



► Note d'information de l'OIT

Août 2020

Dialogue social sur la sécurité et la santé au travail dans le contexte de la Covid-19

Assurer un retour au travail en toute sécurité Exemples pratiques

1. Introduction

La pandémie de Covid-19 poursuit son évolution sur la planète, mais beaucoup de pays ont entrepris d'assouplir leurs mesures de confinement afin de faciliter une reprise du travail progressive. Toutefois, la « nouvelle normalité » requiert des adaptations considérables sur les lieux de travail pour garantir que cette reprise ait lieu dans des conditions qui minimisent les risques pour toutes les personnes concernées.

Sur tous les continents, mais non pas dans tous les pays, le dialogue social tripartite et bipartite prévoit la consultation entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs ; il a ainsi été propice à la mise au point des mesures de confinement et des réponses à la crise immédiates et efficaces, et notamment les mesures de soutien économique visant à protéger les travailleurs et les entreprises des pires effets de cette crise¹. Cette consultation et cette collaboration entre les partenaires tripartites sont tout aussi cruciales à l'heure d'organiser un retour au travail en toute sécurité². La sécurité et la santé sur le lieu de travail sont d'autant plus à l'ordre du jour que les pays, les secteurs et les entreprises sont toujours plus nombreux à préparer une réouverture progressive de l'économie³. Cependant, pour

ce qui est de la phase du retour au travail, il semble que jusqu'à présent, le dialogue social soit moins pratiqué qu'il ne l'a été en début de crise, lors de la mise en place des mesures économiques.

Les consultations des autorités pertinentes avec les représentants des travailleurs et des entreprises sont nécessaires concernant toute question de politique liée au travail, et plus que jamais dans le contexte du COVID-19. Cette note d'information met en avant des exemples illustrant de quelle manière le dialogue social a été mis à contribution pour assurer un retour au travail sûr. Ces exemples portent sur le dialogue social à divers niveaux et dans différentes régions. Ils montrent comment un dialogue effectif facilite l'apparition des solutions les mieux adaptées aux circonstances, incite à la confiance dans les mesures adoptées, et ouvre la voie à l'organisation d'un retour au travail sûr pour tous. Ces exemples pourraient inspirer des gouvernements et des partenaires sociaux partout dans le monde et leur permettre d'envisager une adaptation et une application propres à leurs contextes.

1 Voir par exemple : [Le rôle central du dialogue social pour faire face à la crise du Covid-19](#), Note d'orientation de l'OIT, Genève, mai 2020; [Observatoire de l'OIT : le Covid-19 et le monde du travail. Estimations actualisées et analyses](#), 5^{ème} édition, OIT, Genève, 30 juin 2020; et [Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions](#), ILO Policy Brief on COVID-19 Geneva, 2020 (Pilier 4: Recourir au dialogue social pour trouver des solutions. Note d'orientation de l'OIT sur le Covid-19, Genève, 2020, anglais uniquement).

2 Pour de plus amples informations voir : [Un retour au travail sûr et sain durant la pandémie de COVID-19](#), Note d'orientation pour les politiques, OIT, Genève, mai 2020.

3 Pour de plus amples informations voir : [Négocier le retour au travail](#), IndustriALL, juin 2020, et [IOE President - Welcome remarks at IOE Digital Conference on Back to Work Policies, 6 May 2020](#) - (Président de l'OIE - Discours de bienvenue à la Conférence numérique de l'OIE sur les politiques de retour au travail, 6 mai 2020 (anglais uniquement))

2. Le rôle important des normes internationales du travail

La plupart des normes de l'OIT font référence à la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'heure d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et programmes destinés au monde du travail⁴, et certaines de ces normes ont trait en particulier au dialogue social.⁵

Les principales normes en matière de sécurité et de santé au travail sont la convention (no. 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (no. 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.⁶ Les deux conventions appellent à des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives à l'heure d'élaborer des politiques, systèmes et programmes nationaux en matière de sécurité et de santé au travail. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée en 2019, précise que des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales pour le travail décent.

