

Annexe

Questions sur les dispositions du groupe thématique 3 (Conclusions 2022)

Droits liés au travail

Ce questionnaire couvre le groupe thématique 3 – Droits liés au travail, comprenant les articles 2 (droit à des conditions de travail équitables), 4 (droit à une rémunération équitable), 5 (droit syndical), 6 (droit de négociation collective), 21 (droit des travailleurs à être informés et consultés), 22 (droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail), 26 (droit à la dignité au travail), 28 (droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder) et 29 (droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs).

Toutefois, le Comité poursuivra l'approche ciblée et stratégique adoptée en 2019 et continuée en 2020 (Conclusions 2020 et 2021 respectivement). Il ne demande donc pas que les rapports nationaux abordent toutes les dispositions acceptées dans le groupe thématique. Certaines dispositions sont exclues, sauf :

- lorsqu'elles sont liées à d'autres dispositions qui font l'objet de questions spécifiques,
- lorsque la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité,
- lorsque la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement en raison d'un manque d'informations,
- lorsque la conclusion précédente était une conclusion de conformité dans l'attente d'informations spécifiques.

En outre, étant donné l'ampleur, les implications et les conséquences attendues à plus long terme de la pandémie de covid-19, le Comité accordera une attention particulière aux questions liées à la pandémie. À cet égard, il convient de noter que la période de référence pour les Conclusions 2022 s'étend du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020. Le Comité attire l'attention sur les parties pertinentes de sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021.

Compte tenu de la date de transmission de ce questionnaire, le Comité demande que les rapports des États soient soumis avant le **31 décembre 2021** (et non pas avant la date limite habituelle du 31 octobre).

CSER Partie I - 2. Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.

L'article 2 de la Charte garantit le droit de tous les travailleurs à des conditions de travail équitables, y compris une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire (article 2§1), un congé payé annuel (article 2§3) et des périodes de repos hebdomadaire (article 2§5).

Le Comité renvoie à sa jurisprudence de longue date sur ce qui constitue une durée raisonnable de travail et rappelle que les limites extérieures définies ne doivent pas être dépassées, sauf en cas de force majeure. A cet égard, il rappelle également que les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux majoré conformément à l'article 4§2 de la Charte.

Les nouvelles formes d'organisation du travail, telles que le télétravail et le travail à domicile, conduisent souvent à un allongement *de facto* de la durée du travail, notamment en raison de l'effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Il faut donc veiller à ce que les travailleurs à domicile puissent se déconnecter de l'environnement de travail.

Le Comité a été alerté des griefs exprimés de manière répétée dans certains secteurs d'activité économique au sujet des heures de travail (plus de 80 heures par semaine par exemple dans le secteur de la santé/travail hospitalier). La pandémie et les exigences en matière de soins de santé résultant de la crise de covid-19 auraient exacerbé ce problème pour de nombreux travailleurs.

Il existe également un risque plus élevé d'abus sur la durée de travail dans le secteur de la restauration, dans le travail non syndiqué sous-traité de l'industrie hôtelière, dans le travail domestique et dans les soins.

En ce qui concerne l'économie de plateforme ou « à la demande » (*gig*), les travailleurs peuvent être confrontés à de longues heures de travail et à des périodes de repos inadéquates pour gagner décemment leur vie, ou ils peuvent être obligés d'accepter un nombre déraisonnable de demandes pour ne pas perdre le « privilège » d'obtenir plus de, ou un « meilleur », travail de la plateforme.

Les travailleurs précaires et faiblement rémunérés, y compris dans l'économie « à la demande » et ceux qui ont des contrats « zéro heure », sont particulièrement vulnérables aux impacts de la crise de covid-19, et les États parties doivent veiller à ce que ces catégories de travailleurs jouissent de tous les droits liés au travail énoncés dans la Charte. Il s'agit non seulement des droits relatifs à des conditions de travail sûres et saines, à une durée raisonnable de travail et à une rémunération équitable (voir ci-dessous), mais aussi des droits relatifs aux délais de préavis, à la protection contre les retenues sur salaire, à la protection en cas de licenciement, à l'affiliation syndicale, à l'information et à la consultation sur le lieu de travail (notamment les articles 4, 5, 21, 22 et 24 de la Charte).

