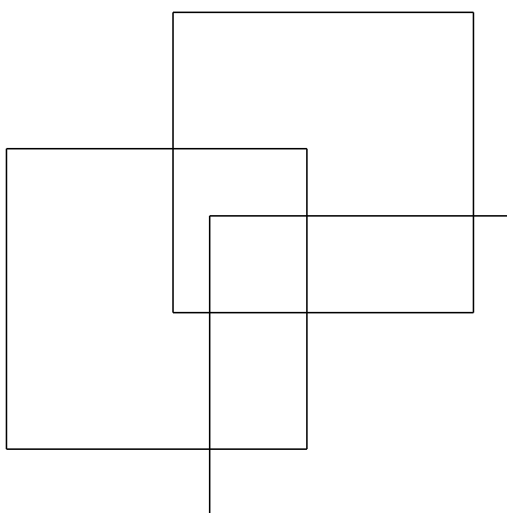




Projet de directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence

**Réunion d'experts chargée d'adopter des directives
sur le travail décent dans les services publics d'urgence**
(Genève, 16-20 avril 2018)



MEGPES/2018

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Projet de directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence

**Réunion d'experts chargée d'adopter des directives
sur le travail décent dans les services publics d'urgence**
(Genève, 16-20 avril 2018)

Genève, 2018

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: 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.

Projet de directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence, Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence (Genève, 16-20 avril 2018), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2018.

ISBN 978-92-2-231091-3 (imprimé)
ISBN 978-92-2-231092-0 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Draft guidelines on decent work in public emergency services*, Meeting of Experts to adopt Guidelines on Decent Work in Public Emergency Services (Geneva, 16–20 April 2018), ISBN 978-92-2-131624-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-131625-1 (pdf Web), Genève, 2018; et en espagnol: *Proyecto de directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia*, Reunión de expertos para adoptar directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia (Ginebra, 16-20 de abril de 2018), ISBN 978-92-2-328534-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-328535-7 (pdf Web), Genève, 2018.

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.

Table des matières

	<i>Page</i>
Partie 1. Introduction.....	1
I. Champ d'application.....	1
II. Définitions	2
III. Considérations générales	3
Partie 2. Assurer un travail décent aux travailleurs des services publics d'urgence	5
IV. Principes et droits fondamentaux au travail.....	5
V. Emploi et diversité	7
A. Effectifs	7
B. Diversité	8
VI. Conditions de travail.....	9
VII. Sécurité et santé au travail, protection contre les accidents du travail.....	11
A. Considérations générales	11
B. Stress, violence et harcèlement.....	14
C. Maladies transmissibles.....	15
D. Equipements de protection individuelle	15
E. Radiations	16
F. Températures extrêmes.....	16
VIII. Mesures de protection sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.....	16
Partie 3. Moyens d'action	18
IX. Dialogue social	18
X. Formation.....	19
XI. Suivi et évaluation	20
XII. Cas particulier des travailleurs bénévoles participant à la réponse aux crises	21
XIII. Coordination et coopération dans les services publics d'urgence.....	21
 Annexe	
Conventions, recommandations et recueils de directives pratiques intéressant les services publics d'urgence	25

Partie 1. Introduction

I. Champ d'application

1. En janvier 2003, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté les Directives sur le dialogue social des services publics d'urgence (SPU) dans un environnement en mutation ¹.
2. A l'heure où les situations d'urgence se font de plus en plus fréquentes et complexes, davantage d'agents des SPU de toutes catégories doivent travailler dans des conditions difficiles, voire extrêmes, pour sauver des vies et protéger les biens. Dans ces circonstances, les présentes directives visent à modifier et à compléter les directives de 2003 précitées.
3. Les présentes directives ont pour but de promouvoir l'adoption de mesures cohérentes dans les domaines de la préparation aux situations d'urgence et de la prévention des catastrophes, des revenus de remplacement, de l'accès à la protection sociale en cas d'accident et de l'efficacité des services d'inspection du travail.
4. Elles tiennent compte des évolutions normatives qui ont vu le jour depuis 2003, notamment des objectifs de développement durable (ODD) ² et de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Tandis que la recommandation n° 205 porte principalement sur «toutes les mesures relatives à l'emploi et au travail décent prises pour faire face à des situations de crise résultant de conflits et de catastrophes» (paragraphe 3), les présentes directives visent à doter les travailleurs des services publics d'urgence de moyens, d'outils et de ressources appropriés pour leur permettre de réagir efficacement face aux urgences. A ce titre, elles complètent les dispositions de la recommandation n° 205 tout en en retenant les principes.
5. Les directives mettent l'accent sur les services publics, car c'est à chaque Etat Membre qu'il incombe au premier chef de prendre soin des victimes de catastrophes et de situations d'urgence se produisant sur son territoire ³. Ainsi, chaque Etat Membre définit lui-même la portée des services d'urgence sous sa juridiction. Les directives n'établissent aucune distinction en fonction du statut d'emploi ou du niveau de rémunération, y compris en ce qui concerne les travailleurs employés comme sous-traitants dans le service public. La question des bénévoles fait l'objet d'une section distincte.
6. Pour fournir des SPU efficaces, les gouvernements ont pour pratique de confier les tâches correspondantes aux entités compétentes, par exemple à des agences, à des entreprises publiques et à des administrations locales. Les présentes directives s'attachent à refléter la diversité des agents publics que suppose cette organisation. La coordination est essentielle entre les différents niveaux. Sauf indication contraire, les membres de la police et des forces

¹ BIT: *Directives sur le dialogue social des services publics d'urgence dans un environnement en mutation* (Genève, 2003).

² Nations Unies: résolution 70/1 adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015; voir en particulier les objectifs et les cibles 1.3.1, 1.5, 3, 8.8, 11.5, 11.b, 13.1 et 16.1 (document [A/RES/70/1](#)).

³ Nations Unies: résolution 46/182 adoptée par l'Assemblée générale le 19 décembre 1991, annexe, paragr. 4 (document [A/RES/46/182](#)).

armées sont couverts par les normes internationales du travail. Les présentes directives leur sont donc applicables, avec les réserves qui s'imposent.

7. Aux fins des présentes directives, les situations d'urgence sont appréhendées en fonction de la nature des tâches requises pour y faire face et, partant, des différentes catégories de travailleurs énumérées dans la définition des «services d'urgence» à la section II ci-dessous. Cette définition est plus large que celle retenue dans les directives de 2003, qui comprenait uniquement la police, les pompiers et le personnel médical d'urgence.

II. Définitions

8. On entend par «catastrophe» la «perturbation grave du fonctionnement d'une communauté ou d'une société à n'importe quel niveau par suite d'événements dangereux, dont les répercussions dépendent des conditions d'exposition, de la vulnérabilité et des capacités de la communauté ou de la société concernée, et qui peuvent provoquer des pertes humaines ou matérielles ou avoir des conséquences sur les plans économique ou environnemental»⁴. Les catastrophes peuvent être de nature biologique (épidémies), hydrométéorologique (feux de forêt, inondations, glissements de terrain, sécheresses, tsunamis, ouragans, typhons) ou géologique (tremblements de terre, éruptions volcaniques). Il peut aussi s'agir d'accidents industriels, de conflits, d'attaques terroristes, etc.
9. Le terme «urgence» désigne un «événement brusque et généralement imprévu qui requiert des mesures immédiates pour minimiser ses conséquences néfastes»⁵. Il s'agit d'une notion de gestion qui exige des décisions et un suivi pour la mise en œuvre de mesures exceptionnelles. L'état d'urgence ne doit être déclaré ou imposé que par une autorité compétente et pour une durée limitée.
10. L'expression «services d'urgence» désigne des «organismes extérieurs à l'entreprise qui sont prêts à faire face aux accidents majeurs et à leurs conséquences, tant sur le site que hors du site»⁶. Les services publics d'urgence comprennent la police, les pompiers, les services médicaux d'urgence, les services de recherche et de sauvetage et d'autres services régulièrement appelés à intervenir en situation d'urgence, comme les forces armées, les services de sécurité et de surveillance, les services de déminage, les administrations locales, les morgues et les services funéraires, les services chargés du rétablissement de l'alimentation en eau et en électricité et les professions connexes telles que les travailleurs sociaux, selon les besoins et la situation nationale.
11. Aux fins des présentes directives, l'expression «employeurs des SPU» désigne les entités visées au paragraphe 10 ci-dessus, sous la définition des «services d'urgence», dans le contexte de leur relation d'emploi avec les travailleurs des SPU.
12. On entend par «réaction» la «fourniture de services d'urgence et de l'assistance publique pendant ou immédiatement après une catastrophe afin de sauver des vies, de réduire les impacts sur la santé, d'assurer la sécurité du public et de répondre aux besoins essentiels de

⁴ OIT: recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, art. 2 a).