La Recommandation (no. 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, demande de veiller à ce que toutes les mesures de réponse aux crises soient élaborées et promues par le biais d'un dialogue social associant les femmes au même titre que les hommes, et de reconnaître le rôle essentiel que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs à cet égard.⁷

3. Le dialogue social

Le dialogue social est précieux en tout temps, et non pas seulement pendant la crise. Cependant, en temps de crise, il peut se révéler particulièrement efficace lorsque des réactions rapides visant à trouver des solutions difficiles deviennent nécessaires. Des accords bipartites entre représentants des employeurs et des

travailleurs, ou encore 8 des accords tripartites impliquant aussi les gouvernements sont souvent conclus plus aisément en matière de sécurité et de santé au travail (SST) que dans d'autres domaines, potentiellement plus controversés. Les conseils ou les comités de sécurité et de santé existent déjà à divers niveaux (national, régional, de l'entreprise); ces institutions peuvent fournir une plateforme pour la levée du confinement et la préparation d'une reprise du travail en toute sécurité.⁹

Les ministres du Travail et de la Santé et les partenaires sociaux ont mis au point, conjointement dans certains cas, des modèles de sortie de confinement. Par voie de consultation, ils ont discuté et approuvé des mesures concrètes permettant la réouverture des entreprises et la sécurisation des lieux de travail contre une nouvelle propagation ou une résurgence du coronavirus. Cette collaboration entre les acteurs du monde du travail est essentielle pour que les mesures appliquées soient acceptables pour les employeurs et les travailleurs, pour qu'ils les appuient, et qu'elles puissent donc être efficacement appliquées. Un tel dialogue tripartite débute souvent au niveau national et se traduit par l'adoption de directives nationales ayant fait l'objet d'un accord; de nouvelles consultations s'ensuivent en vue de la conclusion d'accords bipartites ou tripartites aux niveaux régional ou sectoriel, qui permettent de les adapter à un contexte spécifique. En outre, le dialogue bipartite a parfois eu lieu au niveau de l'entreprise.

Le recours à une approche de dialogue social à niveaux multiples correspond au quatrième pilier de la réponse politique de l'OIT à la crise de la Covid-19, intitulé « Recourir au dialogue social pour trouver des solutions ».

Pilier 1	Pilier 2	Pilier 3	Pilier 4
Stimuler l'économie et l'emploi	Soutenir les entreprises, les emplois et les revenus	Protéger les travailleurs sur le lieu de travail	Recourir au dialogue social pour trouver des solutions

4 [Normes de l'OIT et COVID-19 \(coronavirus\), Questions fréquentes](#), OIT Genève, 29 mai 2020

5 La convention (no. 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ainsi que la recommandation (no. 152) qui l'accompagne, et la recommandation (no. 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, sont les premières normes qui créent un cadre propice au dialogue social institutionnel entre gouvernement et partenaires sociaux et qui promeuvent ce dialogue. Afin d'aider les mandants à appliquer ces normes, le BIT a publié un guide intitulé : [Le Dialogue social tripartite au niveau national. Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance](#).

6 Ces conventions et les recommandations qui les accompagnent (no. 164 et no. 197 respectivement) sont complétées par les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail (ILO-OSH 2001).

7 Voir aussi la publication du BIT intitulée « [Gestion des conflits et des catastrophes : Examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs](#) », qui traite notamment de la collaboration dans des situations d'urgence telle que la pandémie de Covid-19.

8 Voir aussi : [Un retour au travail sûr et sain durant la pandémie de COVID-19 – Note d'orientation du BIT](#)

9 [Key issues on the return to work](#), ITUC COVID-19 Briefing, May 2020 ; (Problèmes principaux concernant la reprise du travail, CSI COVID-19 Note d'information, mai 2020 - en anglais seulement)

[Return to work during COVID-19](#). SHRM-IOE Guide, May 2020. (Reprise du travail en période de COVID-19 Guide SHRM-OIE

(mai 2020 - en anglais seulement)

Par ailleurs les partenaires sociaux ont publié, sur une base individuelle, des directives et des documents d'appui

¹⁰ pour faciliter une reprise du travail sûre, dans le cadre de laquelle le dialogue est considéré comme essentiel.

3. 1. Le Dialogue social au niveau national

Au niveau national, certains gouvernements ont continué d'inviter les partenaires sociaux à débattre de la sortie du confinement et des conditions nécessaires à un retour sûr au travail.

En principe, des représentants des autorités de santé publique et d'autres professionnels de la santé tels que les chercheurs et les épidémiologistes ont participé à ces discussions tripartites. Ces discussions ont parfois eu lieu dans des institutions de dialogue social préexistantes. En l'absence de telles institutions, le dialogue a été organisé au cas par cas, en fonction du contexte et de l'urgence.

Dans certains cas, les partenaires sociaux se sont réunis en interne avant de se réunir avec le gouvernement afin de préciser leurs positions respectives. Lors de la réunion tripartite, ils ont été en mesure de présenter des propositions concrètes en matière de sécurité et de santé concernant la phase de retour au travail, exactement comme ils l'avaient fait concernant les mesures de soutien aux stades précoces de la crise. Dans certains cas, plusieurs réunions ont eu lieu en séquence rapprochée avant qu'un document conjoint ne soit approuvé. Il pourrait en résulter, ce qui serait un succès, la publication par le gouvernement de directives en matière de SST, issues des propositions des partenaires sociaux et bénéficiant de leur soutien.