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ;

- a) *Veillez fournir des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable au travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos, etc.) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Veuillez fournir des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.)*
- b) *Le Comité souhaite recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que l'activité de l'inspection du travail, et sur les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable au travail ; veuillez fournir des informations sur les constatations (e.g. les résultats des*

activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les soins.

- c) *Veillez fournir des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.*
- d) *Veillez fournir des informations sur l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour en atténuer les effets négatifs. En ce qui concerne plus particulièrement le temps de travail durant la pandémie, veuillez fournir des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social (infirmiers, médecins et autres travailleurs de la santé, travailleurs dans les établissements de soins résidentiels et travailleurs sociaux, ainsi que les travailleurs de soutien, tels que le personnel de blanchisserie et de nettoyage) ; application de la loi, défense et autres services publics essentiels ; éducation ; transports (y compris les services de transport long courrier, de transport public et de livraison).*
- e) *Le Comité souhaite recevoir des informations générales supplémentaires sur les mesures mises en place en réponse à la pandémie de covid-19 visant à faciliter la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail (par exemple, horaires de travail flexibles, télétravail, autres mesures pour les parents qui travaillent lorsque les écoles et les crèches sont fermées, etc.). Veuillez inclure des informations sur les instruments juridiques utilisés pour les mettre en place et sur la durée de ces mesures.*
- f) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">2. à prévoir des jours fériés payés ;3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ;6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail. |
|---|

- a) *Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie : jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations*

intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).

- b) *Toutefois, si la conclusion précédente concernant les dispositions de l'article 2, paragraphes 2 à 7, était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

CSER Partie I - 4. Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.

La rémunération équitable est un droit essentiel de la Charte (article 4§1 de la Charte). Cette disposition garantit le droit à une rémunération permettant d'assurer un niveau de vie décent. Elle s'applique à tous les travailleurs, quel que soit le secteur ou le régime d'emploi.

L'exigence selon laquelle les travailleurs doivent être rémunérés de manière équitable et suffisante pour assurer un niveau de vie décent pour eux-mêmes et leur famille s'applique également aux emplois atypiques et aux dispositifs émergents tels que l'économie de plateforme ou « à la demande », ainsi qu'aux relations de travail découlant des contrats « zéro heure ». Il va sans dire que le fait de contourner les exigences de rémunération équitable, peu importe par quel moyen, est inacceptable. Les secteurs préoccupants comprennent également – mais ne sont pas limités à – l'agriculture et l'industrie alimentaire, l'industrie hôtelière, le travail domestique et les soins.

Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions inférieures aux normes. Il convient de souligner que le concept de « niveau de vie décent » va au-delà des simples nécessités de base purement matérielles comme la nourriture, les vêtements et le logement, et inclut les ressources nécessaires à la participation aux activités culturelles, éducatives et sociales.

La « rémunération » désigne la contrepartie – en numéraire ou en nature – versée par un employeur à un travailleur pour le temps de travail ou le travail effectué. Elle comprend, le cas échéant, les primes et gratifications spéciales. En revanche, les transferts sociaux (par exemple, les allocations ou prestations de sécurité sociale) ne sont pris en compte que lorsqu'ils ont un lien direct avec le salaire.

Pour être considérés comme équitables, les salaires minimums nets ne doivent pas être inférieurs à 60 % du salaire moyen sur le marché du travail ; 50 % s'il est expliqué et dûment justifié comment cela correspond à une rémunération équitable suffisante pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs concernés et à leur famille. Le Comité ne sera convaincu que des salaires inférieurs sont équitables que sur la base d'éléments de preuve convaincants et irréfutables qui lui seront fournis.

Les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter cette exigence minimale et pour ajuster régulièrement les taux de salaire minimum, y compris pendant la crise de covid-19. Le Comité considère également que le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération accrue pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements

ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;