⁵ Nations Unies: Département des affaires humanitaires: [Glossaire international multilingue agréé de termes relatifs à la gestion des catastrophes](#), 1992.

⁶ BIT: [Recueil de directives pratiques du BIT sur la prévention des accidents industriels majeurs](#) (1991).

subsistance des personnes touchées»⁷. Cette définition s'applique à tous les types de situation d'urgence considérés dans les présentes directives.

13. L'expression «représentants des travailleurs» définie à l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, désigne des:

... personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient: *a)* des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats; ou *b)* des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

14. Le «dialogue social» désigne la «participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au lieu de travail. Il englobe toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des trois groupes susmentionnés qui portent sur les politiques économiques et sociales et les politiques du travail»⁸.

III. Considérations générales

15. Dans de nombreuses régions, l'évolution de l'environnement économique et social et des conditions de sécurité a entraîné la nécessité de renforcer les SPU. Afin de disposer de systèmes efficaces, il est nécessaire de bien comprendre les multiples aspects des mesures à prévoir (préparation, intervention et atténuation) en cas de catastrophe ou d'urgence, ainsi que leurs interactions. Cela passe notamment par une prise en compte globale de la dimension du travail dans l'organisation et le fonctionnement des SPU. Les SPU doivent être suffisamment financés pour que leurs agents, convenablement formés et dotés en ressources, puissent assurer des services efficaces qui soient adaptés aux besoins de la communauté et définis par des normes élevées de déontologie propres à ceux qui les fournissent.
16. Compte tenu de l'augmentation rapide et de la complexité croissante des catastrophes au cours des vingt dernières années, et au vu des incidences grandissantes du changement climatique, les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, devraient intégrer la réduction des risques de catastrophes et la gestion des risques climatiques à leurs stratégies en matière de changement climatique. Ils devraient reconnaître les difficultés rencontrées par les populations les plus vulnérables, en raison notamment de logements et d'infrastructures inadaptés, du manque de services d'appui et de l'expansion des zones inondables. L'infrastructure et les chaînes d'approvisionnement des SPU devraient être prêtes à affronter les phénomènes météorologiques et catastrophes et en mesure d'y résister.
17. Les gouvernements et les partenaires sociaux du secteur devraient s'efforcer de protéger les bénéficiaires de SPU de toute discrimination dans la fourniture des services. Ils devraient veiller à ce que les ressources destinées aux services et aux paiements en espèces octroyés à des groupes de population nombreux et diversifiés soient équitablement réparties.

⁷ Stratégie internationale de prévention des catastrophes des Nations Unies (UNISDR): [UNISDR 2009: Terminologie pour la prévention des risques de catastrophe](#) (Genève, 2009), p. 25.

⁸ BIT: [Dialogue social: discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#), rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, paragr. 15.

-
18. Les employeurs des SPU et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient s'attacher à prévenir les conflits auxquels les travailleurs des SPU risquent d'être confrontés, en situation d'urgence, entre leurs responsabilités vis-à-vis de la collectivité et leurs responsabilités familiales. Les employeurs des SPU devraient aider les travailleurs des SPU à mettre au point des plans d'urgence en faveur de leur propre famille, par exemple pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées.
 19. La nécessité d'accroître la diversité de la main-d'œuvre dans les SPU exige des efforts soutenus pour éliminer les préjugés et la discrimination au sein même de ces services.
 20. Le travail effectué par les SPU est unique en son genre par les responsabilités qu'il impose, par les exigences auxquelles il doit répondre en matière de fourniture de services et par la façon dont il est organisé. C'est pourquoi il est impératif que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs respectent les principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs des SPU, quel que soit leur statut d'emploi.
 21. Des mécanismes de dialogue social efficaces, y compris des institutions consultatives tripartites ou bipartites et des mécanismes de négociation collective entre les employeurs et les travailleurs des SPU, devraient être mis en place lorsqu'il n'en existe pas. Ceux qui existent devraient tenir compte des contraintes que font peser les SPU sur les travailleurs. De tels mécanismes sont indispensables pour que les partenaires sociaux puissent se faire entendre lorsque sont fixées les conditions qui contribuent à l'efficacité des services.
 22. Les gouvernements devraient protéger le droit qu'ont les populations touchées par des catastrophes ou des situations d'urgence de recevoir une assistance humanitaire sans discrimination. Ils devraient également reconnaître le rôle déterminant des femmes dans les communautés exposées aux catastrophes et aux crises, et préserver la dignité des personnes assistées. L'introduction des nouvelles technologies de gestion de l'information, qui peut faciliter le travail des SPU, comporte aussi des risques de violation des données personnelles. Pour trouver le bon équilibre, les gouvernements devraient prendre les mesures nécessaires en matière de protection de la vie privée.
 23. Afin de limiter le nombre de décès et de rendre les communautés moins vulnérables, les SPU devraient se doter d'équipements appropriés, s'efforcer d'améliorer la préparation aux catastrophes et réduire les délais d'intervention, si nécessaire et dans la mesure du possible. Pour mesurer les progrès réalisés, les gouvernements devraient aligner leurs mécanismes de suivi sur les indicateurs des ODD, à savoir les indicateurs 1.5.1 ⁹ pour les catastrophes, 3.6.1 ¹⁰ pour les accidents de la route, 3.9.1 ¹¹ pour la pollution de l'air dans les habitations et la pollution de l'air ambiant, 3.9.2 ¹² pour l'insalubrité de l'eau, les déficiences du système d'assainissement et le manque d'hygiène, et 3.9.3 ¹³ pour les empoisonnements accidentels.

⁹ Nombre de personnes décédées, disparues ou directement touchées lors de catastrophes, pour 100 000 personnes.

¹⁰ Taux de mortalité lié aux accidents de la route.

¹¹ Taux de mortalité attribuable à la pollution de l'air dans les habitations et à la pollution de l'air ambiant.

¹² Taux de mortalité attribuable à l'insalubrité de l'eau, aux déficiences du système d'assainissement et au manque d'hygiène (accès à des services d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH) inadéquats).

¹³ Taux de mortalité attribuable à un empoisonnement accidentel.

Partie 2. Assurer un travail décent aux travailleurs des services publics d'urgence

IV. Principes et droits fondamentaux au travail

24. Il incombe aux gouvernements et aux partenaires sociaux de garantir que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ainsi que les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par les Etats s'appliquent à l'ensemble des travailleurs des SPU et les protègent, dans les conditions prévues par chaque convention.

25. Les gouvernements devraient:

- a) reconnaître que les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la réponse aux crises, compte tenu de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- b) mettre en œuvre des politiques visant à éliminer les obstacles au plein exercice du droit à la liberté syndicale et du droit à la négociation collective dans les SPU, tels que définis dans les conventions n°s 87 et 98 et dans les conventions techniques de l'OIT qui précisent leurs éléments clés et les conditions dans lesquelles ils sont applicables, et qui les complètent, en particulier la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981;
- c) protéger les travailleurs contre la discrimination antisyndicale et prendre des mesures visant à éliminer les autres formes de discrimination dans le secteur des SPU;
- d) respecter, promouvoir et réaliser l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sans discrimination d'aucune sorte, compte tenu de la convention (n° 100) et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que de la convention (n° 111) et de la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- e) prendre des mesures pour éliminer le travail des enfants dans les SPU, en particulier dans les forces armées engagées dans des opérations d'urgence, compte tenu de la convention (n° 138) et de la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
- f) mener des politiques visant à éliminer le recours au travail obligatoire dans les SPU, exception faite du travail strictement indispensable pour faire face à un danger imminent menaçant la population, conformément à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à son protocole de 2014 ¹⁴ et à la convention (n° 105) sur l'abolition du

¹⁴ La convention exclut de son champ d'application «tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population» (voir art. 2, paragr. 2 d)). Le travail pénitentiaire, auquel il est souvent fait recours dans la lutte contre les incendies, est accepté s'il fait suite à une condamnation prononcée par

travail forcé, 1957, et qui prévoient des mécanismes de recours et de réparation appropriés;

- g) lancer des campagnes de sensibilisation aux principes et droits fondamentaux au travail et aux autres normes internationales du travail.