Un dialogue tripartite a eu lieu au niveau national dans plusieurs autres pays. En **Suisse**, début mars 2020, deux réunions ont eu lieu entre la Présidente, plusieurs ministres et les organisations faïtières de partenaires sociaux, dès l'apparition de la pandémie. Les consultations se sont poursuivies au sein de quatre groupes de travail (sur les aspects juridiques,

Encadré 1 : Allemagne : SARS-CoV-2 Norme de sécurité et de santé au travail

Le 16 avril 2020, le ministère fédéral du Travail a publié des directives contraignantes en matière de sécurité et de santé au travail concernant le COVID-19 et la reprise envisagée. Ces directives ont été mises au point en consultation avec les partenaires sociaux (BDA et GDB), d'autres ministères, des gouvernements régionaux et des institutions fédérales de la santé (Plan en dix points). Ces directives se fondent sur le principe selon lequel « Quiconque travaille en des temps particuliers a également besoin d'une protection particulière ». Sous l'égide de l'Autorité officielle en matière d'assurance contre les accidents (DGUV), une équipe spéciale tripartite a été créée et chargée de concevoir les adaptations nécessaires spécifiques à chaque secteur et de surveiller la mise en œuvre des directives. Le conseil et l'assistance fournis par cette équipe spéciale ciblent principalement les petites et moyennes entreprises, car il est présumé que les grandes entreprises mettront en œuvre les mesures nécessaires dans le cadre de la réponse au Covid-19 en recourant à leurs propres experts en SST.

Ces mesures de sécurité et de santé au travail portent notamment sur :

- a) la mise à disposition de certains produits d'hygiène sur le lieu de travail (gel désinfectant, savon), et le nettoyage régulier (y compris celui des poignées de porte, mains-courantes, instruments de travail) ;
- b) la pratique de la distanciation physique partout sur le lieu de travail (un mètre et demi), y compris dans les vestiaires : partout où il n'est pas possible de garantir cette distanciation, des masques doivent être mis à disposition ;
- c) la promotion des comportements adéquats (hygiène des mains, gestes barrière, port d'équipements de protection individuelle – EPI, protocole de l'éternuement, etc.) doit se faire par voie d'affichage intensif ;
- d) la mise en place d'un numéro téléphonique d'urgence pour le recours à des conseils médicaux (privés ou publics) ;
- e) l'interdiction à toute personne ayant de la fièvre ou présentant d'autres symptômes du Covid-19 d'entrer sur le lieu de travail ;
- f) le recours maximum au télétravail.

Source: SARS-CoV-2 Norme de sécurité et de santé au travail (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard). Ministère fédéral du travail et des affaires sociales. 16 avril 2020 (disponible en 5 langues).

¹⁰ [Key issues on the return to work](#), ITUC COVID-19 Briefing, May 2020 ; (Problèmes principaux concernant la reprise du travail, CSI COVID-19 Note d'information, mai 2020 - en anglais seulement)

[Return to work during COVID-19](#). SHRM-IOE Guide, May 2020. (Reprise du travail en période de COVID-19 Guide SHRM-OIE (mai 2020 - en anglais seulement)

budgétaires, propres au lieu de travail et sectoriels). Les consultations au niveau national ont également pris en compte la réouverture des entreprises, pour décider du calendrier ainsi que des mesures spécifiques à adopter en matière de SST, mesures qui diffèrent parfois en fonction du secteur ou du lieu de travail dont il s'agit.

En **Italie**, le gouvernement et les partenaires sociaux ont mis au point le 14 mars 2020 (et mis à jour le 26 avril) un [protocole commun](#) réglementant les mesures visant à combattre et contenir la propagation du Covid-19 sur les lieux de travail. Ce protocole fait de la distanciation physique une règle générale dans tout le pays et lors de tous les événements, et il encourage les employeurs et travailleurs à se consulter sur sa mise en œuvre au niveau de l'entreprise. Il encourage également un flux d'information libre sur les changements liés au Covid-19, les réglementations d'entrée et de sortie des travailleurs et des visiteurs, s'appliquant aussi dans les espaces communs (cantines, vestiaires, etc.), les mesures de renforcement de l'hygiène et du nettoyage (instruments de travail, hygiène personnelle), les arrangements prévus pour accommoder les travailleurs présentant des symptômes de Covid-19. Ce protocole appelle aussi à instaurer des comités territoriaux composés d'organes conjoints de sécurité et de santé, et à créer des comités chargés du Covid-19 internes à l'entreprise, comprenant les représentants syndicaux. L'Italie a par ailleurs publié un protocole distinct pour les chantiers de construction¹¹, mis au point conjointement avec les partenaires sociaux. Ces protocoles tripartites ont encouragé la tenue de nouvelles négociations et la signature d'accords au niveau de l'entreprise, portant sur la sécurité de la reprise du travail.

