d'émissions éducatives à la radio et à la télévision du Mexique de produire des contenus accessibles aux groupes autochtones pour veiller à une couverture médiatique de la pandémie pertinente, opportune et accessible<sup>485</sup>.

<sup>482</sup> International Work Group for Indigenous Affairs (IWGIA), *Indigenous realities in a COVID-19 world: Around the globe*, 16 juin 2020.

<sup>483</sup> Par exemple *Australie, Bolivie (État plurinational de), Brésil, Canada, Chili, Colombie, Danemark, Équateur, Finlande, Guatemala, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande et Pérou*. Voir HCDH, «COVID-19 and indigenous peoples' rights», 5.

<sup>484</sup> HCDH, «COVID-19 and indigenous peoples' rights», 5.

<sup>485</sup> HCDH, «COVID-19 and indigenous peoples' rights», 5.

**283.** Certains pays ont également prévu un soutien aux petites entreprises et coopératives gérées par des peuples autochtones et tribaux, en se concentrant sur les communautés locales et rurales, et facilitant la transition vers la formalité et l'accès aux marchés.

*Australie* – Des mesures d'aide spécifiques s'adressent à toutes les entreprises aborigènes touchées par la pandémie. Ces mesures ont été conçues en collaboration avec l'Agence nationale des aborigènes australiens (NIAA) pour résoudre les difficultés immédiates que rencontrent les entreprises aborigènes et comprennent un accès à des conseils spécialisés sur la façon de gérer la crise, dont une évaluation rapide du positionnement commercial et de la gestion de la trésorerie et une aide pour accéder aux mesures de relance fédérales, des États et des territoires, comme les paiements du programme *JobKeeper*. Il est également prévu de soutenir la trésorerie et le fonds de roulement des entreprises grâce à un prêt ou à une subvention pouvant aller jusqu'à 100 000 dollars australiens<sup>486</sup>.

**284.** Il est important de s'assurer que les mesures prises pour contrôler la pandémie qui peuvent avoir des conséquences sur les populations autochtones sont formulées et mises en œuvre en consultation et avec l'accord des dirigeants autochtones et dans le respect des cultures<sup>487</sup>. Lors de l'examen des mesures de riposte, il faut absolument veiller à ce que les responsabilités et les droits culturels, spirituels et religieux des populations autochtones soient reconnus et qu'il en soit tenu compte<sup>488</sup>. À cet égard, la recommandation n° 205 prévoit que lorsque les Membres prennent «des mesures pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience, [ils] devraient [...] veiller à ce que les personnes appartenant aux minorités concernées soient consultées, de même que les peuples indigènes et tribaux, en particulier par l'intermédiaire de leurs institutions représentatives, lorsqu'elles existent, et participent directement à la prise de décisions, en particulier si les territoires habités ou utilisés par ces peuples et leur environnement subissent les effets de la crise et des mesures de redressement et de retour à la stabilité»<sup>489</sup>.

<sup>486</sup> Gouvernement de l'Australie, Business. «[Support for indigenous businesses to recover from COVID-19](#)», mis à jour le 8 mai 2020.

<sup>487</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, «The impact of COVID-19 on indigenous peoples», 3.

<sup>488</sup> Mécanisme d'experts sur les droits des peuples autochtones, «[COVID-19 yet another challenge for indigenous peoples](#)», 6 avril 2020.

<sup>489</sup> Recommandation (n° 205), paragr. 15 g).

**285.** Certains pays ont pris des dispositions pour garantir la participation active et pertinente des populations autochtones à leurs mesures d'intervention.

*Australie* – Un groupe de travail national aborigène a été mis en place pour concevoir un plan de riposte d'urgence à la pandémie pour les communautés aborigènes. Le gouvernement travaille conjointement aux peuples aborigènes et insulaires du détroit de Torrès pour concevoir et appliquer des réponses sur mesure à la pandémie, dans le respect des cultures et fondées sur des éléments probants. Le plan de gestion pour les peuples aborigènes et insulaires du détroit de Torrès a été élaboré par un groupe consultatif co-présidé par le ministère de la Santé et l'Organisation nationale de la santé gérée par les communautés aborigènes pour veiller à l'inclusion de leurs points de vue sur la base des principes d'un processus de prise de décisions partagé, d'une conception commune et d'un flux d'informations à double sens<sup>490</sup>.

*Nouvelle-Zélande* – Le ministère de la Santé a élaboré un plan d'action māori contre la pandémie de COVID-19 qui tient compte des inégalités autochtones en matière de santé et identifie des actions sanitaires spécifiques pour les Māori. Le plan d'action souligne que «les Māori sont des décideurs essentiels dans la conception, la mise en place et le suivi des services de santé et d'invalidité, et dans la riposte à la pandémie»<sup>491</sup>.

**286.** Pour apporter une réponse valable fondée sur une plus grande résilience, il faut faire participer les populations autochtones, en tant que travailleurs, employeurs et gardiens des ressources naturelles vitales pour la sécurité alimentaire de leurs communautés et de leurs pays<sup>492</sup>. Ces populations disposent d'institutions de gouvernance et de connaissances traditionnelles pour protéger la biodiversité, y compris leurs propres systèmes sanitaires et alimentaires, qui peuvent contribuer efficacement à la réussite des mesures de riposte et de relance<sup>493</sup>.

<sup>490</sup> HCDH, «COVID-19 and indigenous peoples' rights», 4.

<sup>491</sup> Ministère de la Santé, «[Updated COVID-19 Māori Health Response Plan](#)», juillet 2020.

<sup>492</sup> BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: Peuples autochtones et tribaux», 4.

<sup>493</sup> Groupe d'appui interorganisations sur les questions autochtones, [Indigenous Peoples and COVID-19: A Guidance Note for the UN System prepared by the UN Inter-Agency Support Group on Indigenous Issues](#), 23 avril 2020, 1.

Partie VII

## **Le dialogue social et le COVID-19**

---

## ► Bâtir une normalité plus inclusive grâce à la participation de tous les acteurs du monde du travail

287. La commission souhaite souligner «l'importance d'élaborer et de mettre en oeuvre, par le biais du dialogue social, des réponses aux différentes dimensions de la crise, moyennant de larges consultations. Outre ces consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, il conviendra de concevoir les ripostes et les mesures de relance en tenant compte des points de vue de chacun et des groupes concernés par les mesures à prendre, ainsi que de ceux des organisations de la société civile concernées»<sup>494</sup>. Les processus de dialogue inclusifs contribuent à créer un climat de confiance, à garantir que les réponses apportées répondent aux besoins de toutes les personnes concernées et à encourager l'engagement et l'appropriation par toutes les parties prenantes<sup>495</sup>.