L'exercice de [ce droit] doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

- a) *Veillez fournir des informations sur les salaires minimums bruts et nets et leur évolution au cours de la période de référence, y compris sur les exceptions, et des statistiques détaillées sur le nombre (ou la proportion) de travailleurs concernés par le salaire minimum ou inférieur au salaire minimum. Veillez fournir des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie, y compris en ce qui concerne les taux de rémunération et la durée. Fournir des statistiques à la fois sur les personnes couvertes par ces dispositifs et sur les catégories de travailleurs qui n'étaient pas inclus.*
- b) *Le Comité demande également des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable (supérieure au seuil de 60 %, ou de 50 % avec les explications ou justifications proposées) suffisante pour un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande », et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Veillez également fournir des informations sur les exigences de rémunération équitable et les mesures de mise en œuvre (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents), ainsi que sur leurs résultats (actions en justice, sanctions imposées) en ce qui concerne le fait de contourner les exigences en matière de salaire minimum (par exemple, par des systèmes tels que la sous-traitance, les contrats de service, y compris les contrats de service transfrontaliers, les arrangements de travail via des plateformes, le recours à un faux travail indépendant, avec une référence particulière aux domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, par exemple les travailleurs saisonniers agricoles, l'industrie hôtelière, le travail domestique et les soins, le travail temporaire, etc.).*
- c) *Veillez également fournir des informations sur la nature des mesures prises pour garantir que ce droit est effectivement respecté en ce qui concerne les catégories de travailleurs visées au paragraphe précédent (b) ou dans d'autres domaines d'activité où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, en faisant notamment référence à l'action réglementaire et à la promotion de la syndicalisation, de la négociation collective ou d'autres moyens adaptés aux conditions nationales.*
- d) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;

- a) *Veillez fournir des informations actualisées sur les règles appliquées au service d'astreinte, aux contrats « zéro heure », en indiquant si les périodes inactives d'astreinte sont considérées comme du temps travaillé ou comme une période de repos et comment ces périodes sont rémunérées.*
- b) *Veillez expliquer l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires et fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Veuillez inclure des informations spécifiques sur la jouissance du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires pour le personnel médical durant la pandémie et expliquer comment la question des heures supplémentaires et de la durée au travail a été traitée en ce qui concerne le télétravail (réglementation, contrôle, rémunération, compensation accrue).*
- c) *Le Comité souhaite recevoir des informations sur toutes autres mesures mises en place destinées à avoir des effets après la pandémie et qui affectent la réglementation des heures supplémentaires et leur rémunération/compensation. Fournir des informations sur leur durée prévue et le délai dans lequel elles seront levées.*
- d) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;

- a) *Veillez fournir des informations sur l'impact de la covid-19 et de la pandémie sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de congé aux travailleuses.*
- b) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ;

- a) *Veillez fournir des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi (cadre juridique et pratique), y compris toutes dispositions spécifiques prises en réponse à la pandémie et à la crise de covid-19.*
- b) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Aucune information n'est demandée, sauf s'il y a eu une conclusion de non-conformité ou un ajournement dans la conclusion précédente pour votre pays. Pour les conclusions de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu et pour les ajournements, veuillez répondre aux questions posées.

CSER Partie I

5. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.

6. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement.

21. Les travailleurs ont droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise.

22. Les travailleurs ont le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise.

Le droit d'organisation, le droit de négociation collective et le dialogue social garantis notamment par les articles 5 et 6 de la Charte ont pris de nouvelles dimensions et une nouvelle importance dans la crise de covid-19. Les syndicats et les organisations d'employeurs devraient être consultés à tous les niveaux sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 ici et maintenant et pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Des accords à cet effet, qu'ils soient tripartites ou bipartites, devraient être conclus le cas échéant.

L'importance du dialogue et de la participation (bonne gouvernance démocratique) dans le processus de reconstruction post-covid ne peut être surestimée. Étant donné que les syndicats et les organisations de travailleurs sont des participants *sine qua non* dans ce processus, il incombe aux États parties de promouvoir, de permettre et de faciliter ce dialogue et cette participation.

Cela est nécessaire à tous les niveaux, y compris au niveau de l'industrie/du secteur et au niveau de l'entreprise. Les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens des articles 21 et 22 de la Charte.

En vertu de l'article 6§4 de la Charte, le droit des travailleurs des services essentiels de mener des actions collectives peut être soumis à des restrictions limitées afin d'assurer le fonctionnement continu de ces services, par exemple en cas d'urgence de santé publique. Toutefois, de telles restrictions doivent satisfaire aux conditions prévues par l'article G de la Charte.

À cet égard, le CEDS note que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à entreprendre une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocoles de distanciation, de désinfection et de nettoyage adéquats sur le lieu de travail entreraient dans le champ de la garantie de la Charte.

