



Organisation
internationale
du Travail

► Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19

Résumé des principaux résultats



► Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19*

Résumé des principaux résultats

Organisation Internationale du Travail • Genève

* Analyse réalisée dans 133 pays, dont un territoire, entre mars et août 2020.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021
Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-92-2-034039-4 (Print)
ISBN: 978-92-2-034040-0 (Web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

Couverture: © AdobeStock

Cette publication a été réalisée par l'Unité de gestion de la production des publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: JMB-REP

► Table des matières

► Résumé analytique	iv
► Avant-propos	vii
► Introduction	1
► 1. Travailleurs les plus affectés, travailleurs dans les situations les plus vulnérables et secteurs d'activité les plus touchés d'après les organisations syndicales	3
1.1. Catégories de travailleurs les plus affectés	3
1.2. Travailleurs dans les situations les plus vulnérables	4
1.3. Secteurs d'activité les plus touchés	6
► 2. Les réponses des organisations syndicales à la crise du COVID-19	9
2.1. Les travailleurs, acteurs essentiels du dialogue social	9
2.1.1. Dialogue tripartite entre les gouvernements, les syndicats et les organisations d'employeurs	11
2.1.2. Dialogue social bipartite entre les syndicats et les organisations d'employeurs	13
2.2. Interactions bilatérales entre les gouvernements et les syndicats	15
2.3. Actions ciblées des syndicats en direction de leurs membres et de tous les travailleurs	16
2.4. Syndicalisation	17
2.5. Approbation des réponses apportées par les gouvernements à la crise du COVID-19	17
2.6. Cas signalés de violation des droits des travailleurs et du droit syndical	18
2.7. Recommandations des syndicats aux gouvernements et aux employeurs	19
► 3. Conclusión	21
► Liste des tableaux et figures	
► Tableau 1: Aperçu de la participation des organisations syndicales au dialogue social bipartite et tripartite et aux interactions bilatérales avec les gouvernements et signalements des cas de violation des droits des travailleurs ou des droits syndicaux	10
► Graphique 1: Dialogue social (tripartite ou bipartite ou une combinaison des deux)	9
► Graphique 2: Dialogue tripartite entre les gouvernements, les syndicats et les organisations d'employeurs	11
► Graphique 3: Dialogue social bipartite entre les syndicats et les organisations d'employeurs	13
► Graphique 4: Interactions bilatérales entre gouvernements et syndicats	15
► Graphique 5: Cas signalés de violation des droits des travailleurs et du droit syndical	18

► Résumé analytique

Le monde du travail est profondément affecté par la pandémie de COVID-19. Les gouvernements ont mis en place des plans de relance budgétaire à une échelle sans précédent afin de soutenir les revenus et les emplois mais aussi d'éviter un effondrement total de l'économie.

Le dialogue social et la coopération efficaces entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs se sont révélés indispensables pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies et des politiques appropriées afin de faire face aux conséquences négatives de la crise du COVID-19 et de bâtir des sociétés plus inclusives.

Le document intitulé Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19 commence par révéler quels sont, selon les syndicats, les catégories de travailleurs les plus touchées, ceux dans les situations les plus vulnérables et les secteurs d'activité les plus durement frappés par la pandémie. Il résume ensuite les réponses apportées par les syndicats à la crise du COVID-19 et les progrès accomplis grâce au dialogue tri ou bipartite ou via les interactions bilatérales avec les gouvernements dans 133 pays, dont un territoire, au cours de la période allant de mars à août 2020. Le document indique par la suite si les organisations syndicales ont approuvé ou non les mesures économiques et sociales prises par le gouvernement de leur pays et s'il y a eu des cas de violation des droits des travailleurs et des syndicats. Enfin le document donne des orientations sur la façon dont les organisations syndicales peuvent devenir plus résilientes et contribuer à bâtir une «meilleure normalité».

Les résultats de l'analyse des tendances mondiales reposent sur celles des tendances régionales quant aux réponses apportées par les organisations syndicales à la crise du COVID-19. Ils reflètent les informations communiquées par les responsables syndicaux nationaux aux spécialistes d'ACTRAV dans les bureaux régionaux de l'OIT, celles publiées sur la plate-forme d'information de l'OIT sur le COVID-19 ainsi que celles provenant d'autres sources telles que des fédérations syndicales nationales et internationales.

Travailleurs les plus affectés, travailleurs dans les situations les plus vulnérables et secteurs d'activité les plus touchés selon les organisations syndicales

Les personnels de santé et les travailleurs en première ligne sont les plus affectés par la crise du COVID-19 à travers le monde. Ils ont risqué leur vie pour préserver celle des autres alors qu'on sait qu'il y a eu des pénuries d'équipements de protection individuelle (EPI). De même, les ***travailleurs de l'économie informelle*** ainsi que ***les personnes travaillant à leur compte et celles ayant un emploi occasionnel*** ont été frappés de manière disproportionnée parce qu'ils n'ont pas de protection sociale, de revenu de substitution ou d'épargne mais aussi en raison de la précarité de leur relation d'emploi et du fait qu'ils sont exclus des mesures de soutien. Enfin, les ***MPME*** ont subi une forte chute de la demande et de leur chiffre d'affaires qui pour certaines s'est soldée par la faillite.

Les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants et les personnes handicapées constituent les groupes de travailleurs les plus vulnérables en raison principalement de la nature informelle et précaire du travail qu'ils accomplissent, de leurs mauvaises conditions de travail, du risque de violence et de marginalisation auquel ils sont exposés et de l'absence de protection ou de soutien de la part des pouvoirs publics.

Le tourisme, le transport routier et maritime ainsi que ***l'aérien, la construction, le commerce, l'hôtellerie-restauration, les loisirs et le secteur manufacturier*** sont les secteurs d'activité les plus durement frappés par la crise du COVID-19. Face au ralentissement voire l'arrêt de l'activité économique, aux restrictions de déplacement et aux fermetures des frontières, les entreprises opérant dans ces secteurs ont été contraintes de suspendre leur activité, ce qui a entraîné une chute importante de leur chiffre d'affaires et un risque de faillite, avec des conséquences négatives sur l'emploi, la fourniture de services et les approvisionnements en matières premières.

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
Dialogue social						
Au moins une forme de dialogue social (dialogue tripartite ou bipartite)	36/47 (77%)	19/25 (76%)	6/6 (100%)	15/17 (88%)	32/38 (84%)	81%
Dialogue tripartite	28/47 (60%)	15/25 (60%)	2/6 (33%)	10/17 (59%)	24/38 (63%)	59%
Dialogue bipartite	28/47 (60%)	14/25 (56%)	6/6 (100%)	12/17 (70%)	22/38 (58%)	62%
Interactions bilatérales (entre les gouvernements et les organisations syndicales)	12/47 (26%)	9/25 (36%)	3/6 (50%)	7/17 (41%)	15/38 (39%)	34%
Signalements des cas de violation (des droits des travailleurs ou des droits syndicaux)	10/47 (21%)	5/25 (20%)	4/6 (67%)	6/17 (35%)	11/38 (29%)	27%

Les réponses des organisations syndicales à la crise du COVID-19

Les travailleurs, acteurs essentiels du dialogue social. Dans 108 pays sur les 133 couverts par l'analyse, soit 81 pour cent, le dialogue social a été utilisé en réponse à la pandémie afin de parvenir à un consensus sur les mesures ciblées à prendre pour protéger les travailleurs et les entreprises. Au moins **une forme de dialogue social**, tripartite ou bipartite ou les deux, a été pratiquée dans 100 pour cent des États arabes, 88 pour cent des pays asiatiques, suivis par 84 pour cent des pays d'Europe et d'Asie centrale, 77 pour cent des pays africains et 76 pour cent des pays de la région Amériques.

Le dialogue tripartite entre les gouvernements, les syndicats et les organisations d'employeurs a eu lieu dans 79 des 133 pays étudiés (soit 59 pour cent). Lorsque les syndicats ont pris part aux discussions politiques, les thèmes de négociation les plus fréquents ont été les mesures de protection sociale et de maintien de l'emploi, l'engagement en faveur de la collaboration entre les partenaires sociaux ainsi que les mesures budgétaires et celles relatives à la sécurité et la santé au travail (SST).

Le dialogue social bipartite entre les employeurs et les syndicats a été pratiqué dans 82 pays sur les 133 couverts par l'analyse (soit 62 pour cent). Les employeurs et les travailleurs ont souvent fait part de préoccupations similaires quant au manque d'adéquation des mesures adoptées et de la pénurie de certains équipements (comme les EPI). Dans certains cas, ils ont adressé des déclarations

conjointes, des propositions ou des demandes aux gouvernements. Ils ont aussi mis en œuvre des mesures de SST renforcées ou fourni des prestations supplémentaires à certaines catégories de travailleurs. Ils ont également conclu des protocoles d'accord ou des conventions collectives visant à éviter les licenciements collectifs et à renforcer la garantie de l'emploi.

Des interactions bilatérales entre gouvernements et syndicats ont eu lieu dans 46 des 133 pays et un territoire couverts par l'analyse (soit 34 pour cent). Les sujets de négociation ont été entre autres la modification de la législation existante compte tenu de la crise du COVID-19, les indemnités de licenciement et les allocations chômage pour les travailleurs ayant perdu leur emploi, l'aide au revenu pour ceux travaillant à leur compte et les travailleurs dans le besoin, les prestations supplémentaires pour les personnels de santé et les mesures de SST nécessaires pour les travailleurs.

Les actions ciblées menées par les syndicats pour leurs membres ou tous les travailleurs incluent la création de fonds d'urgence, des campagnes de sensibilisation, des programmes de formation et des services de placement, des conseils juridiques, la distribution de colis alimentaires et d'EPI et dans certains cas des démarches pour obtenir la reconnaissance du COVID-19 comme accident du travail.

Les activités de syndicalisation menées par les organisations de travailleurs ont été sérieusement affectées par les confinements et les mesures de restriction des déplacements. Face à cette situation, alors que certaines ont décidé de suspendre

la collecte des cotisations, d'autres ont vu dans la crise une opportunité de sensibiliser les travailleurs et de toucher ceux de l'économie informelle et ont lancé des campagnes de recrutement de nouveaux adhérents qui se sont avérées concluantes. D'autres ont élaboré des méthodes innovantes pour organiser les travailleurs et garder le contact avec leurs bases ou ont mené des actions humanitaires afin de rester utiles aux yeux de leurs membres

Approbation des réponses apportées par les gouvernements à la crise du COVID-19. En général, les organisations syndicales ont salué les réponses de leur gouvernement à la crise du COVID-19 et l'ont démontré en veillant à ce que les travailleurs respectent les mesures préconisées. Toutefois, dans de nombreux cas, les syndicats ont exprimé leur mécontentement quant à la mise en œuvre des mécanismes du dialogue social, au fait de ne pas avoir été associés aux processus de prise de décisions et au manque de clarté des mesures adoptées. Certains syndicats ont critiqué leur gouvernement pour ne pas avoir fourni une protection adéquate à tous les travailleurs, y compris à ceux qui normalement n'en bénéficient pas en raison de leur statut d'emploi.

Violation des droits des travailleurs et des syndicats. Des cas sont signalés par plusieurs syndicats dans les différentes régions.

La plupart se situent dans les Etats arabes (67 pour cent des pays), en Asie et dans le Pacifique (35 pour cent des pays), suivis par l'Europe et l'Asie centrale (29 pour cent des pays), l'Afrique (21 pour cent des pays) et les Amériques (20 pour cent des pays). Ces violations concernent principalement le non-respect des normes internationales du travail, la non-conformité avec la réglementation du travail en matière de licenciement, de temps de travail et de paiement des salaires et le mépris des règles de SST.

Recommandations des syndicats aux gouvernements et aux employeurs. Les demandes d'action immédiate adressées par les syndicats aux gouvernements ont porté entre autre sur une couverture santé universelle, l'extension des prestations maladie, chômage et familiales, les versements en espèces et la sécurité des revenus ainsi que sur le soutien financier aux entreprises, le respect de la

réglementation en matière de SST, la fourniture de prestations en nature et la reconnaissance du COVID-19 comme accident du travail. Les recommandations à moyen ou long terme ont porté notamment sur le renforcement du dialogue social, l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs, les investissements à long terme dans les services sociaux et l'aide sociale et l'annulation des dettes extérieures.