La **Belgique** a mis au point un « Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail » plutôt détaillé, qui résulte de la coopération entre les partenaires sociaux au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, dans le Groupe fédéral de gestion des risques économiques (Economic Risk Management Group), le Service public fédéral pour l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale, et le département des politiques du ministère pour l'Emploi¹². Cet instrument, adaptable à divers secteurs, contient un certain nombre d'éléments constitutifs permettant aux travailleurs de retourner au travail de la manière la plus sûre possible. Le dialogue social au niveau de l'entreprise est reconnu

¹¹ [Coronavirus: definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili. ANAEP-Confartigianato Edilizia](#). 25 mars 2020.

¹² Pour de plus amples informations, voir: [Travailler en sécurité – Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail](#). Service public fédéral pour l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale, mai 2020.

Encadré 2 : Singapour – Nécessité d'instaurer des mesures de gestion de la sécurité sur le lieu de travail

A Singapour, gouvernement et partenaires sociaux ont approuvé et publié conjointement le 9 mai 2020 un guide consultatif sur le Covid-19, qui a été mis à jour le 1^{er} juin. Les acteurs tripartites, (à savoir le ministère de la Main d'œuvre (MOM), le Congrès national des syndicats (NTUC) et la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF) ont publié des détails sur des « mesures à prendre en vue d'une gestion sûre », une obligation pour les employeurs, et sur la base desquelles ils seraient autorisés à reprendre leurs opérations. Ces mesures comprennent des conditions générales requises pour l'aménagement des lieux de travail. Les lieux de travail spécifiques comme les chantiers de construction sont assujettis à des mesures supplémentaires. Le MOM, l'Autorité du Bâtiment et de la Construction (BCA) et 'Enterprise Singapore' (ESG) se sont engagés à garantir l'application de ces mesures et à prendre des sanctions contre les employeurs qui ne les appliqueraient pas, telles des ordonnances d'arrêt du travail et des sanctions financières.

Ces mesures sont les suivantes :

- a) faciliter en pratique le télétravail pour les salariés : revoir les processus de travail et fournir les équipements nécessaires en matière de technologies de l'information ; organiser des réunions virtuelles ; redéployer temporairement les salariés vulnérables vers d'autres postes dans l'entreprise ;
- b) lors de la reprise des opérations : espacer le travail et décaler les horaires (pour réduire la densité des salariés dans les espaces communs tels que les halls d'entrées, de sorties, les foyers et les cantines) ;
- c) constituer des équipes de salariés dans les locaux du lieu de travail, chaque équipe devant se cantonner à un seul espace lorsque les circonstances le permettent, et ne pas se rendre dans ceux des autres ;
- d) rendre le port du masque obligatoire sur le lieu de travail : tous les membres du personnel sur le lieu de travail, y compris les salariés, les visiteurs, les fournisseurs et les prestataires sont tenus de porter un masque en tout temps. Ils doivent également observer une bonne hygiène personnelle (lavage régulier des mains, ne pas se toucher le visage, etc.).
- e) enregistrer l'entrée de tous les membres du personnel (visiteurs et salariés) et veiller à ce que entrées et sorties aient lieu dans des endroits distincts ;
- f) assurer une distanciation physique entre les personnes d'un mètre au moins en toutes circonstances (assurer un marquage garantissant une distance physique sûre, limiter le nombre des personnes qui font la queue) ;
- g) intensifier le nettoyage des locaux sur les lieux de travail ; prévoir la mise à disposition de produits de nettoyage et de désinfectants (tels les savons liquides ; les gels pour les mains à tous les points de passage comme les entrées, les sorties, la réception, les bureaux de la sécurité, les entrées et sorties des ascenseurs ; prévoir des diffuseurs de désinfectants, des serviettes et des torchons en papier dans les salles de réunions ou autres espaces communs ;
- h) les employeurs doivent s'assurer que les mesures énumérées ci-dessus sont mises en place, communiquées et expliquées aux salariés avant qu'ils ne reprennent leur travail ; un affichage doit être prévu pour rappeler aux salariés et aux visiteurs qu'ils doivent respecter toutes ces mesures, et les entreprises dotées de syndicats devraient les impliquer dans tous ces arrangements. Les salariés sont tenus d'adhérer à ces mesures.

comme essentiel pour faire redémarrer en toute sécurité les opérations des entreprises ou renforcer progressivement leurs opérations.