26. Les employeurs des SPU devraient:

- a) lever tout obstacle qui entrave les activités des syndicats libres et indépendants représentant les travailleurs des SPU;
- b) accorder aux représentants des travailleurs les facilités nécessaires à leurs activités régulières et leur permettre de tenir librement des réunions et d'accéder aux lieux de travail, dans la mesure du possible et sans nuire à l'efficacité des SPU;
- c) assurer le respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- d) prendre des mesures immédiates et efficaces pour prévenir et éliminer le travail des enfants;
- e) garantir que les travailleurs des SPU ne sont pas contraints d'effectuer des heures supplémentaires dépassant les limites prévues par la législation nationale et les conventions collectives ou sans compensation adéquate;
- f) élaborer des politiques de promotion de la non-discrimination et de l'égalité de traitement, et veiller à ce qu'elles soient clairement communiquées et accessibles au personnel de direction et d'encadrement et aux travailleurs;
- g) garantir que les travailleurs des SPU reçoivent un salaire identique pour un travail de valeur égale.

27. Les organisations de travailleurs devraient:

- a) promouvoir l'éducation des travailleurs des SPU, y compris en ce qui concerne leurs droits et leurs obligations, ainsi que leur conduite professionnelle et éthique;
- b) s'attaquer aux obstacles concrets qui entravent les droits des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi en matière de liberté syndicale et de négociation collective;
- c) susciter une prise de conscience et une mobilisation contre le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination;
- d) entreprendre une surveillance de la discrimination dans les SPU, en instituant par exemple des procédures de plainte, y compris en ce qui concerne les problèmes

une décision judiciaire, s'il est exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et si la personne condamnée n'est pas concédée ou mise à la disposition de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées. Concernant les membres des forces armées, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a estimé que «les personnes engagées volontairement [dans les forces armées] ne peuvent pas être privées du droit de quitter le service en temps de paix dans des délais raisonnables soit à des intervalles déterminés, soit moyennant préavis, sous réserve des conditions qui peuvent être normalement exigées pour assurer la continuité du service et en tenant compte de la possibilité d'un remboursement proportionnel des coûts encourus pour la formation». Gouvernements de Bahreïn et d'Egypte, 2011.

d'égalité dans les conventions collectives, en créant des comités chargés des questions de parité entre les sexes et en promouvant l'égalité de rémunération;

- e) faire de l'égalité une réalité dans les organisations de travailleurs afin que leurs membres, de la base au sommet, reflètent la diversité de la main-d'œuvre des SPU.

V. Emploi et diversité

28. Les difficultés auxquelles les SPU font face exigent l'adoption de politiques de l'emploi et de dispositifs de prestation de services ciblés. Pour cela, il convient de définir clairement, au niveau approprié, les responsabilités qui incombent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs dans les situations d'urgence et de prendre en compte, dans les politiques de formation, les problèmes nouveaux que les situations d'urgence diverses et complexes posent à chaque catégorie de travailleurs des SPU.

A. Effectifs

29. Les décisions visant à renforcer l'efficacité des services devraient tenir compte des considérations suivantes:

- a) effectifs nécessaires pour éviter les charges de travail excessives au niveau individuel et réduire au minimum le risque d'imposer des horaires de travail insoutenables;
- b) nature et ampleur des besoins prévus et nouveaux;
- c) application de nouvelles technologies;
- d) plans d'urgence en cas d'imprévu;
- e) crédits budgétaires et utilisation des fonds.

30. Les investissements dans les SPU devraient donc viser à maintenir un niveau de service adéquat et suffisant dans les situations d'urgence et, le cas échéant, à augmenter les effectifs afin d'améliorer les taux d'intervention et la qualité des prestations.

31. Si l'on n'a pas besoin des travailleurs des SPU en dehors des situations de crise ou d'urgence ou si des situations extrêmes exigent de réduire les effectifs, des mesures devraient être prises pour assurer la reconversion ou la réinsertion des travailleurs concernés ou pour les affecter à d'autres activités productives.

32. Le principe de résilience supposant un certain niveau de redondance des services en cas de menaces multiples, des mesures préventives devraient être prises pour évaluer les besoins propres à chaque organisation et établir des plans en conséquence. Il faudrait s'efforcer de protéger les travailleurs des SPU en préservant les SPU eux-mêmes des effets de l'austérité budgétaire.

33. Dans un monde à la complexité grandissante, où les catastrophes se multiplient, changent de nature et sont de plus en plus difficiles à gérer, le secteur des SPU ne cesse d'évoluer, et les ajustements qu'il connaît en ce qui concerne le contenu et la portée de ses activités, ses métiers et ses profils d'emploi sont à l'origine de nouvelles difficultés et de nouveaux besoins dont il convient de tenir compte dans le cadre du dialogue social.

34. Les politiques de privatisation ou de sous-traitance des services d'urgence devraient être conçues de manière à ne pas réduire les ressources financières nécessaires au maintien

d'effectifs suffisants, d'infrastructures adéquates et de conditions de travail décentes. Les gouvernements devraient garantir aux salariés des sous-traitants des conditions qui soient au moins aussi favorables, en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale, que celles dont bénéficient les travailleurs des SPU, assurer la transparence de la gestion et de l'attribution des marchés et veiller à ce que le système de recrutement, de rémunération et de gestion des carrières soit à même de mobiliser les compétences requises, en tenant compte de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. Ces garanties ne devraient pouvoir être suspendues qu'en cas d'événements présentant un danger pour le bien-être national ou la sécurité nationale et devraient être rétablies ultérieurement.

B. Diversité

- 35.** En dépit des efforts récents, les effectifs des SPU ne reflètent pas la diversité des collectivités auxquelles ils viennent en aide. Améliorer cette diversité permettrait peut-être de mieux tenir compte des besoins des populations locales et de créer par là même de meilleures conditions d'accueil pour les travailleurs des SPU.
- 36.** La nécessité de parvenir à une plus grande parité des sexes et à une diversité ethnique et autre accrue en matière d'emploi dans les SPU appelle des efforts redoublés pour y éliminer préjugés et discrimination, conformément aux principes relatifs à l'égalité des possibilités d'emploi et de traitement énoncés dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- 37.** Pour mieux diversifier l'emploi, les employeurs des SPU devraient, en coopération avec les travailleurs et leurs organisations et par le dialogue social, s'engager à définir et à appliquer une politique de promotion de la diversité dans toutes ses dimensions. Cette politique devrait prévoir, entre autres moyens de planification et de gestion:
- a) un suivi documenté de la structure de l'emploi dans le service et de son évolution au fil du temps en fonction d'indicateurs tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la race et le handicap;
 - b) des critères objectifs de recrutement;
 - c) un système objectif d'évaluation des résultats.
- 38.** Il faudrait prévoir, dans le cadre de la planification des ressources humaines, une campagne destinée à recruter et à retenir parmi les jeunes, les femmes et les minorités ethniques et raciales (ainsi que les groupes identifiés comme sous-représentés par le gouvernement et les partenaires sociaux) des personnes intéressées par les activités des SPU et dûment qualifiées. Les recruteurs devraient veiller à modifier leur comportement quand il semble s'opposer aux objectifs visés.
- 39.** Diverses mesures peuvent aider à respecter les critères fixés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, notamment:
- a) des stratégies permettant de battre en brèche l'idée que certains métiers des SPU sont dominés par les hommes;

-
- b) le recours à des conseillers en gestion de carrière qui comprennent les parcours professionnels spécifiques des hommes et des femmes et répondent aux besoins des femmes qui reprennent le travail ¹⁵;
 - c) une législation et des politiques destinées à faciliter les congés pour raisons familiales, y compris les congés de maternité, de paternité, les congés parentaux et les congés pour s'occuper d'autres membres de la famille, ainsi que la réintégration ultérieure dans l'activité professionnelle;
 - d) les mesures visant à permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale, par exemple en facilitant l'accès aux garderies d'enfants;
 - e) l'analyse et l'élimination des obstacles à l'avancement professionnel;
 - f) une offre de formation initiale et continue qui tienne compte de la diversité et de la gestion des carrières;
 - g) des politiques de sécurité et de santé au travail (STT) qui tiennent compte des disparités entre hommes et femmes, y compris en ce qui concerne l'utilisation efficace des équipements de protection individuels;
 - h) des mesures visant à instaurer un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement en encourageant l'ensemble du personnel, par le biais de la formation, à respecter la diversité sous ses différents aspects, parmi lesquels le sexe, le handicap, l'origine géographique, l'origine ethnique et la race;
 - i) un mécanisme de traitement des plaintes ou une politique en la matière, qui soit accessible, équitable, indépendant et impartial pour l'ensemble du personnel.