Conclusions

Les organisations syndicales devraient voir dans la crise un signal d'alarme pour qu'elles contribuent à mieux construire l'avenir et à faire avancer les questions sociales et celles concernant le monde du travail. Pour atteindre ces objectifs, elles ont besoin d'être reconnues, de participer à l'élaboration des politiques et de négocier des conventions collectives promouvant les droits fondamentaux, un salaire minimum adéquat ainsi qu'une durée maximale de travail, une assurance santé et une protection sociale pour tous et la sécurité et la santé au travail.

Pour mieux construire l'avenir, il faut des réponses mondiales s'appuyant sur un dialogue social efficace et des relations saines entre les partenaires sociaux. Les organisations syndicales doivent veiller à ce que les mesures temporaires adoptées soient un tremplin vers une reprise solide visant un horizon à moyen et long terme conformément aux priorités définies dans le cadre politique de l'OIT en réponse au COVID-19.

La feuille de route à suivre par les organisations syndicales pour gagner en résilience et renforcer leurs capacité d'action dans le contexte de la crise du Covid-19 et de la reprise post-pandémie est la suivante: bâtir une volonté politique, contribuer à renforcer les mécanismes de dialogue social, acquérir les compétences et capacités nécessaires, accroître leur capacité de représentation, continuer à promouvoir les priorités des travailleurs, fournir de nouveaux services, étendre les partenariats, prendre part aux processus des Nations unies sur le développement durable, partager l'information et tirer des enseignements des crises précédentes.

► Avant-propos

L'année 2020 a commencé sous le signe de la pandémie de COVID-19, urgence de santé publique qui a profondément affecté le monde du travail. Au-delà de la menace que cette pandémie représente pour la santé de la population, ses conséquences économiques et sociales sont dévastatrices car elles privent des millions de travailleurs et leurs familles de leurs moyens de subsistance à long terme, révélant encore un peu plus et exacerbant les inégalités persistantes, l'insécurité socio-économique et la répartition inégale des bénéfices de la croissance économique dans de nombreuses régions du monde.

Dans ce contexte, la ***Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail*** et le ***Cadre politique en quatre axes stratégiques de l'OIT*** ainsi que le ***Programme 2030 des Nations Unies*** et ses ***Objectifs de développement durable (ODD)*** fournissent une orientation générale plus pertinente que jamais pour atteindre l'avenir que nous voulons. Ces cadres politiques mettent en lumière le rôle fondamental du ***dialogue social et de la solidarité mondiale***, qui se sont avérés des ***moteurs essentiels pour atténuer les effets des crises passées et continuent de l'être aujourd'hui face à la pandémie***.

Comme l'a déclaré récemment ***Guy Ryder, Directeur général du BIT***, «En ces temps difficiles, jamais le dialogue social n'a été aussi important. Il nous aide à accroître nos capacités de résistance et lorsqu'il est nécessaire de prendre des décisions difficiles, il nous aide à trouver des solutions légitimes et qui ont été acceptées.».

Alors que dans certains pays et certaines régions, le ***dialogue social a été ébranlé par cette crise et que les violations des droits des syndicats ont augmenté***, là où le dialogue social a fonctionné correctement, des résultats bien meilleurs ont été obtenus. Le ***dialogue social*** ainsi que la ***liberté d'association et le droit de négociation collective***, qui sont tous les deux des droits fondamentaux et habilitants, ***doivent par conséquent être au centre de toute action des syndicats***.

Cette note de synthèse s'adresse en premier lieu aux travailleurs et à leurs organisations. Elle vise principalement à ***mieux faire comprendre le rôle central que jouent les syndicats dans la riposte mondiale au COVID-19*** à travers le dialogue social tripartite et bipartite, leurs interactions bilatérales avec le gouvernement ou les actions ciblées qu'ils mènent pour soutenir leurs membres et la société dans son ensemble. Cette note a également un ob-

jectif de ***sensibilisation aux violations des droits des syndicats et des travailleurs constatées pendant la pandémie***.

C'est pourquoi elle vise à ***faciliter le partage d'expériences et d'informations pertinentes*** parmi les syndicats et les travailleurs afin de ***renforcer leur capacité à influencer l'élaboration des politiques nationales et à mettre sur pied une stratégie à long terme pour amplifier l'impact de leur action*** aux niveaux national et international.

En particulier, les ***organisations de travailleurs devront jouer un rôle majeur*** pour veiller à ce que les mesures prises en réponse aux graves répercussions sociales et économiques de la crise du COVID-19 favorisent ***une reprise équitable et nous donnent la capacité à résister aux crises futures***.

La pandémie de COVID-19 a retenti comme un signal d'alarme, alertant la communauté internationale sur l'urgence à accélérer la cadence de progression vers une «meilleure normalité». Toutefois, compte tenu du caractère multifacettes de la crise et de la nature imprévisible de ses effets, il est tentant d'y apporter des réponses de manière unilatérale plutôt que par le dialogue social. C'est pourquoi, les ***organisations syndicales doivent rester vigilantes et insister sur l'utilisation des mécanismes de dialogue social à tous les niveaux de prise de décisions tout au long de la crise et au-delà***.

Les syndicats peuvent aider leurs pays respectifs à sortir renforcés de cette crise ***en exigeant des gouvernements qu'ils agissent en urgence et en formulant des propositions nouvelles et innovantes pour convertir les mesures d'urgence à court terme en réformes systémiques***.

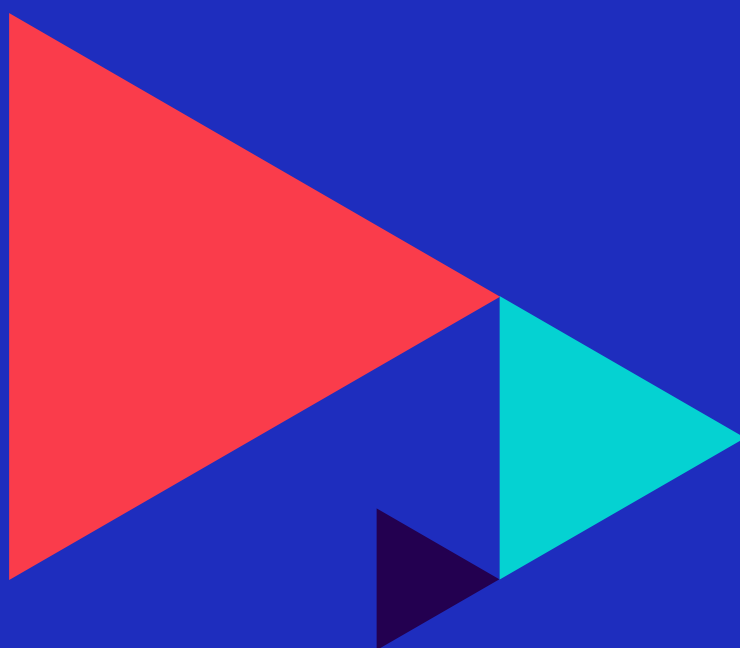
Pour atteindre cet objectif, ***il faut des syndicats forts, indépendants, compétents et représentatifs mais aussi une plus grande solidarité*** afin d'assurer une reprise économique équitable avec un travail décent pour tous.

Nous espérons que ce document vous sera utile pour mener à bien votre travail.

Je tiens à remercier mes collègues du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), en particulier Ursula Kulke, Mohammed Mwamadzingo, Ariel Castro, Greta Cartoceti et toutes celles et ceux qui ont contribué à la préparation et la réalisation de cette note de synthèse.

Maria Helena André

Directrice du Bureau des activités
pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT



► Introduction

Les organisations syndicales à travers le monde ont pris part au dialogue social bi et tripartite afin d'influencer les réponses politiques à la crise du COVID-19. Dans la plupart des pays, ce dialogue social a eu des effets positifs aux premiers stades de la réponse à la crise¹. Il a aidé les partenaires sociaux à parvenir à un consensus sur les mesures ciblées destinées à protéger les travailleurs et les entreprises particulièrement frappés par la crise et à promouvoir la reprise. Les organisations de travailleurs ont également apporté un énorme soutien à leurs membres et aux groupes de population qui en avaient le plus besoin, contribuant ainsi à limiter la propagation du virus et à atténuer les effets négatifs de la pandémie.

Ce document donne un aperçu du rôle important joué par les organisations syndicales du monde entier pour faire face à la crise économique et sociale engendrée par la pandémie de COVID-19.

Ce document commence par révéler quels sont, selon les syndicats, les catégories de travailleurs les plus touchées, ceux dans les situations les plus vulnérables et les secteurs d'activité les plus durement frappés par la pandémie.

Il résume les réponses apportées par les syndicats à la crise du COVID-19 dans 133 pays, y compris un territoire², sur la période allant de mars à août 2020. Ce document décrit en particulier le rôle joué par les organisations syndicales dans les réponses nationales, régionales et locales au COVID-19, à travers le dialogue social bi ou tripartite, et les résultats

qu'elles ont obtenus via des interactions bilatérales avec le gouvernement.

- Ce document révèle ensuite les actions ciblées menées par les organisations syndicales pour soutenir leurs membres et la société dans son ensemble. Il précise si elles ont approuvé les mesures économiques et sociales mise en œuvre par le gouvernement en réponse aux conséquences sociales et économiques de la pandémie et si ces mesures ont porté atteinte ou non aux droits des travailleurs et des syndicats.
- Prenant en compte les résultats obtenus par les organisations syndicales à elles seules ou en collaboration avec les gouvernements et/ou les employeurs et leurs organisations pendant la crise du COVID-19, ce document donne aussi des orientations sur la façon dont les syndicats peuvent renforcer leur résilience et bâtir une meilleure normalité.

Les résultats décrits dans ce document reposent essentiellement sur l'analyse des tendances régionales quant aux réponses apportées par les organisations syndicales à la crise du COVID-19³, qui reflètent les informations communiquées par les responsables syndicaux nationaux aux spécialistes d'ACTRAV dans les bureaux régionaux de l'OIT, celles publiées sur la plate-forme d'information de l'OIT sur le COVID-19⁴, et celles provenant d'autres sources, comme indiqué dans les notes de bas de page de ce document.

La raison d'être de cette analyse est que le monde du travail est profondément affecté par la pandémie

1 Voir *Peak-level social dialogue as a governance tool during the COVID-19 pandemic: Global and regional trends and policy issues*, BIT, 2020. De légères différences peuvent résulter des différentes périodes couvertes par les documents et des différents nombres de pays étudiés.

2 Régions et pays, dont un territoire, couverts par l'analyse des tendances:

Afrique (47 pays sur un total de 54): Afrique du Sud, Algérie, Bénin, Botswana, Burundi, Burkina Faso, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egypte, Erythrée, Eswatini, Ethiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée Bissau, Ile Maurice, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Mauritanie, Namibie, Niger, Nigéria, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tchad, Togo, Tunisie, Ouganda, République unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

Amériques (25 pays sur un total de 35): Antigua-et-Barbuda, Argentine, Bahamas, Barbade, Belize, Bolivie, Chili, Colombie, Costa Rica, Equateur, El Salvador, Grenade, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Pérou, République dominicaine, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Trinidad-et-Tobago et Uruguay.

Etats arabes (6 pays sur un total de 12, dont un territoire): Bahreïn, Irak, Jordanie, Koweït, Liban et Territoire palestinien occupé (TPO).

Asie et Pacifique (17 pays sur un total de 36): Australie, Afghanistan, Bangladesh, Cambodge, Fidji, Inde, Japon, Malaisie, Myanmar, Népal, Pakistan, Philippines, République de Corée, Samoa, Singapour, Sri Lanka et Thaïlande.

Europe et Asie centrale (38 pays sur un total de 51): Albanie, Allemagne, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Danemark, Estonie, Fédération de Russie, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, République de Macédoine-Nord, République de Moldova, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Ukraine et Ouzbékistan.