*Pologne* – En avril 2020, le gouvernement a organisé un hackathon de trois jours pour recueillir de nouvelles idées sur la façon de promouvoir la sécurité, les affaires, les sciences, le commerce en ligne, l'éducation et les loisirs pendant la pandémie de COVID-19<sup>496</sup>.

288. Cependant, des inégalités persistent de bien des façons dans les pays et entre pays, une situation qui engendre des injustices dans la prise de décisions. Le risque est grand que les décisions stratégiques adoptées négligent les intérêts de pans entiers de la population – surtout les groupes en situation défavorable – qui ne peuvent pas participer de façon significative aux processus décisionnels. En outre, les mécanismes normaux de consultation et de participation pourraient être perturbés ou contournés pendant les périodes de confinement<sup>497</sup>. Il est capital d'adopter une approche qui tienne compte de l'ensemble de la société et du fait que les gouvernements agissent de concert avec les partenaires sociaux du monde du travail pour gérer les répercussions de la pandémie de COVID-19 et garantir une relance inclusive<sup>498</sup>.

*Finlande* – Dans son rapport, le gouvernement explique que la politique de l'emploi vise à faire progresser le taux d'activité des personnes ayant une capacité de travail limitée ou des perspectives d'emploi peu encourageantes, des jeunes, des personnes âgées et de celles issues de l'immigration. Il estime que le programme permettra de porter le taux d'emploi à 75 pour cent et qu'au moins 60 000 personnes de plus trouveront un emploi d'ici à la fin de 2023. Un plan d'action sur les besoins de réforme en matière d'intégration des migrants sera élaboré et soumis au Parlement d'ici à la fin février 2021 sous la forme d'un rapport du gouvernement.

289. De nombreux gouvernements ont adopté un train de mesures de protection pour faire face aux effets socio-économiques de la pandémie de COVID-19. Toutefois, les pouvoirs publics ne peuvent pas résoudre ces difficultés seuls<sup>499</sup>. Ils doivent collaborer et se coordonner avec les institutions du marché du travail et les acteurs du monde du travail, en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour venir à bout de la pandémie, atténuer les effets des mesures d'endiguement, relancer les entreprises et l'économie et reconstruire la

<sup>494</sup> Article 3 de la convention n° 122; Préambule de la recommandation n° 205.

<sup>495</sup> Secrétaire général de l'ONU, «Nous sommes tous dans le même bateau».

<sup>496</sup> Pologne, «Gov't launches virtual hackathon to fight COVID-19», 1<sup>er</sup> avril 2020.

<sup>497</sup> Secrétaire général de l'ONU, «Nous sommes tous dans le même bateau».

<sup>498</sup> BIT, «COVID-19 and the world of work: Ensuring no one is left behind in the response and recovery», 8.

<sup>499</sup> BIT, «Le rôle central du dialogue social pour faire face à la crise du COVID-19», Note de synthèse, mai 2020.

société<sup>500</sup>. L'instauration de la confiance par le dialogue entre les organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour apaiser les tensions et faire en sorte que les politiques adoptées répondent aux besoins de tous les partenaires du marché du travail<sup>501</sup>. Le dialogue social constitue donc la pierre angulaire du cadre politique mis en place par l'OIT pour affronter la crise du COVID-19<sup>502</sup>.

290. Conscients de l'importance qu'il y a à collaborer pour faire face aux répercussions de la crise, qui s'étendent à tous les domaines, les partenaires sociaux de nombreux pays ont apporté un appui conjoint aux mesures prises par les autorités, faisant eux-mêmes des propositions pour lutter contre la pandémie<sup>503</sup>.

La Confédération finlandaise des professionnels (STTK), la Confédération des industries finlandaises (EK), la Commission des employeurs des collectivités locales (KT), l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) et la Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (AKAVA) ont formulé, en mai 2020, des propositions conjointes concernant la modification provisoire de la loi sur le travail, le calcul des prestations de chômage, l'apprentissage en ligne dans le cadre de la formation professionnelle et le renforcement des compétences numériques, entre autres<sup>504</sup>.

Le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP) a indiqué que la table ronde du Conseil économique et social sur le secteur de l'emploi décent n'a pas pu se tenir au cours du premier semestre 2020 en raison de la pandémie. Il a regretté de n'avoir été convoqué qu'une seule fois en août 2020 pour discuter de la politique nationale de l'emploi dans le contexte de la pandémie et pour examiner ses incidences sur l'emploi. À cette réunion, le COHEP a souligné l'importance de la formation professionnelle et de la création d'emplois.

*Pays-Bas* – Le gouvernement indique dans son rapport que, depuis le début de la crise, le Conseil des ministres se réunit toutes les semaines avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le Conseil des ministres a affirmé qu'il était essentiel que les partenaires sociaux continuent de travailler ensemble et que, s'il y avait toujours des divergences de vues quant aux mesures à prendre, il importait de privilégier un consensus le plus large possible.

<sup>500</sup> BIT et OIE, *Enquête mondiale sur les organisations d'employeurs et d'entreprises: Incidences internes et réponses au COVID-19*, Genève, 2020, 25.

<sup>501</sup> BIT, «*Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques*», Note de synthèse, juillet 2020.

<sup>502</sup> BIT, «*Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19*», Note de synthèse, Axe 4: S'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions, mis à jour le 18 mai 2020.

<sup>503</sup> Par exemple, Belgique (RTBF, «*Coronavirus: Le Groupe des 10 estime que les personnes non contaminées doivent pouvoir continuer à travailler*», Belga News, 17 mars 2020) et France (Les clés du social, «*Coronavirus: Déclaration commune des partenaires sociaux du 19 mars*», 21 mars 2020).

<sup>504</sup> Confederation of Finnish Industries (EK), «*Social partners' proposals to help businesses in the corona crisis: A step in the right direction, but more action needed*», 18 mars 2020.

*Portugal* – Selon le rapport du gouvernement, le dialogue tripartite a permis, depuis le début de la crise, de faire en sorte que chacun participe à la conception de solutions et à l'adoption d'une approche équilibrée afin de répondre aux besoins divers et urgents soulevés par la crise. Ainsi, la fréquence des réunions tripartites a fortement augmenté et, le 12 mai 2020, le gouvernement et la Commission permanente de concertation sociale ont signé une déclaration d'engagement tripartite, exhortant les parties à unir leurs forces pour venir à bout de la pandémie.