En **Afrique du Sud**, plusieurs ministres ont rencontré régulièrement le conseil exécutif du Conseil national pour le développement économique et le travail (NEDLAC) depuis mars 2020, et le Président a notamment présidé une réunion virtuelle du NEDLAC le 15 mai pour discuter des stratégies permettant de lever le confinement et organiser un retour au travail en toute sécurité.¹³ Par la suite, le gouvernement a pris un certain nombre de décisions en matière de travail fondées sur ces discussions.¹⁴ D'autres réunions tripartites ont eu lieu pour consultation sur des approches spécifiques par secteur, et un dialogue bilatéral a été encouragé au niveau de l'entreprise pour mettre au point des mesures complémentaires.

Au **Kenya**, les partenaires sociaux et le gouvernement ont conclu un accord tripartite en avril 2020 fondé sur les travaux d'une équipe tripartite de réponse rapide, dans lequel tous s'engageaient à adhérer et à mettre en œuvre les réglementations en matière de sécurité et de santé au travail, à assurer la fourniture d'équipements de protection individuelle et à orienter les négociations sur l'adaptation ou la prolongation des conventions collectives existantes¹⁵.

La **Chine** a adopté une approche tripartite pour répondre à l'appel du gouvernement à promouvoir la prévention et le contrôle de l'épidémie. Le ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, la Fédération des syndicats de Chine, la Confédération des entreprises chinoises/Association des entrepreneurs chinois, et la Fédération de l'industrie et du commerce de Chine ont publié [une Note conjointe sur la conduite d'une consultation collective visant à répondre à l'impact de l'épidémie](#). Cette note précise que les consultations collectives devraient jouer un rôle important dans la reprise du travail et de la production par les entreprises, et dans le maintien de relations professionnelles stables. Elle encourage ces consultations à tous les niveaux (province, municipalité, fédération des entreprises, etc.).

Aux **Philippines**, le Département du travail et de l'emploi (DOLE) a convoqué des réunions tripartites

¹³ [Presidency on commitment by NEDLAC to support migration to Coronavirus COVID-19 level 3 lockdown](#) (La présidence, sur l'engagement du NEDLAC concernant le passage au niveau 3 du confinement dû au Coronavirus COVID-19). Gouvernement de l'Afrique du Sud. 15 mai 2020 anglais uniquement.

¹⁴ [Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3](#), 29 May 2020. (Note d'information du Groupe de presse économique sur le niveau d'alerte 3 au coronavirus COVID-19 - anglais seulement)

¹⁵ [Memorandum of Understanding between the tripartite social partners](#) (Memorandum d'entente entre les partenaires sociaux tripartites - anglais uniquement) - Ministère du travail et de la

virtuelles pour débattre des effets sanitaires, sociaux et économiques du Covid-19 sur les travailleurs et les entreprises en général, ainsi que sur des industries spécifiques. Ces réunions ont produit plusieurs résolutions tripartites, portant notamment sur l'augmentation des fonds assignés à la réponse à la crise du Covid-19, sur le droit à la sécurité de l'emploi, et sur la publication de directives intérimaires sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail par le DOLE et le DTI (Département du Commerce et de l'Industrie).

Tous ces exemples montrent qu'un engagement authentique auprès des partenaires sociaux a le pouvoir d'informer les décisions du gouvernement pour ce qui est de la conception et de la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé indispensables à une reprise du travail en toute sécurité. Un tel engagement renforce celui des partenaires sociaux à l'heure de promouvoir la pleine application de ces décisions parmi leurs membres respectifs.

3.2. Le Dialogue social aux niveaux régional et sectoriel

Dans plusieurs pays, des accords tripartites ou bipartites relatifs au Covid-19 conclus au niveau national ont déclenché la conclusion de nouveaux accords au niveau régional, qui reflètent le contexte local. Les ajustements régionaux peuvent être fonction du taux local d'infection au Covid-19, qui influera sur le confinement et la reprise du travail.

Il existe des différences marquées, ainsi d'ailleurs qu'entre les secteurs. Certaines normes de l'OIT spécifiques à un secteur économique sont importantes dans le contexte du Covid-19. Comme dans le cas des normes internationales mentionnées précédemment, ces normes se réfèrent à la nécessité de faire intervenir le dialogue social dans le traitement de ces problématiques.¹⁶ Certains secteurs ont été déclarés

protection sociale, Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU), et Fédération des employeurs du Kenya (FKE), signé le 30 avril 2020.