3 Prochaine publication du BIT.

4 <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-fr/index.htm>.

de COVID-19. Outre la menace que celle-ci représente pour la santé publique, ses conséquences économiques et sociales sont dévastatrices car elles privent des millions de travailleurs et leurs familles de leurs moyens de subsistance à long terme. Selon l'OIT, les pertes en revenus du travail au cours des trois premiers trimestres de 2020 atteignent 3500 milliards de dollars des Etats-Unis⁵.

En réponse à ces perturbations massives sur le marché du travail, les gouvernements ont mis en place des plans de relance budgétaire à une échelle sans précédent afin de soutenir les revenus et les emplois mais aussi d'éviter un effondrement total de l'économie. Là où la mobilisation de ressources supplémentaires était impossible, bon nombre de gouvernements ont eu recours à la solidarité internationale, notamment à l'aide publique au développement, au Fonds des Nations Unies pour l'action face à la COVID-19 et pour le relèvement, à la Banque mondiale, à la Banque asiatique de développement et au financement d'urgence du FMI⁶.

Les partenaires sociaux devraient faire partie intégrante des réponses politiques à la pandémie et de leur mise en œuvre. Le dialogue social et la coopération efficaces entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle important. Ils se sont révélés indispensables pour pouvoir élaborer et mettre en œuvre des stratégies et des politiques appropriées afin de faire face aux conséquences négatives de la crise du COVID-19 et bâtir des sociétés plus inclusives.

La [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) (2019) et le cadre politique en quatre axes stratégiques de l'OIT⁷, qui définit la feuille de route pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19, ainsi que le Programme 2030 des Nations Unies et ses 17 objectifs de développement durable (ODD) fournissent une orientation générale plus pertinente que jamais pour mieux construire l'avenir.

5 [Observatoire de l'OIT: Le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition. Estimations actualisées et analyses](#), BIT, 2020.

6 Il convient de noter que le financement d'urgence du FMI ne relève pas de la «solidarité» mais plutôt de la conditionnalité et est souvent considéré comme un prêt.

7 [Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19. Note de synthèse](#), BIT, 2020.

► 1. Travailleurs les plus affectés, travailleurs dans les situations les plus vulnérables et secteurs d'activité les plus touchés d'après les organisations syndicales

1.1. Catégories de travailleurs les plus affectés

D'après les informations communiquées par les organisations syndicales, **les personnels de santé et les travailleurs en première ligne** sont les plus affectés par la crise du COVID-19 à travers le monde. Ils ont risqué leur vie pour préserver celle des autres alors qu'on sait qu'il y a eu pénuries d'équipements de protection individuelle (EPI), que leur charge de travail s'est considérablement alourdie, qu'ils ne parviennent pas à prendre leurs périodes de repos, qu'ils sont faiblement rémunérés et souvent stigmatisés. D'après les dernières données disponibles⁸, au moins 7 000 travailleurs du secteur de la santé à travers le monde sont décédés du COVID-19. De plus, le taux élevé de contamination parmi ces travailleurs accentue la pression sur le système de santé et alourdit encore plus la charge de travail de leurs collègues.

Les organisations syndicales indiquent également que les **travailleurs de l'économie informelle** ont été durement affectés par la pandémie⁹. Les mesures de confinement total ou partiel prises par de nombreux pays ont de graves conséquences pour ces travailleurs dans la mesure où la plupart d'entre eux ne peuvent compter ni sur un revenu de remplacement ni sur une quelconque épargne. De plus, n'étant pas déclarés, ils sont souvent écartés par les gouvernements des mesures d'aide exceptionnelles prises pour les travailleurs de l'économie formelle. Rester chez soi et ne pas travailler, c'est perdre son emploi et ses moyens de subsistance.

Les **personnes travaillant à leur compte et celles ayant un emploi occasionnel** constituent une autre catégorie de travailleurs exposés de manière disproportionnée aux conséquences négatives de la



⁸ [International. Les recherches menées par Amnesty révèlent que plus de 7 000 professionnel-le-s de santé sont morts du COVID-19](#), Amnesty International, 3 septembre 2020.

⁹ [La crise du COVID-19 et l'économie informelle. Réponses immédiates et défis à relever](#), OIT, 2020. D'après l'OIT, en 2020 plus de 2 milliards de travailleurs tiraient leurs moyens de subsistance de l'économie informelle. C'est 62 pour cent de l'ensemble des travailleurs au monde.

pandémie en raison de leur absence de protection et de la précarité de leur relation d'emploi. De plus, les mesures de confinement font que pour beaucoup de personnes travaillant à leur compte, la demande s'est pratiquement tarie, en particulier dans certains secteurs. En fonction de la durée de la crise, cela pourrait avoir de graves répercussions sur leurs moyens de subsistance et leurs futures possibilités d'emploi.

Le COVID-19 a également un impact considérable sur les **micro-, petites et moyennes entreprises (MPME)**, qui font vivre des millions de travailleurs. L'onde de choc de cette crise a frappé un grand nombre d'entre elles à travers le monde, les obligeant à licencier leurs salariés. Les restrictions de déplacement et la chute de la demande ont un effet disproportionné sur ces entreprises dans la mesure où elles dépendent principalement des marchés locaux et sont extrêmement vulnérables aux fluctuations de l'économie. De plus, n'ayant qu'un accès limité aux financements et aux ressources, elles ont moins de marge de manœuvre que les grandes entreprises pour faire face à l'arrêt soudain de l'activité économique.

1.2. Travailleurs dans les situations les plus vulnérables

Selon les organisations syndicales dans toutes les régions, mais plus spécialement en Amérique latine et en Afrique, les **femmes** qui travaillent constituent un des groupes les plus vulnérables. En moyenne, les femmes représentent jusqu'à 70 pour cent des personnels de santé et du secteur social dans 104 pays¹⁰. Elles accomplissent également trois fois plus de tâches de soin non rémunérées que les hommes. Avec le COVID-19 et la fermeture des écoles, la hausse des besoins de prise en charge des personnes âgées et la saturation des services de santé¹¹, le travail de soin non rémunéré a augmenté. Dans les pays en développement, 70 pour cent des emplois occupés par des femmes se situent dans l'économie informelle, qui a été affectée de manière disproportionnée par la crise du COVID-19. De plus, les mesures de quarantaine ont entraîné une montée en flèche de la violence domestique, dont les femmes sont les principales victimes¹².

Les syndicats considèrent également que les **réfugiés** font partie des groupes les plus vulnérables, en particulier ceux employés dans le secteur du travail domestique, de la construction, de la fabrication de produits manufacturés et dans le secteur agricole. Plus de 80 pour cent de la population mondiale de réfugiés vit dans les pays développés et bon nombre d'entre eux résident dans des camps surpeuplés où distanciation sociale et quarantaine sont très difficiles à respecter.

La pandémie a également un impact sévère et disproportionné sur les **jeunes**. En particulier, elle frappe durement les jeunes femmes et les jeunes des pays en développement. Ils sont des millions à ne pas obtenir d'emploi décent et à risquer l'exclusion sociale. Elle empêche des millions d'entre eux d'obtenir un emploi décent et leur fait courir un risque d'exclusion sociale. Les jeunes travailleurs sont sur-représentés dans les secteurs les plus touchés par la pandémie de COVID-19 tels que le tourisme, le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration. Les mesures de confinement se soldent aussi par une baisse considérable des possibilités de formation pour les jeunes travailleurs en raison de la fermeture des établissements scolaires, des universités et des centres d'EFTP. Même si certains établissements sont en mesure d'assurer des cours en ligne, ce n'est pas le cas partout en raison de l'accès limité à Internet dans certains pays. Par conséquent, non seulement la pandémie détruit les emplois des jeunes et les prive de perspectives d'embauche mais elle perturbe également leur éducation et leur formation, ce qui affecte gravement leur bien-être mental. L'impact disproportionné de la pandémie sur les jeunes exacerbe encore plus les inégalités et risque de réduire le potentiel productif de toute une génération.

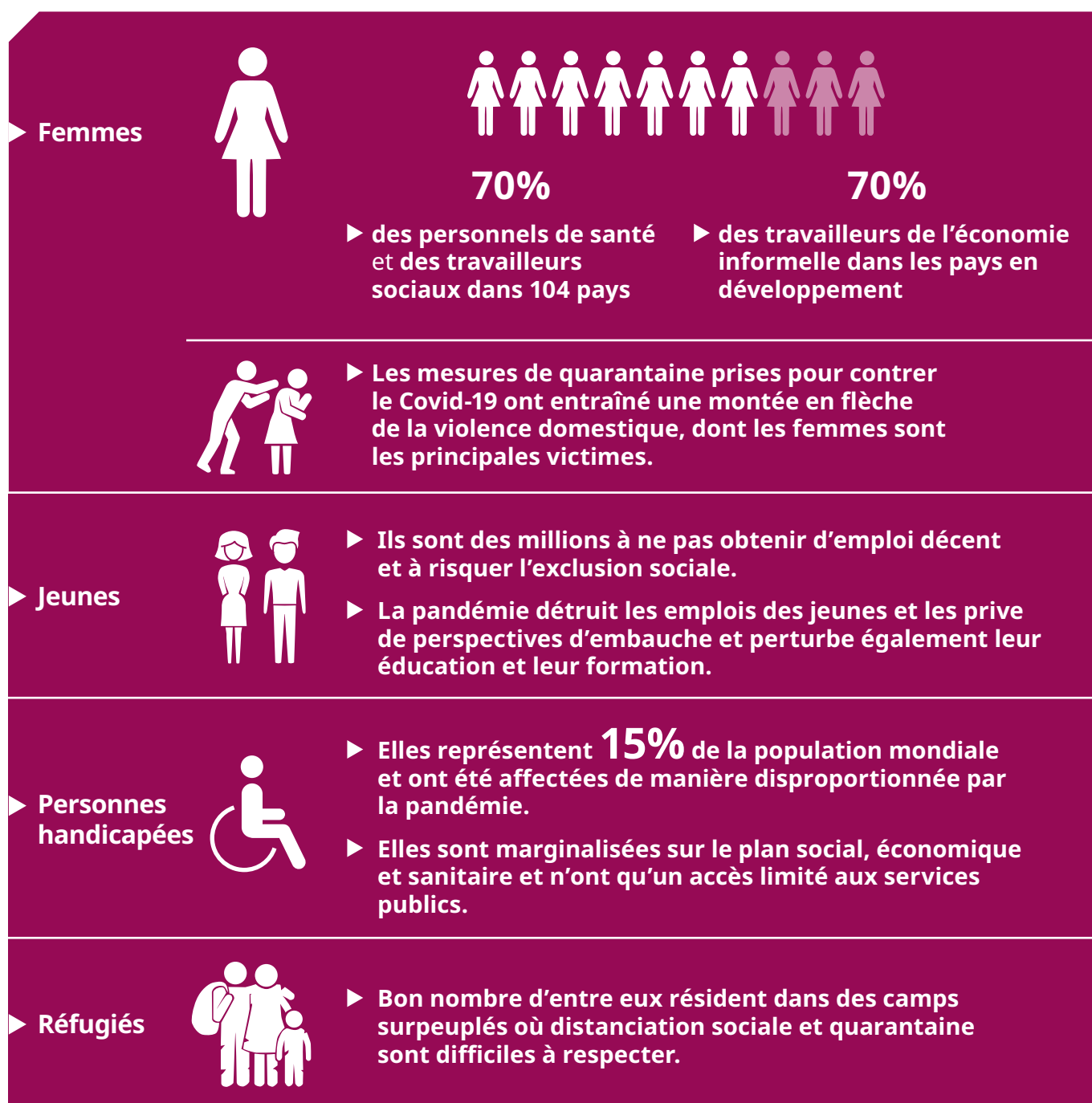
Les **personnes handicapées**, qui représentent 15 pour cent de la population mondiale¹³, ont aussi été affectées de manière disproportionnée par la pandémie. Elles sont marginalisées sur le plan social, économique et sanitaire et n'ont qu'un accès limité aux services publics. Cette marginalisation accentue la menace que fait peser la crise du COVID-19 sur leur vie et leurs moyens de subsistance. Les personnes handicapées ont une probabilité supérieure de se trouver dans un état de santé qui accroît le risque de contracter le COVID-19.