*Royaume-Uni* – Dans son rapport, le gouvernement du Royaume-Uni a indiqué que la Secrétaire du Cabinet chargé de l'Économie, du Travail équitable et de la Culture (Écosse) et la Secrétaire générale du Congrès des syndicats d'Écosse (STUC) avaient publié une déclaration conjointe, soulignant leur attachement aux pratiques de travail équitables et engageant les employeurs, les syndicats et les travailleurs à s'entendre pour prendre les bonnes décisions concernant toutes les questions liées à la pandémie de COVID-19 qui se posent sur le lieu de travail et pour faire en sorte que tous les travailleurs bénéficient d'un traitement équitable. Une déclaration actualisée sur les pratiques équitables de travail a été publiée le 19 juillet 2020 par le gouvernement de l'Écosse et les partenaires sociaux. Les parties concernées sont encouragées à continuer de travailler main dans la main afin de prendre les décisions voulues en matière de travail pour accompagner la réouverture de l'économie. Cette démarche témoigne de la détermination à mettre le travail équitable au cœur de la relance économique en Écosse.

291. Par ailleurs, la commission note que, dans plusieurs pays, des déclarations tripartites mettant en avant l'importance du dialogue social en temps de crise ont été publiées.

*Islande* – Le 5 mars 2020, le gouvernement, la Confédération des employeurs islandais (SA) et la Confédération islandaise du travail (ASI) sont parvenus à un accord tripartite sur les mesures à prendre pour ralentir la transmission du virus en permettant aux gens de respecter les consignes officielles en matière d'isolement sans avoir à craindre pour leurs finances personnelles<sup>505</sup>.

*République de Corée* – En mars 2020, le gouvernement et les partenaires sociaux ont publié une déclaration tripartite sur les moyens de surmonter la crise du COVID-19 grâce au maintien de l'emploi, à la protection des travailleurs les plus exposés au virus et à l'allègement de la pression fiscale pesant sur les petites entreprises. La déclaration a été complétée par un accord tripartite sur le secteur de la santé, signé le 19 mars 2020, dans lequel sont recensées les obligations qui incombent aux travailleurs et aux directions d'établissements pour ce qui est de promouvoir la sécurité et la santé au travail ainsi que la sécurité des patients, d'endiguer la propagation du virus, de prévenir l'épuisement du personnel médical, d'améliorer le milieu de travail dans les établissements de soins et de préserver l'emploi dans ce secteur<sup>506</sup>.

<sup>505</sup> ASI, «*A three-party agreement on action to counter COVID-19*», 5 mars 2020.

<sup>506</sup> BIT, «*Le COVID-19 et le monde du travail: Réponses politiques nationales*», République de Corée.

292. Le dialogue social a permis de parvenir à un consensus tripartite sur de nombreuses mesures législatives, réglementaires et financières visant à limiter les incidences économiques et sociales de la pandémie.

*Italie* – Deux protocoles tripartites adoptés au niveau national ont été transposés dans des décrets présidentiels en date du 22 mars et du 26 avril 2020. Le dialogue social tripartite mené à cette occasion a ouvert la voie à un dialogue bipartite au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, qui a débouché sur l'adoption de solutions adaptées dans presque tous les secteurs (banque, produits chimiques et pharmaceutiques, construction, énergie, agroalimentaire, logistique et transport, secteur manufacturier, commerce de détail, etc.). Au niveau des entreprises, ces protocoles ont aidé les directions et les syndicats à s'entendre sur les mesures à prendre pour protéger les salariés contre les risques d'infection, y compris dans les entreprises ayant déjà connu des grèves spontanées<sup>507</sup>.

293. Les gouvernements jouent aussi un rôle décisif en soutenant comme il se doit le dialogue social bipartite et en ménageant l'espace nécessaire à son bon déroulement. Un grand nombre d'entre eux ont ainsi facilité les négociations sur les dispositifs de chômage partiel en finançant des subventions salariales pour les travailleurs concernés<sup>508</sup>. Les partenaires sociaux se sont penchés sur un large éventail de sujets allant de la sécurité et de la santé à la reprise des activités économiques, en passant par la promotion du télétravail et du travail depuis le domicile, l'aménagement du temps de travail, les mesures de réduction des coûts ou l'octroi aux travailleurs d'une aide au revenu, entre autres<sup>509</sup>.

En *Allemagne*, le 20 mars 2020, IG Metall (le syndicat des travailleurs des industries métallurgiques) et Gesamtmetall (l'organisation des employeurs des industries métallurgiques) ont conclu un accord collectif qui protège les emplois et les revenus et permet aux parents de s'occuper de leurs enfants en cas de fermeture de crèche ou d'école<sup>510</sup>. L'accord comporte des dispositions relatives au chômage partiel, conformément auxquelles les employés perçoivent une rémunération correspondant à 80 pour cent de leur salaire net, qui est financée à 60 pour cent (ou 67 pour cent pour les travailleurs avec enfants) par le Programme public d'emploi de l'Agence fédérale pour l'emploi.

En *Autriche* lorsque la pandémie a éclaté en mars 2020, la Fédération autrichienne des syndicats (ÖGB), la Chambre autrichienne du travail (AK) et la Chambre économique fédérale d'Autriche (WKÖ) sont très rapidement parvenues à un consensus concernant un dispositif de chômage partiel, instauré pour une durée de trois mois renouvelable. Ce dispositif, qui a permis de maintenir 1,3 million d'emplois jusqu'à la fin mai, a été prolongé de trois mois supplémentaires et adapté au bénéfice des travailleurs concernés. Il interdit le travail sur appel et s'applique également aux contrats d'apprentissage<sup>511</sup>.

<sup>507</sup> Gouvernement de l'Italie, ministère de la Santé. «*Covid-19: Sicurezza dei lavoratori*»; IUF, «*Italia: Il pressing sindacale conquista un accordo nazionale tripartito su occupazione, salute e sicurezza*», News, 25 mars 2020. Voir aussi, BIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19».

<sup>508</sup> BIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19».

<sup>509</sup> BIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19».

<sup>510</sup> IG Metall, «*Collective Bargaining Campaign 2020 in the metal and electrical industries*», 26 mars 2020.

<sup>511</sup> Des mesures similaires ont été adoptées en Allemagne.

*Singapour* – Un accord national tripartite a ouvert la voie à des négociations et des consultations, au niveau des entreprises, sur les ajustements de salaire et sur la manière d'éviter, et de gérer, les licenciements. L'accord fait obligation aux employeurs de consulter les syndicats concernés sur différents sujets et recommande diverses mesures en vue d'éviter les licenciements, notamment des actions de formation et de développement des compétences ainsi que le redéploiement de salariés au sein de l'entreprise. Les employeurs ont par ailleurs entrepris de réexaminer tous les ajustements faits, en vue de rétablir les employés dans leurs positions antérieures lorsque la situation de leur entreprise se sera redressée<sup>512</sup>.