VI. Conditions de travail

- 40. Les données montrent que différentes catégories de travailleurs des SPU, en particulier dans les services d'ambulance et d'urgences médicales, perçoivent de bas salaires et/ou ne sont pas couverts par les législations nationales du travail. Les rémunérations et autres conditions d'emploi devraient être considérées comme des éléments essentiels des politiques de gestion des ressources humaines ayant pour but de recruter, de former et de conserver des travailleurs qualifiés et expérimentés.
- 41. La détermination des conditions de travail dans les SPU devrait prendre en compte les besoins des différentes catégories professionnelles qui assurent la prestation des SPU. Les données indiquent que les employés des SPU travaillent de longues heures, sans interruption ou souvent avec peu de périodes de repos, dans des conditions qui exigent un effort physique et mental soutenu. Les conditions de travail, notamment le temps de travail et les congés, devraient par conséquent être déterminées dans le cadre de négociations collectives ou leur équivalent, à l'échelon approprié, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- 42. En situation de sortie de crise, les gouvernements devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs des SPU, examiner, élaborer ou renforcer la législation du travail applicable aux travailleurs des SPU, comme indiqué dans la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Cela devrait être fait d'une manière conforme à la Déclaration de l'OIT relative aux principes

¹⁵ Voir E. M. Lemmer: «Untidy careers: occupational profiles of re-entry women», dans *International Journal of Career Management* (1991, vol. 3, n° 1).

et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), ainsi qu'aux normes internationales du travail applicables.

Rémunération

43. Les travailleurs des SPU devraient avoir droit, légalement et dans la pratique, à un salaire minimum qui couvre leurs besoins et ceux de leur famille, tout en tenant compte de la conjoncture économique au niveau national ou sectoriel. L'instauration d'un salaire minimum pourrait réduire ou éliminer la nécessité pour les travailleurs des SPU de travailler en dehors des heures de service afin de compléter leur revenu, ce qui leur fait courir des risques supplémentaires liés à la fatigue et peut également représenter un danger pour la santé et la sécurité du public.
44. Dans les cas où le salaire minimum n'est pas institué par la législation ou la pratique nationales, un mécanisme juridique devrait être créé avec la participation des travailleurs et/ou de leurs représentants pour définir les critères de fixation des minima salariaux, de leur application et de leur mise en œuvre. Le cas échéant, et dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes, il conviendrait de s'intéresser aux mécanismes de détermination des primes de risque.
45. La structure des salaires devrait être établie en fonction de tous les facteurs pertinents, notamment les qualifications requises pour l'emploi, le nombre d'heures de travail, le niveau de risque et de stress. Le degré de comparabilité entre les différentes catégories professionnelles des SPU, y compris les policiers, les pompiers et le personnel médical d'urgence, devrait refléter les circonstances locales et nationales et se fonder sur des systèmes d'évaluation des emplois et des salaires conçus et appliqués dans le cadre du dialogue social. Les parties devraient convenir que chaque catégorie professionnelle des SPU joue un rôle unique mais vital pour la sécurité publique. Cette égalité d'importance entre les catégories professionnelles des SPU devrait impliquer la reconnaissance d'une valeur égale en matière de salaires, de prestations sociales et de financement. La rémunération des heures supplémentaires devrait être envisagée à la fois comme un moyen d'indemniser le temps travaillé en dehors des horaires normaux et comme un mécanisme visant à décourager une durée de travail excessive.
46. Etant que, d'après les informations disponibles, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois auxiliaires et reçoivent en général des salaires plus bas que les hommes dans les SPU, il conviendrait d'appliquer les dispositions de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, pour la détermination des structures salariales, afin de s'assurer qu'à un travail de valeur égale correspond toujours une même rémunération, indépendamment du sexe de la personne qui effectue ce travail.

Prestations de retraite

47. Les employeurs des SPU devraient prévoir, concevoir et financer des systèmes de retraite qui garantissent le versement de prestations lors de la retraite. Ces systèmes devraient refléter la tendance des travailleurs des SPU à prendre leur retraite plus tôt que d'autres travailleurs, en raison de la dangerosité et de la pénibilité de leur travail et du déséquilibre croissant entre le nombre de salariés atteignant l'âge de la retraite et le nombre de nouvelles recrues. Ils devraient être gérés par des organismes au sein desquels toutes les parties prenantes, y compris les travailleurs des SPU, sont représentées.

Temps de travail

48. Les horaires de travail devraient établir un équilibre entre le besoin de disposer d'un effectif suffisant à tout moment, y compris la nuit et les week-ends, et les nécessaires périodes de repos à prévoir pour les travailleurs des SPU, notamment pour qu'ils puissent s'occuper de

leur famille. Lorsque les lois générales relatives à la durée hebdomadaire du travail, à la durée minimale du repos journalier et aux périodes d'astreinte ne couvrent pas les travailleurs des SPU, des lois, des réglementations ou des conventions spéciales devraient être adoptées afin de les protéger contre une durée de travail excessive.

49. En reconnaissance de leur obligation de travailler à des heures inhabituelles et irrégulières, et d'intervenir immédiatement en cas d'urgence, leurs heures de service et l'organisation de leur travail devraient être déterminées en tenant compte des principes suivants:
- a) les lois précisant la durée de travail hebdomadaire maximale, la durée minimale du repos journalier et la durée minimale du repos hebdomadaire devraient être respectées, sauf dans des circonstances exceptionnelles, auquel cas des périodes de repos compensatoire devraient être accordées;
 - b) les périodes de repos prises pendant le service devraient être comptées comme des heures de travail;
 - c) dans le cas où l'employeur demande au travailleur d'assurer, au-delà des heures de travail normales, une permanence pour des services spécifiques ou en un lieu particulier, ce travail de permanence, quelle qu'en soit la durée, devrait être considéré comme du temps de travail effectif, à moins qu'il n'existe d'autres arrangements compensatoires. L'employeur devrait faire en sorte que ces mesures soient portées à la connaissance des travailleurs.
50. Les gouvernements devraient réunir des informations comparatives et nationales sur les questions de rémunération et de salaire, les conflits du travail et les conflits en matière de négociations collectives concernant les travailleurs des SPU.

VII. Sécurité et santé au travail, protection contre les accidents du travail

A. Considérations générales

51. Outre le surmenage physique et psychologique, les problèmes que peuvent rencontrer les travailleurs des SPU en matière de SST sont l'exposition aux débris, aux fuites et aux substances dangereuses, à l'air et à l'eau pollués, à l'amiante et aux radiations, ainsi qu'à des températures extrêmes, l'effondrement de bâtiments, les accidents de véhicules et le risque de chute. Ces risques peuvent être considérablement accrus en cas de mauvaise gestion. Des conditions de travail difficiles sont un obstacle majeur à toute amélioration dans ce domaine.
52. Les employeurs des SPU devraient s'engager à adopter une politique volontariste et des normes élevées en matière de SST. Des mesures préventives devraient être prises à la fois dans le cadre institutionnel et en dehors, là où les risques ne peuvent être contrôlés et où il est plus difficile de prendre des précautions de routine.
53. Les gouvernements et les employeurs des SPU devraient fournir des ressources financières et humaines suffisantes pour prévenir les risques professionnels de manière efficace et pour mettre en œuvre les instruments et les guides élaborés par l'OIT et d'autres institutions spécialisées des Nations Unies ainsi que par des organismes régionaux.
54. Bien que les travailleurs des SPU soient amenés à prendre des risques dans le cadre de leurs fonctions, ils ne devraient jamais être forcés de prendre des risques excessifs.