¹⁰ *Women at the Core of the Fight against COVID-19 Crisis*; WHO (2019). *Gender Equity in the Health Workforce: Analysis of 104 Countries*, OCDE, 2020.

¹¹ Données issues de la [note de synthèse du Secrétaire général des Nations Unies sur «L'impact de la COVID-19 sur les femmes»](#).

¹² *Issue Brief: COVID-19 and Ending Violence against Women and Girls*, ONU Femmes, 2020.

¹³ *Rapport mondial sur le handicap*, OMS et Banque mondiale, 2011.



Généralement, elles ont plus de difficultés à respecter la distanciation physique, sont confrontées à des problèmes d'accessibilité qui les empêchent d'obtenir les informations pertinentes et se retrouvent parfois encore plus isolées socialement et plus exposées à la violence et au harcèlement. La surreprésentation des personnes handicapées parmi les

pauvres et dans l'économie informelle accroît leur risque de contamination. Et la situation est encore pire pour les femmes et les personnes âgées handicapées. Dans le même temps, certaines mesures de prévention recommandées pour lutter contre le COVID-19 peuvent générer de nouveaux obstacles pour les personnes handicapées¹⁴.

14 ILO Brief: COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response, OIT, 2020.

1.3. Secteurs d'activité les plus touchés

La plupart des organisations syndicales considèrent que le **tourisme** est un des secteurs les plus durement frappés par la crise du COVID-19. En raison des mesures de confinement et de la perte potentielle de 850 millions à 1,1 milliard de touristes internationaux, les hôtels, les restaurants, les agences de voyage, les compagnies aériennes et les sociétés de croisière ont respectivement baissé le rideau ou suspendu leurs opérations pour une durée indéterminée¹⁵. Alors que le secteur employait quelque 330 millions de personnes à travers le monde en 2019, soit 10,3 pour cent du total mondial des em-

ploi¹⁶, on estimait que 100 à 120 millions de ces emplois étaient menacés en 2020¹⁷.

De même, le **transport routier et maritime** ainsi que l'**aérien** sont considérés comme des secteurs durement frappés. Le secteur du transport routier est essentiel au développement social et économique et garantit la mobilité d'un territoire ou d'un pays à l'autre. Toutefois, afin de freiner la propagation du COVID-19, de nombreux pays à travers le monde ont imposé des restrictions au transit intérieur et/ou ont fermé les points de passage aux frontières pour les services de transport routier de marchandises. Dans bon nombre de pays, les conducteurs sont des travailleurs indépendants et par conséquent ne bénéficient pas de la protection de la lé-

► Tourisme



- En raison des mesures de confinement et de la perte potentielle de 850 millions à 1,1 milliard de touristes internationaux, de nombreux hôtels, restaurants, agences de voyage, compagnies aériennes et sociétés de croisière ont suspendu leur activité pour une durée indéterminée.
- 100 à 120 millions d'emplois sont menacés dans le secteur du tourisme.

► Transport



- **Secteur routier:**
De nombreux pays à travers le monde ont imposé des restrictions au transit intérieur et/ou ont fermé les points de passage aux frontières pour les services de transport routier de marchandises.



- **Transport maritime:**
Les restrictions de déplacement et celles concernant l'activité portuaire ont profondément affecté le transport maritime.



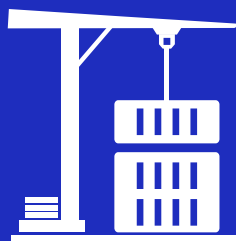
- **Aviation civile:**
Selon l'Organisation internationale de l'aviation civile, le trafic aérien mondial est tombé à 1,8 milliard de passagers, soit une baisse de 69 pour cent, entre janvier et août 2020, avec des pertes de 340 à 380 milliards de dollars des États-Unis pour les compagnies aériennes.

15 Selon l'Organisation mondiale du tourisme, la perte de recettes du secteur pourrait atteindre entre 910 et 1200 milliards de dollars des États-Unis. Voir *Le nombre de touristes internationaux pourrait chuter de 60 à 80 % en 2020*, Rapports de l'OMT, OMT, 2020.

16 *Travel and Tourism Economic Impact Report 2019*, WTTC, 2019.

17 Le nombre de touristes internationaux pourrait chuter de 60 à 80 % en 2020, Rapports de l'OMT, OMT, 2020.

► Secteur de la construction



- Avant que la pandémie ne frappe, bon nombre de travailleurs du bâtiment étaient employés en contrat court ou à la tâche. Ils sont nombreux à s'être vu imposés une diminution de leur durée de travail ou à avoir été licenciés, perdant ainsi leur revenu presque immédiatement.
- La situation est particulièrement critique pour les travailleurs du bâtiment dans les pays en développement où ce secteur est très informel. Ils n'ont probablement pas reçu d'indemnités de licenciement ni bénéficié de l'assurance chômage, ni d'aucun autre filet de sécurité.

► Autres secteurs frappés par la crise du COVID-19:



► Commerce



► Hôtellerie-restauration



► Loisirs



► Secteur manufacturier

gislation du travail et de l'emploi ce qui signifie qu'ils n'ont pas droit aux prestations essentielles comme les indemnités d'invalidité, de maladie et de chômage¹⁸. Les restrictions de déplacement et celles concernant l'activité portuaire ont profondément affecté le transport maritime, alors qu'il achemine l'essentiel des denrées alimentaires, ressources énergétiques et matières premières mondiales. Il en va de même pour le secteur de l'aviation civile, qui emploie 10,2 millions de travailleurs dans le monde et dont dépendent les emplois de 65,5 millions de personnes qui travaillent dans une variété de secteurs interdépendants comme les services et le tourisme¹⁹. Selon l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI)²⁰, le trafic aérien mondial est tombé à 1,8 milliard de passagers, soit une baisse de 69 pour cent entre janvier et août 2020, avec des pertes de 340 à 380 milliards de dollars des États-Unis pour les compagnies aériennes.

Le secteur de la **construction** est également durement frappé par la crise, y compris les entreprises qui en dépendent, dont la plupart sont des PME qui risquent la faillite si l'activité tarde à redémarrer. Selon l'OIT, déjà avant que la pandémie ne frappe, bon nombre de travailleurs du bâtiment étaient employés en contrat court ou à la tâche. Avec la crise, ils sont nombreux à s'être vu imposés une diminution de leur durée de travail ou à avoir été licenciés, perdant ainsi leur revenu presque immédiatement. Dans d'autres cas, le secteur de la construction a continué à fonctionner malgré les conditions dangereuses (par ex. au Brésil, en Albanie, en Croatie, en Australie, au Japon, à Hong Kong et au Cambodge)²¹. La situation est particulièrement critique pour les travailleurs du bâtiment dans les pays en développement où ce secteur est très informel. Ils n'ont probablement pas reçu d'indemnités de

¹⁸ [Le COVID-19 et le transport routier. Note sectorielle de l'OIT](#), BIT, 2020.

¹⁹ [Le COVID-19 et l'aviation civile. Note sectorielle de l'OIT](#), BIT, 2020.

²⁰ [Economic Impacts of COVID-19 on Civil Aviation](#), OACI, 2020.

²¹ [BWI Regional Reports on COVID-19](#), IBB, 2020.

licenciement ni bénéficié de l'assurance chômage, ni d'aucun autre filet de sécurité²².

Enfin, les analyses des tendances régionales indiquent que les secteurs du **commerce**, de l'**hôtellerie-restauration**, des **loisirs** et le secteur

manufacturier ont été eux aussi affectés de manière disproportionnée par la crise du COVID-19 sous l'effet du fort ralentissement économique observé dans toutes les régions en raison des restrictions de déplacement, des mesures de confinement et de l'arrêt de l'activité.

22 Le secteur de la construction peut être un moteur de la reprise économique-voilà comment, BIT, 2020.

► 2. Les réponses des organisations syndicales à la crise du COVID-19

Le tableau suivant fournit pour chaque région et pour le monde entier un aperçu du nombre/pourcentage de pays où ont eu lieu un dialogue social tripartite ou bipartite et des interactions bilatérales entre les gouvernements et les organisations syndicales et où celles-ci ont signalé des cas de violation des droits des travailleurs et/ou des droits syndicaux pendant la pandémie.

2.1. Les travailleurs, acteurs essentiels du dialogue social

Le dialogue social est défini par l'OIT comme incluant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants du gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des questions d'intérêt commun ayant trait à la politique économique et sociale. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite, avec le gouvernement comme partie prenante officielle au dialogue, ou de relations bipartites entre des représentants des travailleurs et la direction au niveau de l'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs à des niveaux supérieurs). Le dialogue social peut

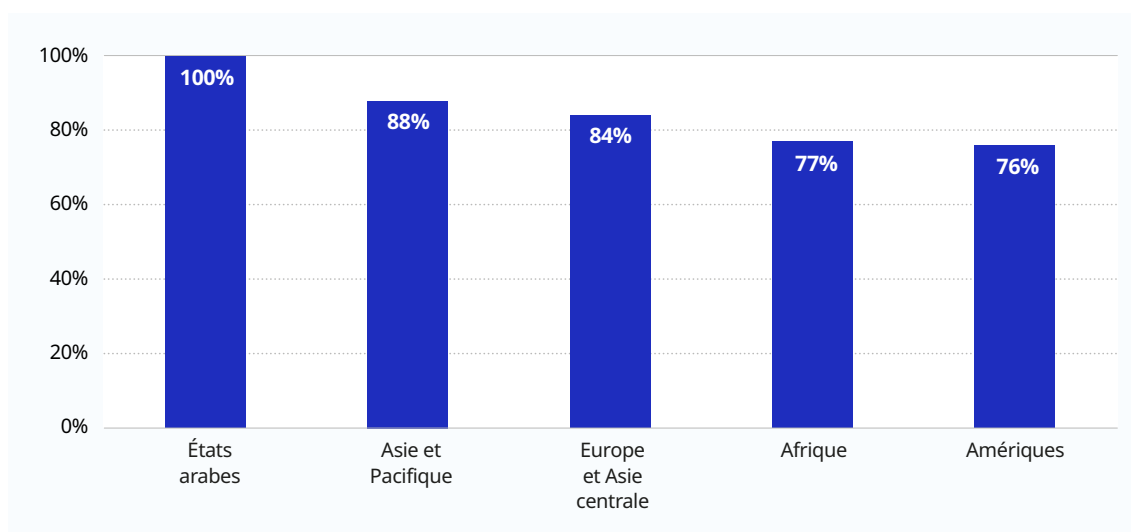
être informel ou institutionnalisé et est souvent un mélange des deux. Il peut prendre place au niveau national, régional ou d'une entreprise et avoir une dimension interprofessionnelle ou sectorielle ou une combinaison des deux.

D'après les informations communiquées par les organisations syndicales du monde entier, une majorité de pays et de territoires – 110 sur 133, soit 83 pour cent – ont utilisé le dialogue social, tripartite ou bipartite, soit individuellement soit ensemble, dans le cadre de leur réponse à la crise du COVID-19.

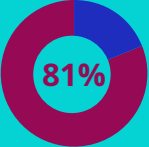
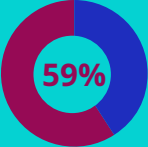
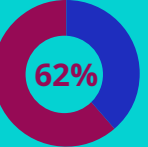
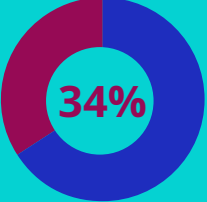
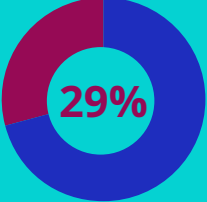
Même si l'étendue du dialogue social varie considérablement d'un pays et d'une région à l'autre, il a permis dans la plupart des pays de parvenir à un consensus sur les mesures ciblées à prendre pour protéger les travailleurs et les entreprises les plus durement frappés par la crise, comme indiqué plus loin.