294. Le dialogue social, qu'il soit bipartite ou tripartite, contribue à la conception et à l'élaboration de politiques stratégiques fortes, adaptées aux enjeux immédiats de la pandémie. Ces politiques peuvent viser à promouvoir la résilience économique et la viabilité des entreprises, à éviter les chevauchements et à apporter un soutien au revenu des travailleurs et de leur famille ou à réguler le télétravail.

*Afrique du Sud* – Conscient de l'ampleur inédite de la crise du COVID-19, le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) a entrepris, avec la participation des dirigeants des organisations d'employeurs et de travailleurs, du gouvernement et des collectivités, de trouver des solutions pour: intensifier l'action en santé publique, endiguer la propagation du virus, garantir la sécurité de l'approvisionnement en matériel médical, adapter les lieux de travail et accompagner les PME<sup>513</sup>.

<sup>512</sup> BIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19».

<sup>513</sup> *Afrique du Sud*, ministère de la Santé, «[National Economic Development and Labour Council on measures to combat Covid-19 Coronavirus](#)», 17 mars 2020; et ministère du Travail, «[COVID-19 Temporary Employee/Employer Relief Scheme](#)», avis n° 215 de 2020. De même, la Chambre de commerce et d'industrie australienne (ACCI), le Groupe de l'industrie australienne (AIGroup), le Syndicat australien des services (ASU) et le Conseil australien des syndicats (ACTU) se sont accordés sur un ensemble de mesures temporaires destinées à soutenir les entreprises et leurs salariés pendant la pandémie. En outre, à la suite des observations formulées par les partenaires sociaux, la Fair Work Commission a pris des décisions portant modification de 99 textes régissant les conditions d'emploi de la majorité des personnes travaillant en *Australie*. En application de ces décisions, les salariés se voient accorder deux semaines de congé non rémunéré pendant la pandémie et la possibilité de doubler, avec l'accord de leur employeur, leurs congés annuels en percevant la moitié de leur rémunération habituelle. Dans le secteur public, à la suite d'une communication du Syndicat des collectivités et du secteur public (CPSU), la Commission australienne du service public a étendu le bénéfice du droit au congé rémunéré au personnel occasionnel touché par le COVID-19. Selon le CPSU, 9 000 travailleurs occasionnels seraient concernés. Voir Fair Work Commission, «[Modern awards update – AM2020/12 – Variation of awards – Additional measures during the Covid-19 pandemic](#)», 9 avril 2020.

*France* – Le 26 novembre 2020, le gouvernement et les partenaires sociaux ont avalisé un accord national interprofessionnel sur le télétravail établissant des modalités de mise en œuvre dans les entreprises. Il encourage les négociations au niveau des branches et des entreprises et donne un cadre sur la manière de négocier sur le sujet. L'accord prône une vigilance particulière quant à la préservation de la cohésion sociale interne et aux conditions de maintien du lien social entre les collaborateurs. Dans le cadre de la négociation, les parties déterminent l'éligibilité des postes au télétravail. L'accord prévoit également le double volontariat (dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande) et la réversibilité de l'accord de télétravail, la prise en charge par l'employeur des frais du télétravail, la possibilité de mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, et la nécessité d'adopter une charte ou un accord entre l'employeur et le salarié où le « droit à la déconnexion » peut être abordé. De plus, selon l'accord, les accidents du travail sont imputables à l'employeur. L'accord prévoit aussi la mise en place d'un comité de suivi paritaire de l'application du présent accord, constitué de représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.<sup>514</sup>

**295.** Dans de nombreux pays, les accords tripartites et les mesures stratégiques prises par les pouvoirs publics ont été complétés et renforcés par des accords collectifs conclus par les partenaires sociaux, tant à l'échelon national qu'à celui des entreprises. En outre, le dialogue social, bipartite ou tripartite, se révèle particulièrement utile pour concevoir des politiques et des stratégies à plus long terme, en vue de soutenir la productivité et la croissance économique au lendemain de la crise, de faciliter la transition vers l'économie formelle et de garantir une cohésion sociale, une résilience et une stabilité accrues<sup>515</sup>.

*Brésil* – Afin de protéger la vie et les droits des travailleurs face à la pandémie de COVID-19, les syndicats de Mercedes-Benz au Brésil ont négocié des accords par lesquels ils ont accepté que des contrats de travail soient suspendus et les heures de travail et salaires diminués pendant une période donnée, à condition que les employeurs versent aux travailleurs une indemnité pour compenser le salaire perdu<sup>516</sup>.

<sup>514</sup> [Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail](#). Voir aussi des commentaires sur l'accord en « [Accord télétravail: que faut-il en retenir ?](#) »

<sup>515</sup> BIT, « [Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19](#) », Note de synthèse, mai 2020, 17.

<sup>516</sup> I. Martínez-Vargas, « [Mercedes-Benz aprova acordo para suspender contratos de trabalho, mas pagará compensação salarial](#) », *Folha de S. Paulo*, 22 avril 2020.

*Colombie* – L'Association des producteurs de bananes (AUGURA) et le Syndicat national des travailleurs de l'industrie agricole (SINTRAINAGRO) ont mis en place un protocole relatif à la biosécurité qui concerne quelque 22 000 ouvriers des plantations de bananes de l'Urabá. Le protocole comporte des dispositions concernant la sécurité et la santé au travail, notamment la fourniture d'équipements de protection individuelle, les mesures de distanciation physique à respecter au travail et dans les transports, le lavage des mains et le nettoyage et la désinfection des locaux et des équipements professionnels. Les travailleurs de plus de 65 ans et ceux qui présentent des pathologies préexistantes sont dispensés de travailler pendant la durée des mesures d'endiguement et perçoivent le salaire minimum légal majoré de 8 pour cent après épuisement de leurs droits à congé pour la période en cours et la période à venir. Des comités de sécurité et de santé composés de représentants des syndicats et des directions contrôlent la mise en œuvre du protocole; les visites sur site montrent que celui-ci est respecté dans la grande majorité des plantations. Le protocole a permis de poursuivre sans interruption la production de bananes à destination du marché national et du marché international tout en donnant la possibilité à plus de 900 travailleurs vulnérables de rester chez eux et de bénéficier des prestations prévues<sup>517</sup>.