¹⁶ Les normes sectorielles portant sur la sécurité et la santé au travail (SST) ou y faisant référence, sont notamment [la convention \(no. 120\) sur l'hygiène \(commerce et bureaux\), 1964](#), [la convention \(no. 149\) sur le personnel infirmier, 1977](#), [la convention \(no. 167\) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988](#), [la convention \(no. 176\) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995](#), [la convention \(no. 184\) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001](#), et [la convention du travail maritime, 2006 \(MLC, 2006\)](#)

essentiels (tels la santé, la production et la transformation alimentaire, certaines sections de transport local) et leur activité ne saurait être interrompue, tandis que d'autres se sont vu imposer un arrêt temporaire d'activité dans le but d'inverser la courbe de propagation du virus. Ces décisions sont parfois prises par les gouvernements après consultation des partenaires sociaux.

Encadré 3 : Suisse – Appel public dans le secteur de la construction à Soleure

Dans le Canton de Soleure, les partenaires sociaux et le ministre local de l'économie se sont rencontrés régulièrement dans une instance intitulée « Dialogue Economie ». Suite au dépôt de plusieurs plaintes individuelles provenant du secteur de la construction lors de la reprise du travail, un débat a eu lieu et les représentants des trois groupes ont publié conjointement un Appel public (le 24 mars) visant à « rappeler urgemment à toutes les personnes concernées dans le secteur de la construction qu'elles sont tenues de respecter et mettre en œuvre les recommandations du gouvernement et des services de santé s'agissant de prévenir la propagation du Covid-19, faute de quoi le chantier sera fermé. » Suivait une énumération des mesures concrètes à appliquer ainsi qu'une liste de vérification déjà publiée auparavant pour les chantiers de construction.

Source : *Solothurner Zeitung*, 24 mars 2020

Il est important de rappeler ici le principe général selon lequel il n'existe pas de modèle universel de dialogue social. L'approche adéquate dépend du contexte spécifique, et il faut parfois trouver des solutions novatrices pour obtenir le meilleur résultat possible. On trouvera ci-après la description de quelques exemples de dialogue social au niveau sectoriel. D'autres accords sectoriels comprenant des dispositions portant spécifiquement sur la sécurité et la santé au travail ont été conclus dans divers secteurs, y inclus le secteur de la santé où les travailleurs en première ligne sont restés à leur poste pendant toute la durée de la pandémie (par exemple en Allemagne, Italie, Norvège, République de Corée, au [Sénégal](#), en Suisse et en [Tunisie](#)).

Encadré 4 : Etats-Unis d'Amérique – Accord conclu dans l'industrie automobile

Le syndicat UAW (Syndicat des travailleurs unis dans le secteur automobile), affilié à IndustriALL, a conclu un accord avec la General Motors, Fiat Chrysler et Ford Motor en vue de la réouverture des lieux de travail. Le UAW a négocié pour s'assurer que des mesures garantissant une meilleure sécurité seraient prises sur chaque lieu de travail conformément aux directives à l'usage des employeurs publiées par les Centres pour la prévention et le contrôle de la maladie (Center for Disease Control and Prevention). Cet accord précise les précautions qu'il est nécessaire de prendre, y compris la mise en place d'horaires décalés, le lavage des mains à intervalles réguliers, la distanciation physique, la prise de température, le port du masque, etc.

Source : *Négocier le retour au travail* ([Negotiating the return to work](#)). Article de IndustriALL, juin 2020.

Encadré 5: Belgique – Accord dans le secteur de la construction

En Belgique, après un mois de négociation, les partenaires sociaux de l'industrie de la construction sont convenus d'une reprise du travail sur les chantiers dans le respect, autant que possible, des règles de distanciation physique. Des arrangements particuliers ont été prévus pour les travailleurs qui appartiennent aux groupes à risques ou lorsque le travail doit être effectué à l'intérieur d'un bâtiment dans lequel des cas de Covid-19 auraient été décelés. Un protocole additionnel a été annoncé pour la période qui suivra la levée du confinement national. Ces mesures viennent compléter le guide générique très détaillé publié en vue d'une reprise du travail en toute sécurité, mis au point au niveau national et déjà mentionné plus haut.

Source : [Belgique : les partenaires sociaux du secteur de la construction bouclent un accord visant la réouverture des chantiers assortie de l'application de mesures de distanciation physique](#). Planet Labor, 20 avril 2020 ; « [Travailler en sécurité : Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail](#) », Service public fédéral pour l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale, mai 2020.