Au moins une forme de dialogue social, tripartite ou bipartite, ou les deux, a été pratiquée dans 100 pour cent des Etats arabes, dans 89 pour cent des pays d'Europe et d'Asie centrale, suivis par 88 pour cent des pays asiatiques, 77 pour cent des pays africains et 76 pour cent des pays de la région Amériques.

► Graphique 1: Dialogue social (tripartite ou bipartite ou une combinaison des deux)



► **Tableau 1: Aperçu de la participation des organisations syndicales au dialogue social bipartite et tripartite et aux interactions bilatérales avec les gouvernements et signalements des cas de violation des droits des travailleurs ou des droits syndicaux**

	 Dialogue social			 Interactions bilatérales	 Signalements des cas de violation
	 Au moins une forme de dialogue social (dialogue tripartite ou bipartite)	 Dialogue tripartite	 Dialogue bipartite	 (entre les gouvernements et les organisations syndicales)	 (des droits des travailleurs ou des droits syndicaux)
 Afrique	36/47 (77%)	28/47 (60%)	28/47 (60%)	12/47 (26%)	10/47 (21%)
 Amériques	19/25 (76%)	15/25 (60%)	14/25 (56%)	9/25 (36%)	5/25 (20%)
 États arabes	6/6 (100%)	2/6 (33%)	6/6 (100%)	3/6 (50%)	4/6 (67%)
 Asie et Pacifique	15/17 (88%)	10/17 (59%)	12/17 (70%)	7/17 (41%)	6/17 (35%)
 Europe et Asie centrale	32/38 (84%)	24/38 (63%)	22/38 (58%)	15/38 (39%)	11/38 (29%)
 Monde	 81%	 59%	 62%	 34%	 29%

2.1.1. Dialogue tripartite entre les gouvernements, les syndicats et les organisations d'employeurs

Sur les 133 pays considérés, un dialogue tripartite entre les gouvernements, les syndicats et les organisations d'employeurs a eu lieu dans 79 d'entre eux (59 pour cent) selon la répartition suivante: 63 pour cent des pays d'Europe et d'Asie centrale, 60 pour cent des pays africains et également 60 pour cent des pays des Amériques, 59 pour cent des pays d'Asie et du Pacifique et 33 pour cent des États arabes.

Dans la plupart des cas, des comités tripartites et/ou organes bipartites ad hoc comprenant des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs ont été mis en place au niveau national pour traiter des problématiques engendrées par la crise du COVID-19. Parfois, les organes tripartites existants ont été utilisés dans le même but. Néanmoins, le niveau d'implication des partenaires sociaux varie d'un pays à l'autre. Les pays où il y a des relations solides entre les partenaires sociaux ont adopté un modèle plus participatif qui a permis à ces partenaires d'influencer efficacement la réponse politique à la crise. Mais dans les pays où les relations entre partenaires sociaux sont encore balbutiantes ou rendues difficiles par un régime de démocratie limitée, les syndicats ont exprimé leur mécontentement quant au fait que les partenaires sociaux n'aient pas été suffisamment impliqués

dans les processus de prise de décisions. Toutefois, ces syndicats ont tenté d'engager le dialogue et ont soumis des propositions à leur gouvernement, en multipliant les efforts pour se faire entendre.

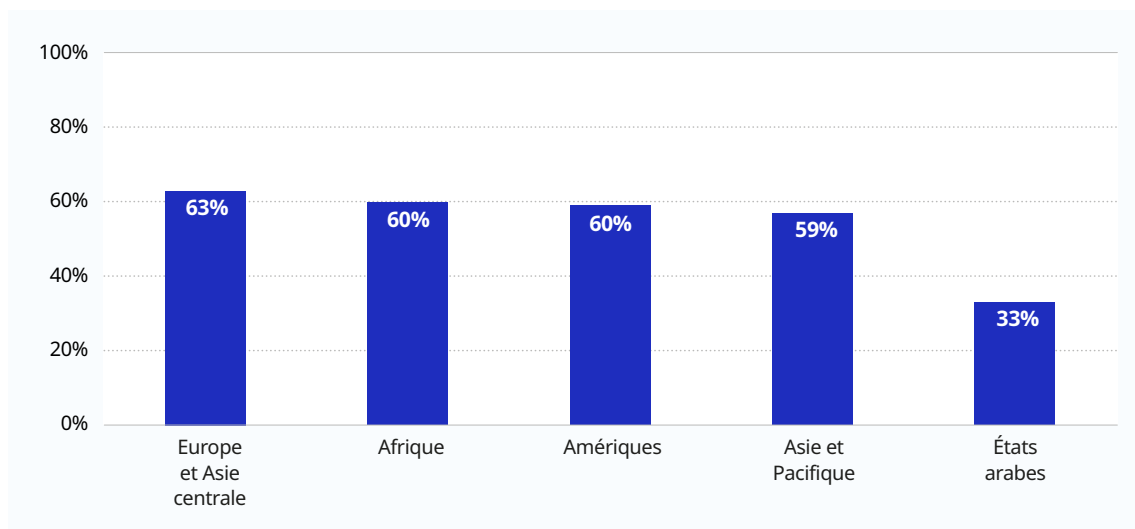
Résultats obtenus via le dialogue social tripartite

Lorsque les syndicats ont pris part aux discussions politiques, les thèmes de négociation les plus fréquents ont été **les mesures de protection sociale et de maintien de l'emploi, l'engagement en faveur de la collaboration entre les partenaires sociaux** ainsi que les mesures **budgétaires** et celles relatives à la **sécurité et la santé au travail**.

Les actions négociées dans le cadre du dialogue social tripartite ont concerné les domaines suivants:

- **Santé** – Allocation de ressources budgétaires supplémentaires afin d'assurer l'accès aux soins et une réponse plus efficace à l'urgence sanitaire, avec notamment la possibilité de se faire tester gratuitement pour les travailleurs atteints de toux, de fièvre et de symptômes similaires à ceux de la grippe.
- **Protection des revenus** – Mesures temporaires de protection des emplois et des revenus afin de soutenir les travailleurs et les employeurs affectés par le confinement, telles que: (1) amélioration du chômage partiel et revalorisation des allocations de chômage jusqu'à un certain pourcentage du salaire de référence mais aussi

► Graphique 2: Dialogue tripartite entre les gouvernements, les syndicats et les organisations d'employeurs



extension de la couverture chômage à ceux qui en sont souvent exclus (par ex. les travailleurs de l'économie informelle et ceux qui sont à leur compte); (2) obligation de paiement des salaires à certaines catégories de travailleurs suspendus tels que ceux âgés de 60 ans et plus, femmes enceintes et travailleurs à haut risque atteints de maladies chroniques; (3) hausses de salaire et indemnités supplémentaires pour les personnels de santé; (4) interdiction des licenciements; et (5) anticipation des congés annuels et des congés payés.

- **Prestations de maladie** – Versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt de travail.
- **Prestations de vieillesse, de conjoint survivant et d'invalidité** – Garantir une sécurité de revenus aux bénéficiaires affectés par la crise et leur faciliter l'accès à la protection sociale.
- **Prestations de congé familial et de proche aidant** – Soutien apporté aux travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler parce qu'ils doivent prendre soin d'un proche malade. Ce soutien peut prendre la forme d'un congé familial, de services de garde d'enfant et de prise en charge des soins de longue durée.
- **Aide sociale** – Soutien financier aux populations dans le besoin via l'aide sociale, le versement d'allocations en espèces et d'autres mesures afin de faire face aux conséquences économiques de la pandémie.
- **Soutien en nature** (par ex. distribution d'EPI) en particulier aux personnes qui travaillent dans les secteurs en première ligne tels que la santé, l'aide à la personne et le commerce alimentaire.
- **Assouplissement temporaire des modalités de travail** – Encourager le télétravail et le travail posté et financer l'achat de l'équipement nécessaire (par ex. matériel informatique, forfait Internet et autres fournitures).
- **Résolution des litiges** – Création de comités tripartites ad hoc pour recueillir les réclamations et résoudre les litiges individuels ou collectifs résultant des atteintes à la réglementation et au droit du travail.

Dans certains cas, les partenaires sociaux ont participé à l'élaboration et la mise en œuvre des mesures fiscales telles que:

- **Soutien financier pour les entreprises** – Via le report du paiement des charges sociales, des

► Liste des résultats obtenus grâce au dialogue social tripartite

► Santé

► Protection des revenus

► Prestations de maladie

► Prestations de vieillesse, de conjoint survivant et d'invalidité

► Prestations de congé familial et de proche-aidant

► Aide sociale

► Soutien en nature

► Assouplissement temporaire des modalités de travail

► Résolution des litiges

► Soutien financier pour les entreprises

► Renforcement de la législation nationale existante en matière de SST

► Exécution des protocoles de SST

► Suivi du respect de la réglementation en matière de SST

► Garantir la sécurité et la santé sur les lieux de travail

exonérations de taxes et des prêts et taux d'intérêt préférentiels afin de garantir la continuité de l'activité et d'éviter des licenciements supplémentaires.

Le dialogue tripartite s'est concentré sur l'amélioration et le respect de la réglementation en matière de SST afin d'assurer des conditions de travail sûres et saines. Les principaux sujets de discussion dans ce domaine ont été les suivants:

- **Renforcement de la législation nationale existante en matière de SST** ou adoption d'une réglementation adéquate là où elle fait encore défaut.
- **Exécution des protocoles de SST** basés sur les indications fournies par les autorités nationales compétentes et sur les directives de l'OMS afin de veiller à la mise en œuvre et au respect des mesures appropriées, avec la participation active de toutes les parties prenantes.
- **Suivi du respect de la réglementation en matière de SST** avec l'aide des ministères et des inspections du travail ainsi que des représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise.
- **Garantir la sécurité et la santé sur les lieux de travail** via l'engagement des employeurs à fournir lavabos et gel hydroalcoolique pour le lavage des mains.

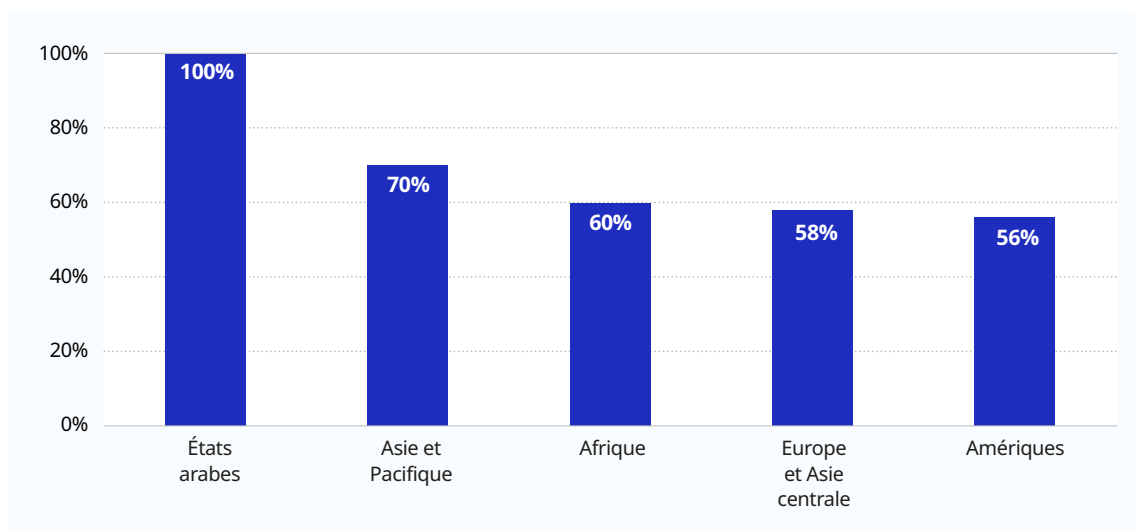
2.1.2. Dialogue social bipartite entre les syndicats et les organisations d'employeurs²³

Le dialogue social bipartite entre les syndicats et les employeurs et leurs organisations a été couramment pratiqué pendant la pandémie de COVID-19 dans la plupart des régions, à l'exception des Caraïbes où c'est le dialogue tripartite qui a prédominé. Dans le monde entier, le dialogue social bipartite s'est déroulé aux niveaux national et sectoriel et dans la plupart des cas au niveau de l'entreprise également, afin d'assurer la mise en œuvre de mesures sanitaires et de sécurité visant à protéger les travailleurs sur leur lieu de travail.