55. Les efforts visant à améliorer la SST dans les SPU devraient comprendre les actions suivantes:

- a) concevoir et mettre en œuvre des mesures de SST adaptées aux fonctions particulières des travailleurs et des employeurs des SPU, avec la participation des deux groupes au dialogue social;
- b) améliorer le système juridique et le régime administratif de la sécurité;
- c) renforcer les capacités des responsables de la supervision et de l'inspection de la sécurité;
- d) dispenser des formations en matière de SST aux travailleurs des SPU avant qu'ils n'entrent en fonctions et à intervalles réguliers après leur recrutement;
- e) organiser des campagnes de sensibilisation à la sécurité et au respect des règles en la matière;
- f) permettre aux inspecteurs du travail de surveiller la SST et de créer des mécanismes pour la coordination des données avec les régimes nationaux d'assurance contre les accidents du travail.

56. En concertation avec les travailleurs et leurs représentants, les employeurs des SPU devraient établir des systèmes de gestion de la SST en vue de recenser les dangers et d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé. Des mesures de contrôle devraient être appliquées selon l'ordre de priorité suivant:

- a) éliminer le risque;
- b) maîtriser le risque à la source, en recourant à des mesures techniques ou à des mesures organisationnelles;
- c) réduire le risque au minimum grâce à des systèmes de sécurité au travail reposant notamment sur des contrôles administratifs;
- d) lorsque le risque résiduel ne peut être maîtrisé par des mesures collectives, l'employeur des SPU devrait fournir un équipement de protection individuelle (PPE), adapté, vêtements compris, sans frais pour le travailleur, et devrait prendre des mesures pour s'assurer qu'il sera utilisé et entretenu.

57. Afin de garantir l'application d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé des travailleurs des SPU, conformément à la cible 8.8 des ODD, les gouvernements devraient surveiller les éléments suivants:

- a) la cartographie, la prévention et la réduction des risques professionnels;
- b) l'incidence des mesures prises et la concrétisation des effets escomptés;
- c) la manière dont la communication et la coopération à tous les niveaux appropriés sont assurées dans la pratique.

58. Les mesures concrètes prises à cette fin devraient tenir compte des spécificités des SPU ainsi que des connaissances et de l'expérience du personnel de terrain aux niveaux local, national et transnational, et devraient prévoir:

- a) l'adoption de normes de SST lorsqu'il n'y en a pas;

-
- b)* l'application aux travailleurs des SPU, y compris aux agents publics, des lois générales, locales ou nationales relatives à la sécurité et à la santé, et la surveillance de leur application;
 - c)* l'insertion de dispositions spécifiques relatives à la SST, telles que des indicateurs de sécurité, dans toute législation spéciale couvrant les travailleurs des SPU;
 - d)* l'affectation de ressources et la mise en place de systèmes adéquats pour la protection et le secours des travailleurs des SPU dans les situations où leurs vies sont mises en danger pour sauver la vie d'autrui;
 - e)* l'amélioration du cadre de travail des SPU moyennant l'adaptation de nouvelles technologies dans le domaine de la sécurité et de la santé;
 - f)* la mise à disposition d'équipements conformes aux normes internationales;
 - g)* la reconnaissance des situations de danger extrême dont les travailleurs des SPU peuvent avoir besoin d'être retirés ou à l'égard desquelles ils peuvent exercer eux-mêmes un droit de retrait;
 - h)* la prévention de la consommation de drogue ou d'alcool par les travailleurs des SPU, le contrôle de l'application des mesures de prévention et la prise en charge par des services de désintoxication en cas de besoin;
 - i)* la mise en place de négociations collectives, le cas échéant, sur les normes de sécurité et de santé et sur leur application;
 - j)* la réalisation d'audits de sécurité et la mise en œuvre d'autres mesures permettant d'examiner périodiquement le cadre de travail des SPU en vue de recenser les problèmes majeurs, d'élaborer des solutions efficaces et d'évaluer les résultats.
- 59.** Les travailleurs des SPU pouvant être exposés à des accidents du travail ou des maladies professionnelles, les employeurs des SPU devraient s'assurer qu'ils ont accès à des services médicaux de premiers secours.
- 60.** Etant donné que les SPU impliquent souvent de longues heures de travail dans des environnements différents, des installations sanitaires faciles d'accès (distribution d'eau, assainissement et hygiène) devraient être mises à la disposition des travailleurs des SPU. Leurs conditions de logement et de transport, le cas échéant, devraient être appropriées.
- 61.** Les gouvernements devraient promouvoir des mesures préventives et dispenser des conseils aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants quant aux conditions à remplir pour créer et conserver un milieu de travail sûr et sain ainsi qu'à la nécessité d'adapter le travail aux capacités physiques et mentales de chaque individu.
- 62.** Des dispositions devraient être prises pour faciliter les recherches participatives sur les mesures à prendre pour faire face aux maladies professionnelles qui touchent directement les travailleurs des SPU, et ceux-ci devraient s'engager à respecter ces mesures.
- 63.** Les gouvernements devraient assurer la protection et la sécurité de tous les personnels de santé et de tous les établissements de santé, conformément aux recommandations de la Commission de haut niveau sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique ainsi que du Plan d'action quinquennal pour l'emploi en santé et la croissance économique inclusive (2017-2021) élaboré conjointement par l'OIT/l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation mondiale de la

santé (OMS) ¹⁶ et ses résultats escomptés. Les gouvernements des pays à haut risque devraient renforcer leurs capacités pour protéger la SST des personnels de santé et de secours.

64. Les mesures destinées à protéger les travailleurs des SPU contre les facteurs ambiants dangereux, tels que les polluants atmosphériques, les radiations, l'amiante, le bruit et les vibrations, devraient respecter les dispositions de la convention (n° 162) et de la recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986, ainsi que les recommandations figurant dans les recueils de directives pratiques du BIT sur les facteurs ambiants sur le lieu de travail (2001), sur l'exposition professionnelle à des substances nocives en suspension dans l'air (1980), sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante (1984) et sur la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail (1993), ainsi que le recueil de directives pratiques sur la prévention des poussières dans l'environnement de travail (silicose) (1997) (disponible uniquement en anglais et en espagnol).

B. Stress, violence et harcèlement

65. Afin de réduire les effets néfastes des facteurs de stress et leurs conséquences, y compris les problèmes de santé mentale tels que l'anxiété, la dépression et les pensées suicidaires, de diminuer le nombre de cas d'épuisement professionnel («*burn out*») et d'actes de violence et de harcèlement à l'égard des travailleurs des SPU, et d'atténuer les répercussions des situations susceptibles d'engendrer un état de stress post-traumatique (ESPT), les employeurs des SPU devraient appliquer les dispositions pratiques suivantes:
- a) évaluer les risques de stress post-traumatique, de violence et de harcèlement, sur la base de données à jour et d'analyses d'experts;
 - b) mettre en place des programmes adaptés de gestion du stress et d'accompagnement des victimes afin de protéger les travailleurs des SPU et leurs proches contre les effets du stress cumulé ou du stress post-traumatique;
 - c) adopter une politique de tolérance zéro à l'encontre de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et s'attaquer énergiquement aux problèmes posés par les incidents violents, en apportant notamment un soutien aux victimes et aux témoins;
 - d) dispenser une formation adéquate au personnel d'encadrement et aux travailleurs afin de réduire les risques de harcèlement et de violence au travail;
 - e) revoir de manière régulière, dans le cadre d'un véritable dialogue social, les difficultés, les politiques et les mesures liées aux problèmes de stress, de violence et de harcèlement.
66. De plus, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient appliquer les recommandations figurant dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (2003), ainsi que les conclusions de la discussion sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, qui aura lieu à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 2018.

¹⁶ OIT, OCDE, OMS: *S'engager pour la santé: Projet de plan d'action quinquennal pour l'emploi en santé et la croissance économique inclusive (2017-2021)* (Genève, mai 2017), document OMS A/70/18, annexe.

-
67. Dans la lutte contre les actes de violence et de harcèlement à l'égard des travailleurs des SPU, les employeurs des SPU devraient mettre en place des procédures d'enquête protégeant les droits de toutes les parties, y compris des témoins et des lanceurs d'alerte. En particulier:
- a) les procédures d'enquête devraient respecter les principes de discrétion, de confidentialité, de rapidité, de professionnalisme et d'éthique, garantir la possibilité de bénéficier d'une aide extérieure et prévoir des sanctions et des voies de recours efficaces;
 - b) les employeurs des SPU, en consultation avec les travailleurs des SPU et/ou leurs représentants, devraient revoir périodiquement ces procédures pour s'assurer de leur efficacité en matière de prévention et de règlement des problèmes éventuels.