*Suède* – Dans son rapport, le gouvernement indique que pour faire face à l'impact de la pandémie, il a mis en place un groupe de référence pour discuter de la situation du marché du travail. En outre, la mise en œuvre de l'allocation de chômage partiel se fait par le biais de conventions collectives. Les syndicats et les employeurs ont signé des accords couvrant 85 pour cent des salariés du secteur privé qui relèvent de conventions collectives.

*Tunisie* – Les partenaires sociaux ont négocié un accord avec le ministère du Travail pour venir en aide aux entreprises, garantir les revenus et protéger l'emploi dans l'ensemble du secteur privé. Suite à cet accord, les salaires d'environ 1,5 million de travailleurs ont été versés lors des fermetures dues à la pandémie de COVID-19 en avril 2020. Le gouvernement a versé une subvention exceptionnelle de 200 TND (environ 70 dollars É.-U.) par travailleur, et les employeurs ont versé la partie restante du salaire. Pour bénéficier de cette aide, les entreprises devaient être affiliées à la Caisse nationale de sécurité sociale et disposaient d'un délai de 30 jours pour déclarer leurs salariés, sans encourir de pénalités. Ce régime devrait avoir un impact positif sur la formalisation dans le pays<sup>518</sup>.

<sup>517</sup> SINTRAINAGRO, «*Protocolo de Bioseguridad para trabajadores banañeros*», 25 mars 2020.

<sup>518</sup> BIT, *The Role of social dialogue and the social partners in addressing the consequences of COVID-19 in the informal economy*, octobre 2020, 4.

296. La commission note toutefois que, dans certains pays, la pandémie et les mesures d'endigement font obstacle au dialogue social et, surtout, à la négociation collective. De fait, les gouvernements ont souvent pris des mesures unilatéralement sans consulter ni les partenaires sociaux ni les groupes et secteurs de la société civile concernés par ces mesures<sup>519</sup>. En outre, les négociations collectives ont été considérablement altérées dans certains pays et, de ce fait, moins d'accords collectifs ont été conclus pendant cette période dans ces pays<sup>520</sup>.

En Argentine, la *Centrale des travailleurs de l'Argentine* rapporte que, pendant les premières semaines du confinement, aucune négociation collective n'a eu lieu et aucun accord collectif n'a été conclu. Toutefois, en mai 2020, plusieurs accords concernant un certain nombre de secteurs (bâtiment, banque, industrie chimique, agroalimentaire, santé ou encore filière papier) ont été signés, ce qui a permis aux partenaires sociaux d'éviter ou de limiter les pertes de revenus.

297. Pendant la crise, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fourni à leurs membres un certain nombre de services directs, qui ont contribué à limiter la propagation du virus, à promouvoir la communication sur le lieu de travail et à faire en sorte que les entreprises puissent continuer d'opérer aussi efficacement que possible au vu des circonstances<sup>521</sup>. Parallèlement, la crise les a poussés à ajuster leurs modes de fonctionnement, et nombre d'entre elles ont proposé des services de conseil à distance<sup>522</sup>.

L'*Organisation internationale des employeurs (OIE)* et son réseau mondial d'organisations d'employeurs ont pris une série de mesures pour affronter la pandémie de COVID-19. L'OIE a notamment organisé 36 conférences en ligne, dont une grande partie en collaboration avec le BIT<sup>523</sup>. En lien avec le Bureau des activités pour les employeurs du BIT, elle a conduit une enquête mondiale auprès d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles afin d'évaluer les besoins les plus urgents de ces dernières et de trouver des solutions et des stratégies de reprise adaptées. L'OIE a également élaboré des notes stratégiques et des orientations destinées aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, afin de les aider à surmonter les différentes étapes de la pandémie, compte tenu des normes internationales du travail applicables.

298. La commission salue les efforts considérables de l'OIE et note que ses orientations portent sur des sujets directement liés à la riposte et à la relance, notamment sur la défense des intérêts économiques des micro, petites et moyennes entreprises face à la pandémie, sur le retour au travail en toute sécurité ou encore sur le télétravail en période de COVID-19. L'OIE a aussi publié un document sur les diverses mesures prises par les employeurs face à la pandémie, mettant en avant des exemples de bonnes pratiques.

<sup>519</sup> Voir par exemple, COVID-19 Watch, ETUC, Briefing Note, Social Dialogue, 8 May 2020. [COVID-19: Social Dialogue developments.](#)

<sup>520</sup> Par exemple, Espagne: M.V. Gómez, «*La negociación de los convenios colectivos se desploma por el coronavirus*», *El País*, 13 août 2020. Voir aussi les difficultés rencontrées dans le secteur bancaire en France: M. Pourcelot, «*Banques: La crise sanitaire exacerbe le manque de dialogue social*», *Force Ouvrière*, 14 mai 2020.

<sup>521</sup> BIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19».

<sup>522</sup> BIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19».

<sup>523</sup> Voir, par exemple, BIT et OIE, [A global survey of employer and business membership organizations: Inside impact and responses to COVID-19](#), et OIE, [Nouveau document sur la défense des intérêts économiques pour les PME dans la lutte contre la crise du Covid-19](#), juillet 2020.

299. Si l'on veut que les politiques socio-économiques adoptées répondent en priorité aux besoins des travailleurs les plus vulnérables ainsi qu'à ceux des entreprises. Il est fondamental de s'assurer que le dialogue social se déroule de manière inclusive.

En Irlande, en mai 2020, la commission du Congrès irlandais des syndicats (ICTU) en charge des questions de handicap a signé une déclaration conjointe publiée par plusieurs groupes de la société civile et de défense des droits humains, qui y demandent que tous les acteurs étatiques s'acquittent de leurs obligations en vertu de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Il y est par ailleurs noté que le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées a souligné que, si la pandémie avait des incidences pour tous les membres de la société, les personnes en situation de handicap étaient particulièrement vulnérables. Le ICTU craint que ces personnes, dont le taux de chômage global s'établit déjà à 28,2 pour cent en Irlande, éprouvent à l'avenir des difficultés plus grandes encore pour obtenir un travail décent. Elle demande donc que les personnes en situation de handicap ne soient pas laissées pour compte lors de la relance économique et souligne que les mesures visant à faciliter des modalités de travail flexibles, y compris le travail depuis le domicile (qui englobe le télétravail), pourraient favoriser un plus grand taux d'activité des personnes en situation de handicap<sup>524</sup>.