D'après les données communiquées sur les pays concernés, le dialogue social bipartite entre employeurs et syndicats a été pratiqué dans 81 pays sur les 133 couverts par l'analyse (soit 61 pour cent). C'est le cas dans les six des Etats arabes considérés (100 pour cent) ainsi que dans 70 pour cent des pays d'Asie et du Pacifique, 60 pour cent des pays africains, 58 pour cent de ceux d'Europe et d'Asie centrale, et 52 pour cent de ceux de la région Amériques.

D'une manière générale, il est intéressant de noter que les employeurs et les travailleurs ont souvent fait part de préoccupations similaires lorsque d'après eux les mesures adoptées par les

► **Graphique 3: Dialogue social bipartite entre les syndicats et les organisations d'employeurs**



²³ Voir aussi: [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](#), BIT, 2020.

► **Liste des solutions communes trouvées grâce au dialogue social bipartite**

► **Déclarations et propositions conjointes pour faire pression sur les gouvernements**

► **Demandes conjointes auprès des gouvernements**

► **Amélioration des mesures de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs**

► **Prestations supplémentaires spécifiques délivrées à certaines catégories de travailleurs**

► **Protocoles d'accord**

► **Conventions collectives**

gouvernements en réponse à la crise n'étaient pas suffisantes ou que la pénurie de certains équipements comme les EPI avait empêché la poursuite de l'activité économique.

Dans ces circonstances, ils ont uni leurs forces pour trouver des solutions communes, parmi lesquelles:

► **Déclarations et propositions conjointes** pour faire pression sur les gouvernements au moment où ils élaboraient les réponses politiques à la crise du COVID-19. Dans certains cas, ces actions communes ont consisté à réclamer la mise en place de mécanismes de dialogue social et une plus grande implication des partenaires sociaux dans les processus de prise de décisions.

► **Demandes conjointes auprès des gouvernements** afin d'inclure des mesures supplémentaires dans les plans de relance en soutien aux travailleurs et aux employeurs.

► **Amélioration des mesures de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs**, avec notamment: (1) la suspension ou réduction temporaire de l'activité en accord avec l'obligation de quarantaine; (2) la publication de directives ou protocoles de reprise du travail en toute sécurité et distribution de supports d'information; (3) réunions d'information ou ateliers de formation sur le COVID-19; (4) recours au travail posté afin de réduire le nombre de travailleurs présents sur place au même moment et par là même de respecter la distanciation physique; (5) soutien en nature (par ex. distribution d'EPI); (6) désinfection des lieux de travail et (7) mise en place de solutions de transport individuel ou collectif.

► Dans certains cas, **des prestations supplémentaires spécifiques ont été délivrées à certaines catégories de travailleurs** (par ex. les personnels de santé) via des accords sectoriels.

► Au Kenya, les partenaires sociaux ont signé un **protocole d'accord** afin de réaffirmer leur engagement en faveur d'une action coordonnée menée par les différents acteurs concernés; le respect des règles de SST et la prévention des licenciements collectifs. Au Bangladesh, un protocole d'accord conclu dans le secteur de l'habillement prévoit même l'interdiction des licenciements.

► En Europe et en Amérique latine, les partenaires sociaux ont (re-)négocié des **conventions collectives afin de renforcer la garantie de l'emploi** (par ex. adoption de mesures pour assurer le maintien des salaires ou des revenus et assouplissement temporaire des modalités d'organisation du travail). Dans certains cas, les accords stipulent le report des élections sociales au niveau de l'entreprise ou la validité des titres-repas et chèques loisirs et cadeaux au format électronique pendant une période déterminée (mesure adoptée par exemple en Belgique).

► Dans plusieurs cas, les partenaires sociaux ont collaboré à **l'amélioration de leurs relations**, par exemple via la création de groupes de travail afin de résoudre les problèmes qui affectent ces relations. De plus, des engagements en faveur de relations harmonieuses entre les partenaires sociaux et d'un dialogue social constructif ont été pris dans la plupart des conventions collectives signées.

2.2 Interactions bilatérales entre les gouvernements et les syndicats

Des syndicats de plusieurs pays indiquent également avoir pris part à des interactions bilatérales avec leur gouvernement. Il ne s'agit pas de dialogue social tel que le définit l'OIT mais ces interactions ou échanges peuvent néanmoins constituer une étape préliminaire vers un dialogue social tripartite.

D'après les informations communiquées, des interactions bilatérales entre gouvernements et syndicats ont eu lieu dans 43 pays sur les 133 plus un territoire couverts par l'analyse (soit 32 pour cent). C'est le cas dans la moitié des pays et le territoire considérés dans la région des Etats arabes, dans 39 pour cent des pays d'Europe et d'Asie centrale, suivis par 35 pour cent de ceux d'Asie et du Pacifique, 2 pour cent de ceux des Amériques et 26 pour cent des pays africains.

Dans bon nombre de cas, ces interactions bilatérales entre gouvernements et syndicats ont eu lieu dans les pays où aucun dialogue tripartite n'a été signalé. Dans plusieurs pays, les gouvernements ont discuté avec les organisations syndicales à titre d'étape préliminaire ou en complément du dialogue tripartite en cours. Dans d'autres cas, les gouvernements ont discuté séparément avec les syndicats et les organisations d'employeurs.

► Sujets des discussions et des négociations entre les gouvernements et les syndicats en réponse à la crise du COVID-19

► **Modification de la législation existante compte tenu de la crise du COVID-19**

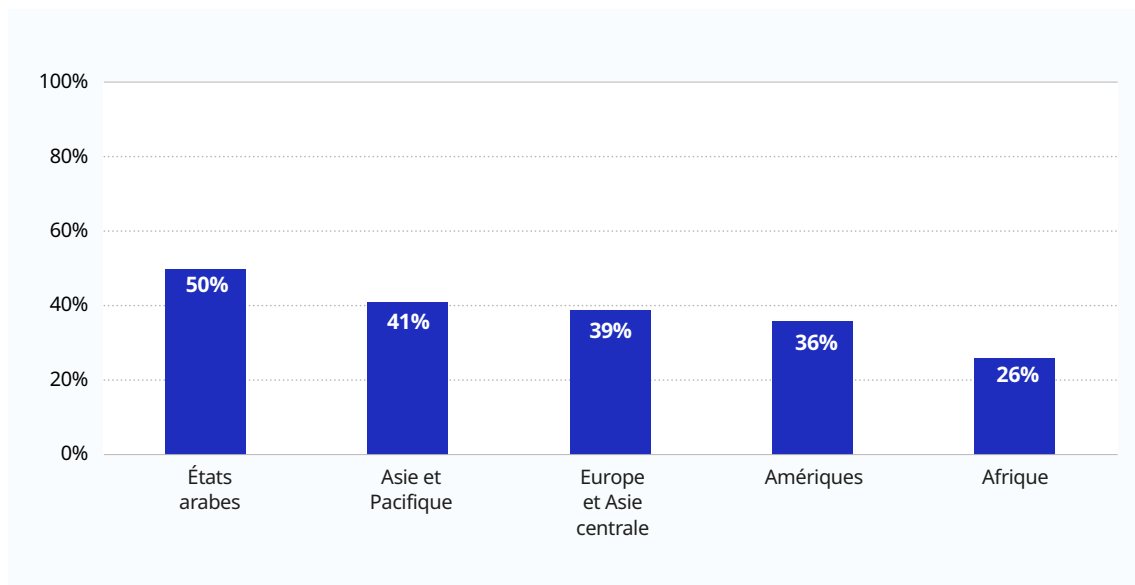
► **Indemnités de licenciement et allocations chômage pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi**

► **Aide au revenu pour les travailleurs indépendants et ceux dans le besoin**

► **Prestations supplémentaires pour les personnels de santé**

► **Mesures de SST nécessaires pour les travailleurs**

► **Graphique 4: Interactions bilatérales entre gouvernements et syndicats**



Les interactions bilatérales entre les syndicats et les gouvernements ont en général débouché sur des résultats positifs pour les travailleurs. Les sujets des discussions et des négociations entre les gouvernements et les syndicats en réponse à la crise du COVID-19 ont été principalement les suivants:

- Modifications de la législation existante compte tenu de la crise du COVID-19
- Indemnités de licenciement et allocations chômage pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi
- Aide au revenu pour les travailleurs indépendants et ceux dans le besoin
- Prestations supplémentaires pour les personnels de santé
- Mesures de SST nécessaires pour les travailleurs

Les gouvernements ont également fait appel aux syndicats pour qu'ils les aident à identifier les populations vulnérables et prennent part activement à la sensibilisation des travailleurs et du public à propos de la pandémie de COVID-19.

2.3 Actions ciblées des syndicats en direction de leurs membres et de tous les travailleurs

Pendant la pandémie, les syndicats ont aussi soutenu activement leurs adhérents et les travailleurs dans leur ensemble. Malgré les difficultés à recruter des membres et les restrictions en matière de réunion publique, ils sont parvenus à soutenir les travailleurs et leurs familles en leur délivrant une assistance juridique, des prestations en nature et d'autres types d'aide tout au long de la crise.

Par exemple, parmi ces **actions ciblées des syndicats en direction de leurs membres et de tous les travailleurs** figurent la création de fonds d'urgence pour les travailleurs affectés ou des dons aux fonds existants afin de soutenir les travailleurs et les personnes dans le besoin. Les syndicats ont également mené des campagnes de sensibilisation à la télévision et à la radio ou sur les réseaux sociaux afin de tenir leurs membres informés de la pandémie et des mesures à adopter afin d'éviter la propagation du virus au travail et à la maison. Dans certains cas, ils ont adapté les programmes de formation existants en fonction de la pandémie

► Actions ciblées des syndicats en direction de leurs membres ou de tous les travailleurs

► **Création de fonds d'urgence pour les travailleurs affectés par la crise ou dons aux fonds existants afin de soutenir les travailleurs et les personnes dans le besoin**

► **Campagnes de sensibilisation**

► **Adaptation des programmes de formation existants en fonction de la pandémie de COVID-19**

► **Services de placement ou de conseil juridique**

► **Distribution de colis alimentaires et d'EPI et dans plusieurs cas obtention de la reconnaissance du COVID-19 comme accident du travail**

de COVID-19 ou proposé des services de placement. Ils ont aussi assuré du conseil juridique via des hotlines et des plateformes Internet où ils ont recueillis les réclamations et les plaintes à propos des abus des employeurs et de leurs infractions au droit du travail. Dans quelques cas, les syndicats ont mis en place des comités ad hoc en liaison avec les ministères ou les inspections du travail afin de veiller à ce que les actions appropriées soient menées pour régler ces questions. Ils ont en outre organisé des campagnes de terrain et distribué des colis alimentaires et des EPI aux travailleurs et personnes dans le besoin. Dans certains cas, des dispositions ont été prises pour soutenir les travailleurs migrants et les femmes, compte tenu de la hausse de la violence domestique et au travail observée dans un grand nombre de pays. Dans plusieurs cas, les syndicats sont aussi parvenus à obtenir la reconnaissance par les autorités compétentes du COVID-19 comme accident du travail voire souvent comme maladie

professionnelle, principalement pour les travailleurs du secteur de la santé (par ex. en Argentine, en Belgique, au Canada, en République tchèque, Finlande, Italie, Norvège, Afrique du Sud, Suisse, au Royaume-Uni et en Uruguay).