C. Maladies transmissibles

68. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient s'assurer ensemble que les travailleurs sont informés et ont pris conscience de l'importance des «précautions universelles» à appliquer et qu'ils disposent d'un équipement de protection approprié, y compris contre les maladies transmissibles, les agents pathogènes transmissibles par le sang ou la transmission du VIH ¹⁷, pour répondre aux besoins des blessés et des malades. Diverses mesures de précaution sont envisageables: vêtements de protection (en particulier en zone rurale), prophylaxie postexposition, dépistage confidentiel, conseils, vaccination (le cas échéant), formation, ou encore création d'un mécanisme de contrôle chargé d'évaluer leur application.
69. Lorsque l'exposition et l'infection sont liées au travail, les travailleurs des SPU devraient recevoir une indemnisation adéquate, y compris lorsqu'ils sont placés en quarantaine.
70. En cas de pénurie de traitement pour ceux qui contractent des maladies transmissibles, il conviendrait de mettre au point un protocole de distribution des médicaments, dont les premiers bénéficiaires devraient être les travailleurs des SPU.
71. En ce qui concerne les mesures décrites aux paragraphes 63 à 65 ci-dessus, la confidentialité devrait être strictement respectée et formellement imposée afin d'éviter la stigmatisation envers ceux qui suivent un programme de dépistage, de gestion du stress ou d'accompagnement psychologique, et leur éventuel isolement sur le lieu de travail.

D. Équipements de protection individuelle

72. Les travailleurs des SPU étant exposés à des risques d'ordre physique, ergonomique, chimique et biologique, les employeurs des SPU devraient prendre les meilleures mesures préventives possibles, notamment en ce qui concerne la conception des équipements de

¹⁷ En ce qui concerne le VIH, les stratégies de prévention devraient se fonder sur l'application des «précautions universelles» telles que définies dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (2001) et au paragraphe 31 de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010:

Les mesures de sécurité et de santé au travail visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, telles que des mesures organisationnelles, des mesures techniques et des méthodes de travail préventives, des équipements de protection individuelle, s'il y a lieu, des mesures de contrôle du milieu de travail, des mesures de prophylaxie postexposition et d'autres mesures de sécurité afin de réduire au maximum le risque de contracter le VIH et la tuberculose, notamment dans les professions les plus exposées, y compris dans le secteur de la santé.

protection individuelle et autres matériels. Les vêtements, les chaussures et les autres équipements de protection devraient être conçus de manière à correspondre aux caractéristiques physiques de chaque travailleur des SPU.

- 73. Afin de tenir compte de l'évolution de l'environnement dans lequel interviennent les SPU, il serait souhaitable d'encourager la mise en commun d'informations sur la planification et la mise en œuvre de nouvelles mesures de sécurité et de santé, en particulier en ce qui concerne les nouvelles technologies élaborées et appliquées aux équipements de protection individuelle.
- 74. Les employeurs des SPU devraient adapter les équipements de protection individuelle aux nouvelles technologies, leur appliquer une prophylaxie postexposition et les entretenir conformément aux normes régionales et/ou internationales afin d'éviter qu'une contamination puisse se produire après un accident. Les employeurs des SPU devraient prévoir des formations sur la bonne utilisation des équipements de protection individuelle.

E. Radiations

- 75. Les gouvernements devraient prendre les mesures nécessaires indiquées dans la convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960, afin que les limites d'exposition fixées par les autorités nationales pour les travailleurs dans le cadre de situations critiques ne puissent être dépassées et que les travailleurs soient informés des risques qu'ils encourent avant d'y être exposés.
- 76. Toutes les personnes qui sont exposées à des radiations dans leur travail devraient porter des dosimètres individuels. Les personnes qui travaillent dans un laboratoire chaud doivent porter un dosimètre pour poignet ou pour visage, en plus du dosimètre «corps entier» obligatoire.

F. Températures extrêmes

- 77. La chaleur excessive est un problème croissant lié aux changements climatiques qui aura probablement une incidence tant sur les travailleurs des SPU que sur les SPU eux-mêmes. Sur le lieu de travail, elle peut entraîner une augmentation de la température corporelle, une déshydratation, un coup de chaleur ou une insolation. Dans les cas les plus graves, elle peut entraîner la mort.
- 78. Les gouvernements et les employeurs des SPU devraient établir des plans en cas de vague de chaleur, avec les travailleurs des SPU et leurs représentants, en particulier dans le secteur de la santé, tant pour protéger les travailleurs des SPU que pour garantir qu'ils pourront intervenir sans faillir en cas de phénomène météorologique extrême ou d'autre situation de crise.
- 79. Tous les travailleurs qui interviennent dans des environnements extrêmement froids auront besoin de compétences spécialisées pour manipuler les équipements et les installations, combattre le feu et se préparer aux situations d'urgence dans ces conditions. Le matériel de survie, la tenue de survie et le matériel de sauvetage utilisés dans ces situations doivent toujours être conformes aux dernières technologies.

VIII. Mesures de protection sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

- 80. Les gouvernements devraient veiller à ce que les travailleurs des SPU et les personnes qu'ils ont à charge aient droit aux prestations prévues par la législation, la réglementation et la

pratique nationales en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou de décès lié au travail, et devraient prendre des mesures pour assurer les protections correspondantes. Il conviendrait notamment:

- a) de promouvoir des régimes d'assurance contre les accidents du travail fondés sur la responsabilité collective des employeurs en matière d'assurance sociale, en tant que moyen optimal d'indemniser les accidents du travail;
- b) d'aligner la législation nationale relative à l'indemnisation des accidents du travail pour les travailleurs des SPU sur les normes internationales du travail, notamment la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ainsi que la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], et la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

81. Les régimes de protection sociale des travailleurs des SPU devraient tenir compte du fait que les maladies ou les handicaps liés à des situations d'urgence ou à des catastrophes peuvent survenir des années après l'exposition. De plus, ils doivent couvrir les accidents ou les maladies dont les travailleurs des SPU sont victimes lorsqu'ils travaillent à titre «bénévole», sans équipement de protection individuelle, sans encadrement ni mission officielle. Les gouvernements devraient en particulier:

- a) fournir, chaque fois que possible et selon les conditions prévues, des services de réadaptation conçus pour faciliter le retour au travail des travailleurs des SPU porteurs de handicaps acquis et, si ce n'est pas possible, leur proposer un autre travail dans le secteur des SPU;
- b) prendre des mesures pour faciliter le placement des travailleurs handicapés des SPU dans des emplois adaptés, en reconnaissant que handicap ne signifie pas inaptitude au travail.

82. Les employeurs des SPU devraient, comme prévu par les dispositions législatives et réglementaires nationales ou conformément à la situation ou à la pratique nationale:

- a) garantir que chaque travailleur des SPU est couvert contre les éventualités dues à un accident du travail, y compris celles visées à l'article 6 de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980];
- b) financer collectivement les régimes d'indemnisation des travailleurs au titre des demandes de prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

83. Les institutions publiques concernées devraient prendre les dispositions nécessaires pour coordonner leurs activités et le partage des données afin d'appuyer l'élaboration de politiques de SST qui contribuent à la viabilité financière des régimes d'indemnisation des travailleurs. Les statistiques relatives à la couverture des régimes de protection contre les accidents du travail devraient être dissociées de celles concernant les autres socles de protection sociale, comme l'exige l'indicateur 1.3.1 des ODD ¹⁸.

¹⁸ Cet indicateur mesure la proportion de la population employée bénéficiant d'un système de protection en cas d'accident du travail. Il correspond à la cible 1.3 des ODD qui vise à mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et à faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.

Partie 3. Moyens d'action

84. Pour mettre en œuvre les recommandations figurant dans les présentes directives, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des SPU, ainsi que les organisations qui les représentent, devraient promouvoir et utiliser trois leviers: le dialogue social, la formation, le suivi et l'évaluation.