*Sénégal* – Le Haut conseil du dialogue social (HCDS) s'est penché sur les conséquences de la pandémie pour les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle. Le HCDS se compose de représentants de l'économie informelle au sein de l'Union nationale des commerçants et industriels du Sénégal, et de plusieurs autres syndicats et organisations professionnelles. Le HCDS a constamment attiré l'attention au plus haut niveau sur la situation critique des personnes de l'économie informelle. Il participe activement au Comité directeur chargé de l'évaluation rapide de l'OIT sur l'impact de la crise COVID-19 sur l'économie informelle, et contribue à déterminer les secteurs concernés, établit des contacts et révisé le projet de rapport. Dans le cadre d'un processus consensuel tripartite, le HCDS préconisera l'intégration des conclusions et des recommandations de ce rapport, si possible, dans le plan de relance nationale dans le contexte de la pandémie de COVID-19<sup>525</sup>.

<sup>524</sup> Irish Congress of Trade Unions (ICTU), «[ICTU Disability Committee stresses importance of including people with disabilities in COVID-19 response](#)», 11 mai 2020.

<sup>525</sup> BIT, [The role of social dialogue and the social partners in addressing the consequences of COVID-19 in the informal economy](#), octobre 2020, 4.

## Conclusions

---

300. Au moment de présenter ses conclusions, la commission souhaite souligner, comme elle l'a fait dans son introduction, que la pandémie de COVID-19 et ses effets continuent d'évoluer rapidement. Par conséquent, les présentes réflexions ne portent que sur un instantané d'une crise mondiale qui peut encore soulever bien des défis inattendus, et, espérons-le, susciter des solutions inédites et novatrices. Quelle que soit la tournure que peut prendre la pandémie dans les mois, voire dans les années à venir, la commission prie instamment les partenaires tripartites de veiller à ce que toutes les mesures de riposte, de relance et de suivi qu'ils formulent et mettent en œuvre soient inclusives et garantissent le respect des droits humains et la primauté du droit, y compris le respect des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail<sup>526</sup>.

### Partie I

- ▶ Face à la pandémie de COVID-19, il a fallu adopter en urgence des réponses stratégiques à tous les niveaux – mondial, régional, national et local – pour gérer les répercussions à court et à long termes de la crise sur le monde du travail et soutenir les économies et les sociétés. La nécessité de formuler des réponses à la crise et des politiques de relance efficaces offre aux pays l'occasion de renforcer le caractère inclusif des systèmes et leur résilience en promouvant l'emploi et le travail décent. À cette fin, la commission note que, en collaboration avec l'OIT, plusieurs pays ont mené des évaluations rapides pour s'assurer que les interventions politiques se fondent sur des données factuelles et s'adaptent aux secteurs économiques, aux populations et aux préoccupations auxquels elles sont censées apporter une réponse.
- ▶ L'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle génération de politiques et de programmes relatifs à l'emploi inclusifs et qui tiennent compte des considérations de genre et de données probantes, en s'appuyant sur les principes des instruments examinés dans l'Étude d'ensemble de 2020, peuvent aider à garantir une reprise durable et créatrice d'emplois après la crise. Il est essentiel de créer ou de rétablir un environnement favorable à des entreprises durables, en particulier aux petites et moyennes entreprises, pour stimuler la création d'emplois, le redressement de l'économie et le développement<sup>527</sup>. En outre, des dispositions doivent être prises pour aider les entreprises durables, en particulier les petites et moyennes entreprises, à mettre en place un plan de continuité de leurs activités et à surmonter la crise au moyen de la formation, de conseils et d'un appui matériel, et pour faciliter leur accès aux financements<sup>528</sup>.
- ▶ Les interventions stratégiques devront aussi s'appuyer sur les innovations technologiques qui ont donné lieu à des transformations rapides dans la structure et l'organisation du travail. Elles ont déjà permis de trouver des solutions temporaires, comme le télétravail, l'automatisation et le travail grâce aux plates-formes numériques, et de recourir aux formations et aux méthodes d'éducation en ligne pour que les étudiants poursuivent leurs études et les apprentis terminent leur formation professionnelle. La crise offre l'occasion d'investir dans des technologies innovantes efficaces qui peuvent contribuer à une croissance créatrice d'emplois. Dans le même temps, il faut agir pour en finir avec la fracture numérique qui pourrait empêcher d'exploiter pleinement ces opportunités, et promouvoir le travail décent.

---

<sup>526</sup> Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, préambule. La pandémie a également un impact sur l'application des instruments liés à la politique sociale, tels que la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, et la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, qui demandent aux Membres de veiller à ce que toutes les politiques soient principalement orientées vers le bien-être et le développement de la population et vers la promotion de son désir de progrès social.

<sup>527</sup> Recommandation n° 205, préambule.

<sup>528</sup> Recommandation n° 205, paragr. 25 a).

## Partie II

- ▶ La commission observe que, si l'utilisation croissante des formes de travail nouvelles ou émergentes pendant la pandémie a permis aux employeurs comme aux travailleurs de faire preuve d'une plus grande flexibilité et adaptabilité, cette crise a aussi mis en lumière le besoin urgent d'établir des critères clairs pour déterminer l'existence d'une relation de travail. Comme c'est principalement de la relation de travail que dépendent les protections et les prestations liées à l'emploi, dont l'assurance chômage, les soins de santé et la sécurité sociale – les protections les plus nécessaires en temps de crise –, la commission prie instamment les pays de définir de nouveaux critères à cet égard en tenant compte des orientations contenues dans la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.
- ▶ Tout en reconnaissant que des circonstances exceptionnelles, comme la force majeure, peuvent appeler des mesures exceptionnelles, la commission souhaite toutefois souligner l'intérêt de mener un processus de dialogue social participatif pour tenter de parvenir à des solutions consensuelles permettant aux parties d'établir un juste équilibre entre le besoin des entreprises d'atténuer les effets de la pandémie sur leurs activités, et les besoins et les préoccupations des travailleurs qui veulent prévenir autant que possible les pertes d'emplois et de moyens de subsistance.