2.4 Syndicalisation

Les mesures de confinement et de restriction adoptées par les gouvernements pour limiter la propagation du virus, notamment l'interdiction

► Effets des mesures de confinement et de restriction adoptées par les gouvernements sur la syndicalisation

► Certains syndicats ont décidé de suspendre le paiement des cotisations afin de soulager leurs membres (c'est le cas par ex. dans les Etats arabes)

► Certains syndicats ont vu dans la crise une opportunité des sensibiliser les travailleurs à l'importance du rôle des syndicats (par ex. en Norvège, le syndicat LO Norway a enregistré 11 000 nouvelles adhésions en mars 2020)

► D'autres syndicats ont élaboré des méthodes innovantes pour organiser les travailleurs et garder le contact avec leurs membres (c'est le cas en Afrique de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois)

► Certains syndicats ont mené des actions humanitaires afin de rester utiles aux yeux de leurs membres et de leurs familles (par ex. en République dominicaine, au Panama et au Pérou)

des rassemblements et l'instauration d'un couvre-feu, ont considérablement affecté les activités de syndicalisation des organisations de travailleurs. Face à cette situation, certaines ont décidé de suspendre le paiement des cotisations (c'est le cas par exemple dans les Etats arabes) afin de soulager leurs membres, même si cette décision a un impact négatif sur leur budget. D'autres, voyant dans la crise une opportunité de sensibiliser les travailleurs à l'importance du rôle des syndicats mais aussi de toucher les travailleurs informels, ont lancé des campagnes de recrutement de nouveaux adhérents dont les résultats se sont avérés positifs (par ex. en Norvège, le syndicat LO Norway a enregistré 11 000 nouvelles adhésions en mars 2020). En Afrique, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et ses affiliés ont élaboré des méthodes innovantes pour organiser les travailleurs et garder le contact avec leurs membres. Cela passe notamment par l'utilisation des nouvelles technologies comme WhatsApp, Facebook, Twitter, Zoom, Teams et Skype et l'implication des jeunes et des femmes dans les processus de recrutement via la BWI Youth Organising Academy. Dans plusieurs pays d'Amérique latine où le nombre d'adhérents est en recul, les syndicats ont réagi en menant des actions humanitaires afin de rester utiles aux yeux de leurs membres et de leurs familles (par ex. en République dominicaine, au Panama et au Pérou). D'après les syndicats concernés, ces efforts ont contribué à fidéliser leurs membres.

2.5 Approbation des réponses apportées par les gouvernements à la crise du COVID-19

En général, les organisations syndicales ont salué les réponses de leur gouvernement à la crise du COVID-19 et l'ont démontré en veillant à ce que les travailleurs respectent les mesures préconisées.

Toutefois, dans de nombreux cas, les syndicats ont exprimé leur mécontentement quant à la mise en oeuvre des mécanismes du dialogue social et au fait que le gouvernement ne les avait pas associés aux processus de prise de décisions. Dans d'autres cas, ils ont dénoncé le manque de clarté des mesures adoptées (par ex. conditions d'éligibilité et durée des prestations, bénéficiaires, modalités de fourniture des services, etc.) et ont demandé à ce que les choses soient clarifiées.

Certains syndicats ont également critiqué leur gouvernement pour ne pas avoir fourni une protection adéquate et des garanties de maintien de l'emploi aux travailleurs, en particulier à ceux qui ne sont en général pas couverts par l'assurance sociale et les mesures d'aide sociale du fait de la nature de leur emploi ou de leur statut d'emploi.

Dans certains cas, les syndicats ont condamné leur gouvernement pour avoir puisé dans les fonds de sécurité sociale afin d'atténuer les effets négatifs de la crise, compromettant la pérennité de ces fonds pour les années à venir (par ex. au Guatemala, au Honduras et en Malaisie).

2.6 Cas signalés de violation des droits des travailleurs et du droit syndical

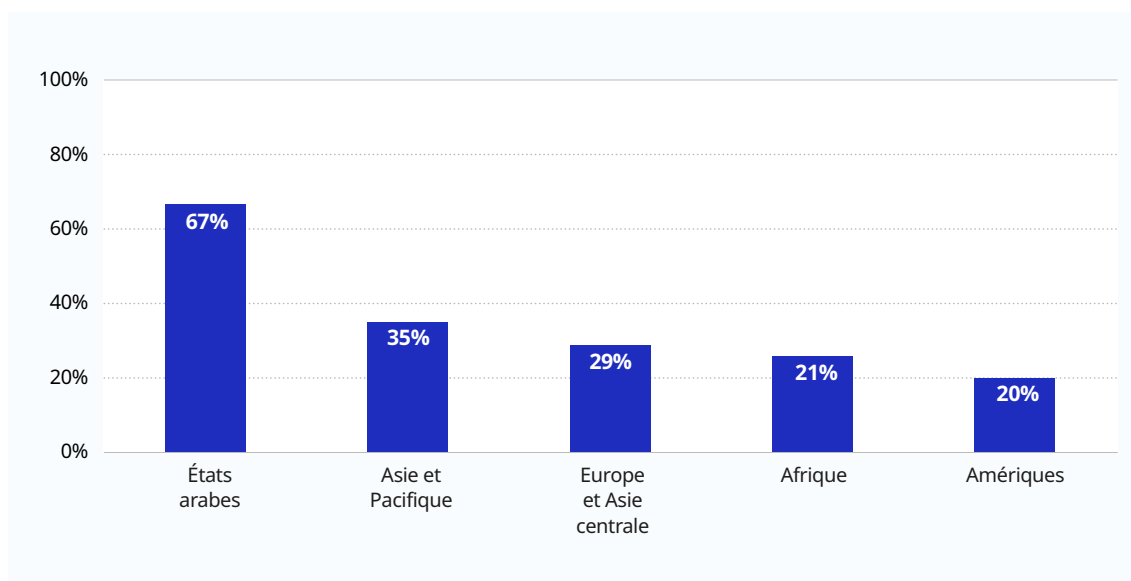
Les informations communiquées par les organisations syndicales révèlent également que la crise a exacerbé les carences démocratiques, avec de graves conséquences en termes de respect des normes internationales du travail (NIT) et des droits des travailleurs. A cet égard, des cas de violation des droits des travailleurs et du droit syndical pendant la crise du COVID-19 sont rapportés par plusieurs syndicats d'une région à l'autre, mais dans des proportions variées.

Etant donné le nombre de pays considérés dans chaque région, la plupart des cas de violation de ces droits sont signalés dans les États arabes (67 pour cent des pays) et dans la région Asie-Pacifique (35 pour cent des pays), suivis par l'Europe et l'Asie centrale (29 pour cent des pays), l'Afrique (21 pour cent des pays) et les Amériques (20 pour cent des pays).

Les violations signalées par les syndicats sont entre autres les suivantes:

- **Violations des normes internationales du travail** telles que violation du droit de liberté d'association et de négociation collective, absence de mise en œuvre de mécanismes de dialogue social et exclusion des partenaires sociaux des processus de prise de décisions. Dans certains cas, les syndicats considèrent que les **restrictions en matière de rassemblement public et l'interdiction des mouvements sociaux pendant le couvre-feu** violent les droits des travailleurs étant donné que ces mesures d'urgence les ont empêché d'organiser et de mener des actions collectives et partant de remplir leur mandat vis à vis de leurs membres.
- **Non-conformité avec la réglementation du travail en matière de licenciement, de temps de travail et de paiement des salaires.** Dans un grand nombre de cas, les syndicats signalent que les employeurs se sont retranchés derrière la crise pour bafouer le droit du travail et que des millions de salariés ont été

► Graphique 5: Cas signalés de violation des droits des travailleurs et du droit syndical



► Liste des catégories de violations	► Demandes d'actions immédiates
► Violation des normes internationales du travail et du droit du travail	► 1 Couverture santé universelle
► Non-conformité avec la réglementation du travail en matière de licenciement, de temps de travail et de paiement des salaires	► 2 Extension des prestations maladie, chômage et familiales
► Mépris des règles sanitaires et des obligations de SST	► 3 Versements en espèces pour les personnes qui sont le plus dans le besoin
	► 4 Sécurité de l'emploi et du revenu via l'aménagement plus souple des modalités de travail et la mise en place du chômage partiel
	► 5 Soutien financier aux entreprises pour éviter les licenciements
	► 6 Respect de la réglementation en matière de SST et fourniture de prestations en nature (en particulier distribution d'EPI et de matériel médical)
	► 7 Dans certains cas, reconnaissance du COVID-19 comme accident du travail

victimes de licenciement abusif sans respect de la garantie de l'emploi et sans préavis. De plus, les travailleurs se sont vus imposés des changements de leur durée de travail décidés unilatéralement, à la hausse ou à la baisse, sans leur consentement. Enfin dans de nombreux cas, les travailleurs ont été privés du paiement de leur salaire en raison des mesures de confinement et de l'arrêt de la réduction de l'activité économique.

- **Mépris des règles sanitaires et des obligations de SST.** Dans bon nombre de cas, les syndicats dénoncent le manque de préparation des employeurs en ce qui concerne la mise en œuvre et le respect de la réglementation en matière de SST. Dans quelque cas, l'accès aux lieux de travail pour réaliser des inspections de sécurité a été refusé aux organisations syndicales.

2.7 Recommandations des syndicats aux gouvernements et aux employeurs

Les recommandations adressées par les syndicats aux gouvernements et/ou aux employeurs n'ont pas toutes été de même nature et plutôt basées sur le contexte en vigueur. Elles ont mis l'accent sur les carences spécifiques ou les problèmes de longue date considérés comme prioritaires par les syndicats de chaque pays. Plus que de simples recomman-

dations, certaines ont pris la forme de demandes pressantes adressées au gouvernement pour qu'il agisse immédiatement afin de gérer les difficultés engendrées par la crise. D'autres étaient des propositions de réforme à moyen ou long terme.

Les demandes d'action immédiate ont porté entre autre sur: (1) une couverture santé universelle, (2) l'extension des prestations maladie, chômage et familiales, (3) des versements en espèces pour les personnes qui sont le plus dans le besoin, (4) la sécurité de l'emploi et du revenu via l'aménagement plus souple des modalités de travail et la mise en place du chômage partiel, (5) le soutien financier aux entreprises pour éviter les licenciements, (6) le respect de la réglementation en matière de SST et la fourniture de prestations en nature (en particulier distribution d'EPI et de matériel médical) et (7),

dans quelques cas, la reconnaissance du COVID-19 comme accident du travail.

Parmi les recommandations à moyen ou long terme ont figuré: (1) le renforcement du dialogue social, (2) l'amélioration de l'ensemble du système de protection sociale afin de l'étendre à toutes les catégories de travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, (3) les investissements à long terme dans les services sociaux et l'aide sociale, (4) l'annulation partielle ou totale des dettes extérieures. En outre, dans les pays où les relations entre les partenaires sociaux et les droits collectifs sont limités par les carences démocratiques, les organisations syndicales ont appelé le gouvernement et les employeurs à respecter ces droits et les normes internationales du travail. Enfin dans certains pays, les syndicats ont réclamé une meilleure protection pour les travailleurs migrants, ceux de catégories spécifiques (par ex. les personnels de santé) et ceux dans les situations les plus vulnérables.

► **Recommandations à moyen ou long terme**

► **1 Renforcement du dialogue social**

► **2 Amélioration de l'ensemble du système de protection sociale afin de l'étendre à toutes les catégories de travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi**

► **3 Investissements à long terme dans les services sociaux et l'aide sociale**

► **4 Annulation partielle ou totale des dettes extérieures**

► 3. Conclusion

Les organisations syndicales ont accompli et continuent d'accomplir un travail remarquable pour soutenir leurs membres et la population en général tout au long de la pandémie. Dans bien des cas, elles ont élaboré des propositions politiques pour influencer l'action des pouvoirs publics en matière de maintien de l'emploi et de protection sociale via les institutions du dialogue social. Par exemple, elles sont parvenues à obtenir l'extension de la protection sociale aux travailleurs qui habituellement en sont en partie ou totalement exclus (par ex. les travailleurs informels, ceux qui ont un contrat zéro-heure et ceux qui sont à leur compte). De plus, elles ont négocié l'adoption de mesures visant à atténuer les conséquences socio-économiques immédiates de la crise sur les travailleurs, notamment des mesures de SST et d'autres portant sur le temps de travail et les congés payés via la négociation collective et des accords bilatéraux à différents niveaux. Elles sont également nombreuses à avoir élaboré et mis en œuvre des stratégies innovantes telles que la communication via les réseaux sociaux, des services de conseil sur la SST et les risques psychosociaux et l'assistance aux femmes victimes de violence et de harcèlement²⁴.