IX. Dialogue social

85. Comme on l'a vu précédemment, les présentes directives préconisent le recours au dialogue social pour faire face aux nouveaux défis et besoins des SPU, promouvoir la diversité en matière d'emploi, fixer les conditions de travail, concevoir des systèmes d'évaluation des emplois et des salaires, concevoir et mettre en œuvre des mesures en matière de SST, assurer le suivi et l'évaluation des politiques relatives au stress, à la violence et au harcèlement dans les activités des SPU. Elles engagent à s'appuyer sur la négociation collective et sur d'autres mécanismes appropriés, selon les cas, pour définir les niveaux de rémunération, les mesures SST et d'autres conditions de travail. Ces listes, toutefois, ne sont pas exhaustives.
86. Le dialogue social est un moyen efficace de garantir une bonne préparation aux situations d'urgence et de meilleures interventions en cas de crise. Il a pour but d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des SPU, notamment lorsque ceux-ci sont confrontés à un accroissement de leur charge de travail et de leurs responsabilités. En outre, le dialogue social peut atténuer les éventuels effets négatifs de la privatisation ou de l'externalisation des services sur l'emploi et les conditions de vie des travailleurs des SPU, tout en protégeant les services sociaux fondamentaux.
87. Leur rôle unique et essentiel ne devrait pas être une raison de refuser aux travailleurs des SPU la possibilité de participer à des mécanismes de dialogue social efficaces. Créer un environnement et des mécanismes propices à un dialogue social efficace sur les conditions de travail, y compris sur les structures et les niveaux de rémunération appropriés, devrait être une priorité pour les employeurs et les travailleurs des SPU. A cette fin, les représentants des travailleurs des SPU devraient être pleinement impliqués dans les processus de dialogue social.
88. Le dialogue social sur les SPU devrait se fonder sur la liberté syndicale, être mené de bonne foi et prévoir, chaque fois qu'il convient en vertu des conventions pertinentes de l'OIT, la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ou, s'il y a lieu, le recours à des consultations. En outre, il devrait pouvoir s'appuyer sur des cadres institutionnels, juridiques et réglementaires favorables.
89. Des organisations fortes, indépendantes et représentatives de travailleurs et d'employeurs des SPU qui collaborent les uns avec les autres peuvent contribuer à améliorer la situation dans des domaines tels que la protection sociale, la SST et l'accès à la formation. Pour garantir un dialogue social efficace, il faut avant tout s'attacher à:
- a) examiner le cadre juridique pour supprimer tout obstacle juridique et pratique qui entrave l'exercice de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective dans le cadre des SPU, lorsque les conventions de l'OIT le permettent, tels que les seuils trop élevés concernant le nombre minimum d'adhérents requis, l'absence de mécanismes de dialogue social officiels et l'insuffisance des financements;
 - b) faciliter l'établissement de structures, s'il y a lieu, à l'intention des représentants d'organisations de travailleurs des SPU reconnues pour leur permettre d'exercer leurs

fonctions de représentation avec promptitude et efficience, aussi bien pendant leur temps de travail qu'en dehors, sans nuire à l'efficacité des activités des SPU;

- c) créer un environnement propice au dialogue social en proposant des programmes d'enseignement et de formation adaptés aux besoins des représentants des travailleurs des SPU.

- 90. Les gouvernements devraient encourager et promouvoir la mise au point et l'utilisation la plus large possible de dispositifs de négociation volontaire entre employeurs ou entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. Aucune situation d'urgence ne saurait exonérer les employeurs des SPU de leurs obligations au titre des conventions pertinentes de l'OIT qui ont été ratifiées ni justifier la suspension de ces conventions.
- 91. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient prendre des mesures pour intégrer la diversité aux mécanismes de dialogue social, y compris en assurant la représentation de groupes de travailleurs sous-représentés. Le dialogue social est un moyen efficace d'obtenir des engagements en faveur d'une plus grande diversité dans la main-d'œuvre des SPU.
- 92. Les commissions tripartites sur la SST ou d'autres conditions de travail devraient comprendre des représentants des employeurs et des travailleurs des SPU. Des accords collectifs entre les employeurs et les travailleurs des SPU, ainsi que des protocoles d'accord entre les organismes responsables de la SST et les SPU, pourraient fournir des orientations à cet égard. Le dialogue social entre les travailleurs et les employeurs des SPU peut inclure d'autres parties intéressées dont la participation est jugée nécessaire ou souhaitable par le gouvernement ou les partenaires sociaux.
- 93. Outre la police et les forces armées, auxquelles s'appliquent certaines restrictions juridiques en matière de liberté syndicale, d'autres catégories de travailleurs des SPU peuvent être classés dans les services essentiels dans la mesure où l'interruption de leurs activités mettrait en danger la vie, la santé ou la sécurité de l'ensemble ou d'une partie de la population. S'ils sont privés de leur droit de grève, ces travailleurs devraient avoir accès à des procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et accélérées en cas de conflit d'intérêts.

X. Formation

- 94. Comme indiqué ci-dessus, les présentes directives prônent le recours à la formation en vue de promouvoir la préparation aux situations d'urgence, l'avancement professionnel, le respect de la diversité, la prévention de la violence et du harcèlement, l'application des «précautions universelles» et l'utilisation appropriée de l'équipement de protection individuelle. La formation devrait faire partie intégrante des politiques de l'emploi et devrait favoriser la réinsertion ou le retour à l'emploi des travailleurs des SPU dont on n'a plus besoin.
- 95. Les gouvernements devraient veiller à ce que les entités publiques chargées des SPU, ainsi que les organisations spécialisées dans les interventions d'urgence et le redressement, les collectivités et les personnes, acquièrent les connaissances et les capacités nécessaires pour prendre les mesures de prévention, d'intervention et de redressement qui s'imposent face aux conséquences de catastrophes probables, imminentes ou en cours. Les intervenants de première ligne devraient être toujours prêts à affronter les situations complexes et variées qui se présentent à eux. Dans les pays sujets aux conflits et dans ceux où des situations d'urgence de plus en plus complexes se sont multipliées au cours des dernières années, les gouvernements devraient concevoir des programmes de formation aux SPU qui apportent les compétences nécessaires à tous les niveaux.

-
96. Pour ce qui est des travailleurs dont l'activité régulière ne relève pas des SPU, les employeurs devraient inclure un volet dédié à la gestion des interventions dans leurs programmes de formation théorique et pratique habituels.
 97. Les gouvernements et les employeurs des SPU devraient consacrer des ressources financières à la formation et au partage de connaissances en vue d'améliorer les services d'urgence.
 98. Les gouvernements à tous les niveaux, les employeurs et les travailleurs devraient mettre en place des mécanismes conjoints qui permettent de concevoir et de proposer des programmes de formation sur des sujets considérés comme essentiels pour des SPU efficaces.
 99. Les employeurs des SPU devraient faire figurer l'éthique parmi les thèmes de la formation aux SPU, en plus des principes de solidarité, de responsabilité conjointe des parties prenantes, de non-discrimination, de respect, de tolérance, de compassion, d'impartialité, de neutralité, de coopération, de souveraineté territoriale et de prévention.
 100. Pour ce qui est des personnels de santé intervenant en situation d'urgence, les employeurs des SPU devraient investir dans les principales capacités requises en vertu du Règlement sanitaire international ¹⁹, notamment pour améliorer les compétences des personnels de santé nationaux et internationaux dans les situations de crise humanitaire et d'urgence de santé publique, aiguës ou de longue durée, conformément à la recommandation de la Commission de haut niveau sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique. Ils devraient donc prévoir des stratégies relatives au personnel dans leurs plans nationaux d'intervention sanitaire d'urgence.
 101. La formation communautaire destinée aux bénévoles devrait être organisée localement, en utilisant des supports adaptés aux risques spécifiques, aux points faibles et aux ressources de chaque lieu particulier.

XI. Suivi et évaluation

102. Comme indiqué précédemment, les présentes directives recommandent de suivre la mise en œuvre des programmes de gestion des interventions, des politiques nationales en matière de sécurité et de santé des travailleurs des SPU, des mesures visant à empêcher la transmission des maladies (en particulier aux personnels de santé intervenant en situation d'urgence), des protocoles d'enquête sur la violence et le harcèlement au travail et de la fourniture des équipements de protection individuelle.
103. Lorsqu'ils planifient ces processus, les employeurs des SPU devraient déterminer les objectifs et les outils de l'évaluation, les mesures et les critères de performance, les sources de données et la séquence des modifications apportées aux systèmes afin que les dispositifs les plus récents puissent évoluer et s'améliorer au fil du temps.
104. Les services d'inspection du travail devraient être associés aux efforts déployés pour suivre les progrès réalisés en matière de droits des travailleurs et de conditions de travail, tandis que des accords collectifs et d'autres processus de dialogue social pourraient promouvoir des relations professionnelles collaboratives fondées sur la résolution conjointe des problèmes et la coopération au niveau national, régional ou local. Des comités syndicats/employeurs, consultatifs ou de surveillance, pourraient être créés afin de suivre et

¹⁹ OMS: document [WHA58/2005/REC/1](#), résolution 58.3, annexe.

d'évaluer la mise en œuvre d'accords ou de réglementations, en apportant une attention particulière à des thèmes comme l'emploi et la formation professionnelle.