## Partie III

- ▶ La crise a durement frappé les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle, tant au regard des pertes de revenus que du manque d'accès à la protection sociale. La pandémie est venue fragiliser des groupes en situation de vulnérabilité qui rencontrent déjà des difficultés pour entrer sur le marché du travail et se concentrent dans l'emploi informel. Les acteurs de l'économie informelle, n'étant ni enregistrés ni reconnus, ne sont en général pas couverts par les mesures d'aide, ce qui menace non seulement leur bien-être mais également la santé publique. Considérés comme fournissant des services essentiels, nombre de travailleurs de l'économie informelle, tels les vendeurs de rue et les ramasseurs de déchets, ont maintenu leurs activités sans avoir accès à aucune information de prévention ni aux soins de santé. Il s'agit, en substance, de travailleurs de première ligne qui sont exposés à des risques de contamination et présentent des risques de transmission pour les autres.
- ▶ Rappelant qu'une «chaîne n'est pas plus solide que son maillon le plus faible», la commission prie instamment les partenaires tripartites de prendre des dispositions pour étendre la couverture de la protection sociale, y compris en adoptant des mesures immédiates et à plus long terme pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs à domicile qui sont pour la plupart invisibles et n'ont donc accès à aucune protection de base.
- ▶ Des investissements publics à grande échelle sont nécessaires à plus long terme pour stimuler l'emploi et encourager l'investissement privé. Les gouvernements peuvent stimuler la croissance économique et faire progresser l'emploi en mettant en place des mesures telles que: des programmes d'investissement public à forte intensité d'emploi, des marchés publics offrant des possibilités en priorité aux micro, petites et moyennes entreprises et des incitations fiscales encourageant les entreprises multinationales à s'approvisionner localement. Les investissements dans la modernisation des infrastructures physiques et sociales peuvent améliorer l'accès des travailleurs aux emplois et l'accès des entreprises aux approvisionnements et offrir de nouveaux débouchés commerciaux, notamment des possibilités d'atténuer le changement climatique et de s'y adapter. Comme indiqué ci-dessus, il est probable que les répercussions de la pandémie ne seront pas les mêmes

pour tous, ce qui aggravera considérablement les vulnérabilités et les inégalités existantes. C'est pourquoi les gouvernements doivent veiller à ce que leurs investissements publics à grande échelle et à long terme parviennent à certains groupes de travailleurs, comme les femmes, les jeunes et les personnes travaillant dans l'économie informelle, qui ont été les plus touchés par la pandémie. La commission fait observer que, dans la phase de relance, il conviendra de s'attacher davantage à renforcer ou adapter les politiques de l'emploi inclusives pour soutenir les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle, ainsi qu'à mettre en place des institutions du marché du travail fortes qui facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

#### Partie IV

- ▶ La pandémie de COVID-19 a révélé les effets dévastateurs de la dépendance des travailleurs à domicile qui n'ont souvent qu'un employeur principal, surtout lorsque ces travailleurs et leur communauté constituent le dernier maillon d'une chaîne d'approvisionnement mondiale. Bien que représentant le dernier maillon de la chaîne, ils sont pourtant les premiers sacrifiés et ne peuvent prétendre à aucun soutien au revenu ni bénéficier d'aucune prestation de protection sociale. La commission estime que les gouvernements doivent prendre des mesures pour garantir une riposte et une relance inclusives en veillant à fournir une couverture appropriée et efficace aux travailleurs à domicile, dont les personnes qui travaillent depuis chez elles quel que soit leur secteur d'activité, les travailleurs des plates-formes numériques et les télétravailleurs, ce qui leur permettrait de bénéficier d'un soutien au revenu, comme des transferts en espèces, des allocations de chômage, des prestations de sécurité sociale et de santé, et notamment de la protection de la maternité. Pour cela, les autorités pourraient étendre la couverture de régimes existants ou concevoir et mettre en place des régimes ou des fonds spéciaux pour les travailleurs à domicile.
- ▶ La commission note que, puisque la grande majorité des travailleurs à domicile dans le monde sont des femmes, les gouvernements doivent répondre à leurs besoins et préoccupations en élaborant des politiques et des programmes relatifs à l'emploi inclusifs et qui tiennent compte des considérations de genre, sans omettre les caractéristiques particulières du travail à domicile.
- ▶ La commission a mentionné le recours accru au télétravail pour faire face à la pandémie. Elle rappelle que, s'il se distingue du travail à domicile traditionnel, le télétravail n'en constitue pas moins une forme de travail couverte par la convention, lorsqu'il est effectué de manière permanente plutôt qu'occasionnelle. Bien que le télétravail ne soit pas une nouvelle forme de travail, la commission estime toutefois que les droits et les protections prévus par la convention ne répondent peut-être pas de manière adéquate à la nécessité de couvrir les nombreuses dimensions et les défis posés par le télétravail, le recours à cette modalité étant en très forte augmentation. La commission note qu'un certain nombre de pays ont révisé ou envisagent de réviser leurs lois et politiques nationales pour traiter du télétravail, reconnaissant l'importance de prendre en compte la situation actuelle. La commission estime que, pour faire en sorte que le télétravail soit une modalité de travail répondant aux besoins des entreprises et des travailleurs, offrant en même temps la protection et les garanties adéquates, les mandats de l'OIT voudront sans doute entamer une réflexion plus approfondie sur la meilleure façon d'aborder les questions liées au télétravail, comme le temps de travail et le droit à la déconnexion, l'attribution des droits et des responsabilités en ce qui concerne les coûts du télétravail, les exigences en matière de sécurité et de santé au travail et le droit au respect de la vie privée, entre autres.

## Partie V

- ▶ Comme la commission l'a fait remarquer dans son Étude d'ensemble de 2020<sup>529</sup>, même avant la flambée de l'épidémie de COVID-19, les personnes en situation de handicap subissaient constamment de la discrimination et étaient victimes d'exclusion dans l'emploi et le travail décent. La pandémie n'a fait qu'exacerber de telles inégalités. Par conséquent, les efforts pour «reconstruire en mieux» après la crise doivent inclure les personnes en situation de handicap à toutes les étapes de la riposte et de la relance. Comme l'indique la Stratégie des Nations Unies sur l'inclusion des personnes handicapées, il est essentiel de faire participer des personnes en situation de handicap – surtout les femmes et les jeunes en situation de handicap – aux plans de relance, y compris ceux qui prévoient des formations et des emplois lors de la transition vers une économie verte<sup>530</sup>. Il est indispensable de mener un dialogue et de collaborer à différentes étapes, en faisant participer plusieurs secteurs pour garantir une reprise inclusive à long terme qui ne laisse personne pour compte<sup>531</sup>.
- ▶ La commission souligne que les mesures de riposte et de reprise doivent être conçues et mises en œuvre en tenant compte des perspectives de toutes les parties concernées. Rappelant qu'il existe différentes formes de handicap et que chaque personne le vit différemment<sup>532</sup>, la commission observe que les mesures adoptées doivent tenir compte des besoins et des préoccupations de toutes les catégories de femmes et d'hommes en situation de handicap. Il est important d'atténuer les fortes répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la santé mentale tant des personnes qui souffraient déjà de troubles mentaux que de celles qui ont développé des problèmes de santé mentale à cause des effets de la pandémie<sup>533</sup>. Les mesures adoptées doivent non seulement tenir compte des considérations de genre, mais aussi des effets accrus des discriminations multiples et croisées que subissent les personnes en situation de handicap.