3.3. Le dialogue social sur le lieu de travail

La convention (no. 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, prévoit que des arrangements pour promouvoir la coopération constituent un élément essentiel des mesures de prévention sur le lieu de travail. La recherche a permis de conclure que la présence des syndicats et le recours au dialogue social pour traiter des questions de sécurité et de santé au travail vont de pair avec la diminution du nombre des maladies et accidents liés au travail.¹⁷ La coopération sur les questions de sécurité et de santé au niveau de l'entreprise a souvent lieu dans le cadre des comités conjoints SST sur le lieu de travail. A cet égard, la recommandation (no. 197)¹⁸ stipule que la création de ces comités facilite la promotion d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé. Dans certains pays, pour cibler les petites entreprises qui ne disposent pas de comités SST, un réseau de représentants de travailleurs en matière de SST dans les petites et moyennes entreprises a été créé¹⁹, ainsi que d'autres mécanismes pour assurer la transmission de l'information SST et la formation des travailleurs.²⁰ De tels mécanismes peuvent constituer un véhicule utile pour orienter un retour au travail en toute sécurité.

17 Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : " Représentation et consultation des travailleurs en matière de sécurité et de santé : Analyse des résultats de l'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents - ESENER (Luxembourg, 2012). Voir aussi le document du BIT intitulé Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2013, para. 127.

18 [Recommandation \(no. 197\)](#) de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

19 Par exemple, l'Afrique du Sud s'est dotée de représentants itinérants en matière de sécurité et de santé ; pour de plus amples informations voir [Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture, Conférence internationale du Travail, 106ème session, 2017](#), paragr. 199.

20 Plusieurs pays en Amérique latine ont mis en place un Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO), un programme de l'OIT fondé sur le dialogue social, qui comprend une communication, une collaboration et une formation accrues pour les travailleurs des petites et moyennes entreprises, par exemple au Mexique, Chili, Cuba, République dominicaine ; voir aussi [Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture, Conférence internationale du Travail, 106ème session, 2017](#), paragr. 200.

Encadré 6 : Allemagne – Daimler AG

Le constructeur d'automobiles Daimler AG a repris ses activités de production après avoir immobilisé pendant quatre semaines d'importantes parties de son entreprise. Environ 80 pour cent des 170.000 salariés en Allemagne avaient bénéficié d'horaires de travail réduits (Kurzarbeit). Avant la reprise du travail, la direction et les comités d'entreprise ont mis au point conjointement une liste de mesures spécifiques en matière de sécurité et de santé pour chaque lieu de travail. Il a aussi été question de cette liste pendant les consultations tripartites qui se sont tenues avec le gouvernement fédéral concernant l'établissement de directives en matière de SST (voir encadré 1). Afin de limiter les contacts directs entre les travailleurs, il est prévu de les réintégrer progressivement, en commençant par quelques départements seulement, ou par une ou deux équipes de travail posté dans certaines usines ; les horaires d'arrivée et de départ ont été décalés (afin de réduire les contacts dans les halls d'entrée et de sortie et dans les vestiaires). Quant au télétravail, il est prévu de le prolonger partout où cela est possible.

Source : [Autobauer werfen Werke wieder an. boerse.ard, du 20 avril 2020](#)

Encadré 7 : Espagne – Telefónica

Le groupe Telefónica a conclu un accord avec le syndicat mondial UNI-ICTS (Note de bas de Page 1 du présent encadré 7) afin de piloter un retour à l'activité à l'échelle mondiale. Cet accord prévoit un protocole commun pour les plus de 112,000 travailleurs de l'entreprise, répartis dans une douzaine de pays en Europe et en Amérique latine.

Le protocole comprend une série de mesures ayant déjà fait l'objet d'un accord en Espagne, telles que la fourniture d'équipements de protection individuelle-EPI dans tous les centres de travail, d'une formation à l'utilisation correcte de ces équipements, la minimisation du temps passé dans chaque centre de travail, la limitation de l'occupation de ces centres, des ascenseurs et des salles de réunions, conformément aux règles de distanciation physique, un nettoyage et une désinfection plus intensifs dans toutes les zones de travail, les toilettes et les espaces communs, ainsi qu'une amélioration de la flexibilité du temps de travail.