XII. Cas particulier des travailleurs bénévoles participant à la réponse aux crises

105. Le travail bénévole, défini comme un «travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers» ²⁰, constitue l'une des cinq formes de travail différentes reconnues par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Les bénévoles devraient par conséquent être couverts par la législation établissant la liberté syndicale, y compris le droit à la négociation collective, selon leurs fonctions et en vertu des conventions pertinentes de l'OIT.
106. De nombreuses personnes participent de façon bénévole aux actions menées en réponse à des situations de crise, telles que la lutte contre les incendies, la prise en charge des personnes déplacées et les opérations de sauvetage. Etant donné que gérer et motiver des personnels rémunérés et des équipes de bénévoles nécessite des approches différentes, les employeurs des SPU devraient prêter la plus grande attention aux conditions d'emploi qu'ils proposent aux bénévoles, et se demander si le personnel rémunéré et les travailleurs bénévoles des SPU devraient ou non se voir attribuer des tâches différentes. Le cas échéant, les gouvernements pourraient avoir à prendre des mesures visant à professionnaliser certaines activités des SPU confiées à des bénévoles.
107. L'emploi de bénévoles ne devrait pas nuire à la coordination des SPU ou porter atteinte aux salaires ou aux conditions de travail des autres travailleurs des SPU.
108. Les gouvernements devraient envisager des mesures pour permettre aux personnes de prendre des congés sans perdre leur emploi afin de prendre part, à titre bénévole, à des activités d'intérêt général en cas d'urgence. Ces congés devraient comprendre une période de repos raisonnable juste après la période de service. Les personnes engagées dans ces activités devraient bénéficier d'une protection totale en matière de SST, c'est-à-dire notamment d'un équipement de protection individuelle, d'une formation appropriée et de mesures de protection sociale.

XIII. Coordination et coopération dans les services publics d'urgence

109. Les organisations chargées des SPU doivent s'adapter rapidement à des situations évolutives et élaborer ensemble des mesures d'intervention immédiate. A cette fin, elles peuvent compter sur des systèmes de répartition des rôles structurés, des prévisions de travail communes et une même connaissance des tâches à effectuer. En particulier:
 - a) les gouvernements et les partenaires sociaux devraient reconnaître que les systèmes de gestion des interventions d'urgence s'inscrivent dans des environnements complexes, que les événements qu'ils prennent en charge sont imprévisibles et complexes, et qu'ils doivent bénéficier de ressources et de compétences adéquates pour empêcher que les conséquences de ces événements ne dégénèrent rapidement;

²⁰ Conférence internationale des statisticiens du travail: *Résolution I concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, 19^e Conférence (Genève, oct. 2013), paragr. 7 d).

-
- b) la préparation devrait se fonder sur une analyse approfondie des risques et sur une articulation appropriée avec les dispositifs d’alerte rapide nationaux et internationaux et elle devrait inclure des activités telles que la planification des interventions d’urgence, la constitution de stocks de matériel et de vivres, l’élaboration de dispositifs de coordination, d’évacuation et d’information du public ainsi que les formations et les exercices sur le terrain correspondants. Ces activités devraient s’appuyer sur des capacités institutionnelles, juridiques et budgétaires clairement établies;
 - c) les dispositifs d’alerte rapide axés sur l’être humain devraient associer quatre éléments:
 - i) la connaissance des risques encourus;
 - ii) un suivi technique et des services d’alerte;
 - iii) la diffusion d’alertes utiles aux personnes en danger, par des moyens qui tiennent compte de la composition des populations visées, et notamment de l’accessibilité des moyens de communication aux personnes handicapées;
 - iv) la sensibilisation du public et la capacité à réagir.

110. Pour favoriser l’adoption de nouvelles orientations concernant les services communautaires, face à des questions d’ordre public, il conviendrait de mettre en place une politique dynamique de communication axée sur le partage d’informations, le renforcement de la confiance et la création de partenariats entre les fournisseurs de SPU (notamment la police), principalement au moyen d’une diversité accrue de la représentation démographique.

111. Les délais d’exécution, les responsabilités en matière de mise en œuvre et les sources de financement devraient être précisés dans les plans de réduction des risques. Les employeurs des SPU devraient tirer parti des toutes dernières technologies de la communication pour mieux faire entendre la voix des habitants et améliorer ainsi la réactivité des services d’intervention.

112. Les gouvernements devraient s’assurer que les différents secteurs travaillent de concert, y compris les entités publiques chargées des relations professionnelles et de l’emploi. La composante environnementale de la planification sanitaire devrait faire partie intégrante des plans de santé au travail. Pour répondre aux besoins locaux, il faudrait que les organisations de travailleurs et d’employeurs des SPU participent pleinement, aux côtés des populations, à toutes les phases des secours d’urgence et du redressement.

113. Conformément aux orientations fournies par la recommandation n° 205, les gouvernements devraient promouvoir l’échange d’informations entre les organismes aux niveaux local, national, régional et transnational, y compris les organisations confessionnelles, les organisations non gouvernementales et les autres organisations de la société civile, si besoin est. Une attention particulière devrait être apportée à la coordination entre les entités responsables des systèmes d’alerte précoce, comme indiqué dans le septième objectif mondial du Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe ²¹. En particulier:

- a) les institutions compétentes en matière de prévention, de réadaptation, de gestion des revenus de remplacement, d’indemnisation et d’accès aux prestations en cas d’accident du travail et les institutions chargées de l’inspection du travail devraient coordonner leurs activités et partager les informations dont elles disposent afin de créer des synergies, d’élargir leurs sources de données et de les harmoniser. Cela suppose de

²¹ Nations Unies: résolution 69/283 adoptée par l’Assemblée générale le 3 juin 2015, annexe II, paragr. 18 g) (document [A/RES/69/283](#)).

mettre au point des mécanismes et des technologies permettant cette harmonisation et d'améliorer l'évaluation, le suivi et l'examen périodique des risques et des mesures de prévention;

- b) afin de garantir une transition sans heurt vers la paix et la résilience, la coordination entre les différents organismes devrait s'étendre aux services sociaux et à toutes les activités de création d'emplois et de redressement en situation d'après-crise, telles que la qualification ou la requalification des travailleurs face aux évolutions du marché du travail induites par le changement climatique, compte tenu en particulier des mesures d'adaptation à ce changement ou d'atténuation de ses effets.

114. Les mécanismes de coopération internationale devraient reconnaître la souveraineté, l'intégrité territoriale et l'unité nationale des Etats lorsque des plans de coordination sont mis en œuvre. Ainsi, l'aide humanitaire devrait être fournie sur la base d'un appel du gouvernement du pays touché et en coordination avec ce gouvernement au moyen, par exemple, d'un système d'action groupée.

115. Les gouvernements devraient promouvoir le dialogue sur les divers rôles et attributions des différents organismes et entités chargés des SPU, y compris les autorités locales. En particulier, il faudrait clairement mettre l'accent sur le rôle fondamental des autorités locales dans la fourniture et la coordination des SPU, faire état des difficultés majeures auxquelles elles sont confrontées en matière de capacités et de ressources financières, et y remédier.

Annexe

Conventions, recommandations et recueils de directives pratiques intéressant les services publics d'urgence

A. Conventions

- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

B. Recommandations

- Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
- Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
- Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017
- Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

C. Recueils de directives pratiques

- Les facteurs ambiants sur le lieu de travail (2001)
- Dust control in the working environment (silicosis) (1997) (non disponible en français)
- Le VIH/sida et le monde du travail (2001)

Exposition professionnelle à des substances nocives en suspension dans l'air (1981)
Sécurité dans l'utilisation de l'amiante (1984)
Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail (1993)
Prévention des accidents industriels majeurs (1991)
Violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène (2003)