## Partie VI

- ▶ Pour bâtir un meilleur avenir qui ne laisse personne pour compte, il est impératif de s'attaquer sans détour à la stigmatisation, à la discrimination et aux inégalités dans toutes les mesures de riposte et de relance. Comme l'ont affirmé les mandants de l'OIT en adoptant la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, les «inégalités persistantes [...] ont de profondes répercussions sur la nature du travail et son avenir de même que sur la place et la dignité de l'être humain dans ce nouveau contexte». Le monde du travail que nous voulons et dont nous avons besoin est inclusif et permet à tous les membres de la société de participer pour garantir la réalisation du droit au plein emploi productif et librement choisi et au travail décent.
- ▶ La commission insiste pour que, lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures de riposte et de relance à court et à long termes, il soit tenu compte de la nécessité de lutter contre la discrimination et la stigmatisation fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou tout autre motif<sup>534</sup>. Elle souligne l'importance de politiques qui assurent l'égalité de chances et de traitement pour tous et salue les mesures spécifiques que plusieurs pays ont adoptées pour faire barrage à la hausse de la stigmatisation, de la discrimination, du harcèlement et de la violence dont sont victimes certains groupes.

<sup>529</sup> BIT, *Étude d'ensemble de 2020*, chapitre V.

<sup>530</sup> ONU, «*L'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19*», Note de synthèse, mai 2020, 17.

<sup>531</sup> ONU, «*L'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19*», 17.

<sup>532</sup> BIT, *Étude d'ensemble de 2020*, chapitre V.

<sup>533</sup> ONU, «*Nécessité de tenir compte de la santé mentale dans le cadre de la lutte contre la COVID-19*», Note de synthèse, 13 mai 2020.

<sup>534</sup> Recommandation n° 205, paragr. 7 f).

- ▶ La pandémie de COVID-19 a révélé et exacerbé des inégalités existantes. En quelques mois, des régions entières qui faisaient des progrès dans la réduction des inégalités ont connu un recul de plusieurs années<sup>535</sup>. Des groupes spécifiques, déjà confrontés à la discrimination et à l'exclusion, sont affectés de façon disproportionnée et risquent de se retrouver encore plus à la traîne lorsque l'économie commencera à se redresser. Pour faire face à ces enjeux, la commission souligne qu'il est essentiel que les mesures de lutte contre la pandémie et les mesures de reprise après la crise soient à la fois intégrées et spécifiques. Cette double approche implique l'adoption de mesures ciblées pour les groupes en situation de vulnérabilité et leur intégration aux réponses générales à la crise, dont l'accès à un soutien financier, aux soins, aux prestations et aux services. La commission insiste pour que ces dispositions soient établies et mises en œuvre non seulement avec la participation des partenaires sociaux, mais aussi des groupes concernés. Il est capital d'adopter une approche tenant compte de l'ensemble de la société pour garantir une relance inclusive.

## Partie VII

- ▶ La commission souhaite souligner l'importance cruciale du dialogue social à toutes les étapes de la formulation, de la mise en œuvre, du suivi et de la révision des réponses stratégiques à la pandémie pour veiller à ce que les mesures de riposte et de relance à court et à long termes soient inclusives, conformes aux normes internationales du travail et adaptées au contexte national<sup>536</sup>. La participation active et significative au processus décisionnel des partenaires sociaux, ainsi qu'un dialogue avec les personnes et les groupes concernés par les mesures à prendre, et avec les organisations de la société civile, le cas échéant, contribuent à établir un climat de confiance et à veiller à ce que l'élaboration, l'adoption, l'application et la révision des mesures s'appuient sur des données probantes et un consensus, et améliorent l'appropriation des partenaires tripartites.
- ▶ La commission note que, lorsque les partenaires sociaux participent activement aux processus de dialogue social, leur connaissance approfondie des besoins et des réalités des entreprises et des travailleurs peuvent contribuer à l'élaboration et à l'adoption de mesures de prévention efficaces pour limiter la propagation du COVID-19 sur les lieux de travail, et de mesures de riposte et de relance ciblées pour soutenir les entreprises et les travailleurs des économies formelle et informelle, tous secteurs économiques confondus<sup>537</sup>.
- ▶ La crise du COVID-19 soulève non seulement des enjeux majeurs, mais offre aussi l'occasion unique de façonner un avenir du travail plus juste, plus inclusif et plus sûr. Les réponses durables à long terme doivent viser à réduire les inégalités sous toutes leurs formes en promouvant l'emploi inclusif et le travail décent en tant que fondements de sociétés, d'économies et d'institutions mieux préparées à être résilientes face aux futures crises.
- ▶ Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la Déclaration du centenaire de l'OIT offrent une feuille de route pour la formulation et la mise en œuvre de réponses stratégiques efficaces et inclusives, et invitent à adopter une «approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales»<sup>538</sup>. Toutes les réponses politiques doivent non seulement encourager une croissance créatrice d'emplois, mais également prôner une amélioration du bien-être, et donc une couverture de santé universelle, un accès égal à l'éducation et à la formation, et une protection sociale pour tous.

<sup>535</sup> [Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, António Guterres - Tackling Inequality: A New Social Contract for a New Era](#)

<sup>536</sup> Recommandation n° 205, préambule.

<sup>537</sup> BIT, «[Le rôle central du dialogue social pour faire face à la crise du COVID-19](#)», mai 2020.

<sup>538</sup> BIT, [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Partie I(D).

## ► Annexe 1. Gouvernements ayant présenté un rapport ou des informations complémentaires

---

- Allemagne
- Angola
- Autriche
- Brésil
- Canada
- Danemark
- Espagne
- Finlande
- Grèce
- Guatemala
- Irlande
- Israël
- Italie
- Myanmar
- Pays-Bas
- Pérou
- Portugal
- République de Corée
- République de Moldova
- Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
- Slovénie
- Suède
- Tchéquie
- Trinité-et-Tobago
- Uruguay

## ► Annexe 2. Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté un rapport ou des informations complémentaires

---

### Organisations de travailleurs

#### *Argentine*

- Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA Autonome)
- Confédération générale du travail de la République argentine (CGT RA)

#### *Colombie*

- Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)
- Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)

#### *Pays-Bas*

- Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV)
- Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV)

#### *République de Corée*

- Fédération des syndicats coréens (FKTU)

### Organisations d'employeurs

#### *Allemagne*

- Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA)

#### *Brésil*

- Confédération nationale de l'industrie (CNI)

#### *Honduras*

- Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP)

#### *Nouvelle-Zélande*

- Business Nouvelle-Zélande

#### *République de Corée*

- Fédération des employeurs de Corée (KEF)