Source : [Telefónica étend à l'Hispanie et au Brésil le protocole de retour au bureau après avoir conclu un accord mondial avec UNI, UGI et CCOO, Telefónica, Madrid, 12 mai 2020](#)

1 UNI-ICTS est le syndicat mondial du secteur de l'information, de la communication, de la technologie de l'information et des services à l'entreprise. Il représente 330 syndicats et plus de 3 millions de travailleurs

La phase de retour au travail offre une excellente opportunité aux partenaires sociaux de renforcer leur coopération et leur confiance mutuelle au niveau de l'entreprise, notamment dans le contexte du suivi des accords conclus au niveau national ou au niveau sectoriel. Il existe plusieurs exemples de dialogue social bipartite réussi au niveau de l'entreprise qui se sont traduits par la conclusion d'accords sur des mesures spécifiques en matière de sécurité et de santé au travail relatives au Covid-19 et adaptées à chaque contexte²¹.

Encadré 8 : Panama – Comités spéciaux Covid-19

Le ministère du Travail a mis au point un protocole sur la sécurité et la santé pour la prévention du Covid-19, en se fondant sur les directives établies par le ministère de la Santé. Le protocole a fait l'objet d'un accord en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il demande aux entreprises de créer un comité spécial en matière de santé et d'hygiène en vue de prévenir et de traiter le Covid-19 ; ce comité est composé de représentants des travailleurs et de représentants de la direction (entre 2 et 6 pour chaque partie, selon les dimensions de l'entreprise). Si une entreprise dispose de son propre syndicat, il doit faire partie du comité.

Le comité assumera ses fonctions pendant toute la durée de la pandémie, telle qu'elle sera définie par l'Organisation mondiale de la Santé et confirmée par le ministre de la Santé. Ces comités sont créés exclusivement pour traiter du Covid-19 au sein de l'entreprise et ils se réunissent régulièrement pour discuter des mesures à prendre, pour observer les progrès de l'application du protocole et pour garder un œil sur la santé des travailleurs.

Source : Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el covid-19. (Protocole visant à préserver l'hygiène et la santé dans le milieu de travail dans le cadre de la prévention du Covid-19). Ministère du travail et du développement social, République de Panama, 2020 – en espagnol uniquement.

²¹ Pour de plus amples informations concernant le dialogue social bipartite relatif au Covid-19 en général, voir : [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 de l'OIT, juillet 2020.](#)

4. Conclusions

Le nouveau coronavirus SARS-CoV-2 est un risque biologique qu'il convient de traiter, comme tout autre risque sanitaire sur le lieu de travail, par le biais du dialogue social.

Gérer le retour des personnes au travail en toute sécurité dans le contexte du Covid-19 engendre des défis sans précédent pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs partout dans le monde. Or, garantir la sécurité de ce retour au travail est absolument essentiel pour instaurer la confiance parmi la population active et permettre aux opérations commerciales de reprendre, d'une manière productive et durable.

Il faut donc que le dialogue social soit déterminant dans la conception et la mise en œuvre des politiques et mesures en matière de sécurité et de santé dans le cadre du retour au travail. L'expérience internationale montre que ce besoin est reconnu dans beaucoup de pays, secteurs et entreprises mais cette reconnaissance n'est pas encore universelle, loin de là. Cette absence d'un dialogue social réel risque de saper l'efficacité de ces mesures à moyen et à long terme. Par conséquent, il est important que dans les pays concernés, les principaux acteurs recourent au dialogue social pour gérer le retour au travail d'une manière plus durable.

Quoi qu'il en soit, des bonnes pratiques de recours au dialogue social lors de la conception de mesures propices au retour au travail ont été identifiées à tous les niveaux – national, régional, sectoriel et de l'entreprise.

Le dialogue social est nécessaire à tous ces différents niveaux, qui interagissent fréquemment et se renforcent mutuellement. La participation des partenaires sociaux à la prise de décision avec les gouvernements concernant ces règlements SST du retour au travail doit commencer à un stade très précoce. De même, aux niveaux du secteur et de l'entreprise, les représentants des employeurs doivent consulter les représentants des travailleurs à des stades très précoces de la planification, pour garantir la sécurité des opérations lors de la reprise du travail.

Il n'existe ni solution ni modèle unique de gestion du retour au travail ; l'évolution de la pandémie et les divers contextes nationaux exigent des approches souples et novatrices, à la fois du dialogue social et concernant les diverses mesures SST à prendre, qui doivent s'adapter au mieux aux circonstances précises auxquelles elles s'appliquent et être modifiables en fonction de l'évolution de la situation..

Pour nous contacter

Département de la gouvernance et du tripartisme
DIALOGUE et LABADMIN/OSH
Organisation internationale du Travail
Route des Morillons, 4
CH - 1211 Genève 22
Suisse

T : +41 (0) 22 799 7073
Courriel : governance@ilo.org