Toutefois le virus n'a pas encore été vaincu. Bien que de nombreux pays aient déjà allégé leurs restrictions, d'autres continuent de lutter pour contenir sa propagation ou affrontent une deuxième vague de la pandémie. Les organisations syndicales doivent donc s'impliquer encore plus pour maintenir la pertinence de leur action pendant et au-delà de la crise.

Notre analyse démontre que certaines catégories de travailleurs et certains secteurs ont été plus durement frappés que d'autres par la crise du COVID-19, avec de légères différences d'une région à l'autre. Toutefois, les taux élevés d'emploi informel, les inégalités croissantes sur le marché du travail et les effets de la mondialisation des chaînes de valeur sur les économies nationales représentent un dénominateur commun. Par conséquent, pour mieux construire l'avenir, il faut des réponses mondiales s'appuyant sur un dialogue social efficace et des relations saines entre les partenaires sociaux.

Alors que les résultats de notre analyse montrent que la réponse à apporter pour atténuer les effets de la crise du COVID-19 devrait être immédiate et cibler les problématiques à court terme les plus urgentes, les organisations syndicales doivent veiller à ce que les mesures temporaires adoptées soient un tremplin vers une reprise solide. Celle-ci devrait viser un horizon à moyen et long terme conformément aux priorités définies dans le cadre politique de l'OIT en réponse au COVID-19.

Ce cadre politique, avec ses quatre axes essentiels²⁵ fondés sur les normes internationales du travail, fournit une feuille de route pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19. Il souligne l'importance du dialogue social comme outil permettant de trouver des solutions collectives qui tiennent compte des besoins des entreprises et des travailleurs, de favoriser la stabilité socio-économique et de renforcer la confiance du public. Le dialogue social est en fait le moyen le plus efficace de consolider les résultats obtenus pendant la pandémie et de veiller à ce que les syndicats puissent continuer à prendre part aux décisions politiques. À cet égard, ils conservent un rôle majeur en tant que vecteurs de la démocratie et défenseurs de la justice sociale.

Les syndicats devraient voir dans la crise un signal d'alarme pour qu'ils contribuent à mieux construire l'avenir et à faire avancer les questions sociales et celles concernant le monde du travail. Pour atteindre ces objectifs, ils ont besoin d'être reconnus, de participer à l'élaboration des politiques et de négocier des conventions collectives promouvant les droits fondamentaux, un salaire minimum adéquat ainsi qu'une durée maximale de travail, une assurance santé et une protection sociale pour tous et la sécurité et la santé au travail.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)²⁶ fait figure de référence importante pour relever ces défis. Elle prône une approche centrée sur l'humain visant à accroître l'investissement dans le potentiel des personnes,

24 Note de synthèse de l'OIT sur le COVID-19. Axe 4: S'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions, BIT, 2020.

25 Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19. Note de synthèse, BIT, 2020Ibid. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_752164.pdf.

26 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf.

dans les institutions du travail et dans les emplois décents.

En outre, le multilatéralisme et les objectifs de développement durable (ODD) fournissent une orientation générale plus pertinente que jamais pour mieux construire l'avenir. Par dessus tout, la crise a révélé que même par les temps difficiles actuels, les ODD, et en particulier l'objectif 8 sur le travail décent et la croissance économique, donnent des orientations de réponse les plus larges qui soient dans la mesure où ils traitent des aspects sociaux, économiques et environnementaux.

Compte tenu du caractère multi-facettes et des conséquences imprévisibles de la crise, d'aucuns seront tentés voire s'efforceront bel et bien d'y répondre de manière unilatérale plutôt que par des actions multilatérales. C'est pourquoi les organisations syndicales doivent rester vigilantes et insister sur le recours aux mécanismes de dialogue social à tous les niveaux concernés pour prendre des décisions tout au long de la crise. Elles peuvent aider leur pays à sortir renforcé de cette crise en mobilisant leurs membres derrière les ODD, exiger des gouvernements qu'ils prennent des mesures d'urgence et formuler des propositions innovantes en faveur du développement durable selon une perspective syndicale.

Pour gagner en résilience et renforcer leur capacité d'action dans le contexte de la crise et de la reprise post-pandémie, la feuille de route à suivre pour les organisations syndicales est la suivante:

- **Bâtir une volonté politique** – Agir de façon proactive et promouvoir l'agenda du travail décent en générant et faisant progresser une volonté politique parmi les décideurs. Il s'agit en fait d'une condition préalable pour assurer la participation des travailleurs au processus de prise de décisions et faire entendre leur voix
- **Contribuer au renforcement des mécanismes de dialogue social** – S'employer à renforcer les mécanismes et institutions de dialogue social et contribuer à la mise en place des infrastructures nécessaires afin que ces mécanismes et institutions puissent mieux fonctionner pendant les périodes de crise et au-delà. Cela

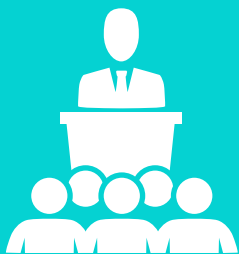
inclue également la participation aux organes tri et bipartites tels que les comités paritaires de santé et sécurité au niveau des entreprises pour s'assurer que les politiques, programmes et procédures appropriés concernant les lieux de travail sont en place et correctement appliqués.

- **Acquérir les compétences et capacités nécessaires** – Apporter aux membres le solide bagage technique leur permettant de contribuer efficacement à l'élaboration des politiques et des cadres juridiques et à leur mise en œuvre dans le respect des normes internationales du travail et des bonnes pratiques. Plus les politiques reposent sur des choix éclairés plus les mesures adoptées emportent l'adhésion (et donc la confiance des acteurs tripartites) et plus leur mise en œuvre est efficace.
- **Accroître la capacité de représentation** – Se doter des bons outils pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies et services innovants afin d'attirer, fidéliser et représenter tous les travailleurs, quelles que soient leur vulnérabilité sur le marché du travail et leur relation d'emploi ²⁷. Cela englobe les femmes, les jeunes, les migrants, les travailleurs ruraux et les salariés des PME tout comme les travailleurs de l'économie informelle et ceux qui ont une forme d'emploi atypique.
- **Continuer à promouvoir les priorités des travailleurs** – Veiller à ce que les besoins des travailleurs et de leurs familles, y compris ceux de l'économie informelle et les travailleurs migrants, soient identifiés et bien pris en compte dans les discussions menées dans le cadre du dialogue social. Celui-ci ne devrait pas concerner uniquement les salariés mais aussi englober les groupes particulièrement vulnérables aux répercussions négatives de la pandémie de COVID-19 tels que les travailleurs de l'économie informelle, ceux des PME ainsi que les personnes qui travaillent à leur compte et les travailleurs migrants.
- **Fournir de nouveaux services** – Fournir aux membres de nouveaux services tels que prestations sociales supplémentaires, services de conseil et assistance juridique en cas de conflit social individuel ou collectif, élaboration de programmes de communication professionnels, réseaux d'emplois, etc.

27 A cet égard, les analyses de tendances mettent en lumière des initiatives qui ont permis aux syndicats de toucher des travailleurs qui en général ne sont pas syndiqués. Par exemple, la Confédération des syndicats de Géorgie (GTUC) a lancé une campagne nationale de sensibilisation en soutien aux 10 000 vendeurs et vendeuses de marché qui travaillent à leur compte de façon informelle et qui sont éligibles aux aides financières compensant le confinement. Cette campagne visait également à atteindre les travailleurs très difficiles à syndiquer et à recruter de nouveaux membres. De leur côté, au Kenya, l'IIBB et ses affiliés ont impliqué les jeunes et les femmes dans les processus de recrutement de nouveaux membres via la BWI Youth Organising Academy.

- ***Étendre les partenariats*** – Malgré les barrières juridiques et les différences culturelles, les organisations syndicales ont besoin de développer de plus en plus leurs liens à l'international, notamment en participant à des forums internationaux et en rejoignant des confédérations mondiales mais aussi en multipliant les contacts directs entre leurs représentants et leurs homologues à travers le monde.
- ***Prendre part aux processus des Nations Unies sur le développement durable*** – Les processus des Nations Unies sur le développement durable offrent aux organisations syndicales et aux autres mandants de l'OIT en général l'espace et l'impulsion nécessaires pour participer à la prise de décisions multilatérale, démocratique et transparente. Ils leur donnent également l'occasion de réclamer une amélioration de la cohérence des politiques et de leur application et une plus grande responsabilisation. Ils permettent aux syndicats de démontrer le rôle important du dialogue social et du partenariat social pour le développement national. Mais surtout ils doivent veiller à ce que les pays ne perdent pas de vue les obstacles structurels au développement national en répondant aux besoins à court terme. Les ODD apportent des solutions durables aux problématiques structurelles; ils ont un caractère préventif de par leur portée et multifacette de par leur approche.
- ***Partager l'information*** – Être informés et tenir les membres correctement informés. Pour y parvenir, il est absolument nécessaire de promouvoir le partage d'informations et les campagnes de sensibilisation afin d'informer les travailleurs de leurs droits. Les syndicats devraient aussi utiliser la solidarité internationale pour partager les informations sur les actions qu'ils mènent et celles des travailleurs dans les différents pays. Cela permettra d'identifier plus facilement ce qui marche et en même temps d'ouvrir la voie à un renforcement des organisations de travailleurs aux niveaux mondial et régional.
- ***Nouer de nouvelles alliances*** – Bien que ne remplaçant pas le tripartisme, les organisations de terrain comme les ONG et les groupes de consommateurs qui ont les mêmes objectifs que les syndicats, en particulier sur les questions internationales complexes telles que les droits humains, les politiques commerciales, l'environnement et le développement, sont des alliés de plus en plus importants pour les syndicats et le soutien de leur action.
- ***Apprendre des crises précédentes*** – Tirer des leçons de la récente crise financière et des autres crises et être prêts à réagir aux mesures d'austérité. L'expérience internationale montre que les gouvernements ont tendance à changer de priorités politiques, privilégiant la consolidation budgétaire et la réduction de la dette plutôt que la relance économique, pour répondre au déficit des finances publiques et à l'augmentation de la dette²⁸. D'où l'importance pour les syndicats d'être prêts à faire des propositions politiques alternatives portant sur une large gamme de questions socio-économiques soulevées par la pandémie mais également d'avancer des solutions innovantes pour une reprise durable.

28 Gopinath, G. Le «Grand confinement»: pire récession économique depuis la Grande dépression, Blog du FMI, (14 avril 2020), <https://www.imf.org/fr/News/Articles/2020/04/14/blog-weo-the-great-lockdown-worst-economic-downturn-since-the-great-depression>. Selon les projections du FMI, le taux de progression du PIB mondial devrait chuter de 3 pour cent en 2020 tandis que la dette publique atteint son plus haut niveau en raison des mesures de relance budgétaire massive prises par les pouvoirs publics pour renforcer les systèmes de santé, compenser la perte de revenus des ménages et éviter les faillites à grande échelle. Dans ces circonstances, il y a un risque que les banques centrales, les ministères des finances et les institutions financières internationales décident de mettre en place des programmes d'austérité d'une ampleur équivalente.



- ▶ **Bâtir une volonté politique**



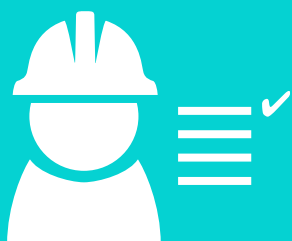
- ▶ **Contribuer au renforcement des mécanismes de dialogue social**



- ▶ **Acquérir les compétences et capacités nécessaires**



- ▶ **Accroître la capacité de représentation**



- ▶ **Continuer à promouvoir les priorités des travailleurs**



- ▶ **Fournir de nouveaux services**



- ▶ **Étendre les partenariats**



- ▶ **Prendre part aux processus des Nations Unies sur le développement durable**



- ▶ **Partager l'information**



- ▶ **Nouer de nouvelles alliances**



- ▶ **Tirer des enseignements des crises précédentes**

► **Contact:**

ACTRAV
Bureau international du travail,
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 Suisse
T: +41 22 799 70 21
E: actrav@ilo.org

ISBN: 978-92-2-034039-4



9 789220 340394