Article 5 – Droit syndical

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

- a) *Veillez fournir des données sur la prévalence de l'affiliation syndicale dans le pays et dans les secteurs d'activité, ainsi que des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la constitution d'organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou de l'adhésion à de telles organisations. Fournir également des informations sur les développements juridiques récents sur ces points et sur les mesures prises pour promouvoir la syndicalisation et l'adhésion (avec une référence spécifique aux domaines d'activité où le niveau de syndicalisation est faible, tels que les travailleurs du savoir, les travailleurs agricoles et saisonniers, les travailleurs domestiques, le secteur de la restauration et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance de services, y compris les contrats de services transfrontaliers).*
- b) *Fournir également des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir ou assurer de manière proactive le dialogue social, avec la participation des syndicats et des organisations de travailleurs, afin de faire le point sur la pandémie et la crise de covid-19 et leurs retombées, et en vue de préserver ou, le cas échéant, de restaurer les droits protégés par la Charte une fois la crise terminée.*
- c) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Article 6 – Droit de négociation collective

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;

Aucune information n'est demandée. Si la conclusion précédente concernant l'article était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.

2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;

Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de négociation collective. Veillez faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

Aucune information n'est demandée. Si la conclusion précédente concernant l'article était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.

et reconnaissent :

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

- a) *Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève (article 6§4). En ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, veuillez fournir des informations sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.*
- b) *Si la conclusion précédente concernant l'article était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Article 21 – Droit à l’information et à la consultation

En vue d’assurer l’exercice effectif du droit des travailleurs à l’information et à la consultation au sein de l’entreprise, les Parties s’engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales :

- a. d’être informés régulièrement ou en temps opportun et d’une manière compréhensible de la situation économique et financière de l’entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l’entreprise pourra être refusée ou qu’il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles ; et
- b. d’être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d’affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l’emploi dans l’entreprise.

- a) *Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit à l’information et à la consultation. Veillez faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d’activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l’impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d’un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l’application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d’autres services essentiels.*
- b) *Si la conclusion précédente concernant l’article était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d’ajournement ou de conformité dans l’attente d’informations, veuillez répondre aux questions posées*

Article 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

En vue d’assurer l’exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l’entreprise, les Parties s’engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer :

- a. à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail, de l’organisation du travail et du milieu du travail ;
- b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l’entreprise ;
- c. à l’organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l’entreprise ;
- d. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

- a) *Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Veillez faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d’activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l’impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d’un large basculement vers le télétravail ou le travail à*

distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

- b) Si la conclusion précédente concernant l'article était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées*

CSER Partie I - 26. Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.

La sensibilité accrue au cours des dernières années en matière de harcèlement et d'abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi donne l'occasion aux États de renforcer leur action, en termes tant de sensibilisation et de prévention que de répression. Dans le cadre de l'action corrective, il y a également une opportunité renouvelée d'encourager le développement d'une dimension de genre dans les structures de gouvernance des entreprises, et qu'il y ait une perspective de genre dans les négociations et conventions collectives.

Les États parties sont tenus de protéger les travailleurs respectivement contre le harcèlement sexuel et moral, en prenant les mesures préventives et correctives appropriées. En particulier, les employeurs doivent être responsables du harcèlement impliquant leurs employés ou survenant dans des locaux sous leur responsabilité, même lorsque des tiers sont impliqués. Les victimes de harcèlement doivent pouvoir demander réparation devant une instance indépendante et, en droit civil, un renversement du fardeau de la preuve devrait s'appliquer. Des recours judiciaires effectifs doivent en outre permettre une réparation adéquate des dommages pécuniaires et non pécuniaires et, le cas échéant, la réintégration des victimes dans leur poste, y compris lorsqu'elles ont démissionné en raison du harcèlement.

Durant la pandémie, l'article 26 de la Charte qui garantit le droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail est également de la plus haute importance. Selon certaines indications, la situation de covid-19 a entraîné une augmentation des tensions et des réactions inappropriées également sur le lieu de travail et, en particulier, les travailleurs de la santé et d'autres travailleurs de première ligne ont plus souvent été victimes d'attaques et de harcèlement. L'employeur doit veiller à ce que tous les travailleurs soient protégés contre toute forme de harcèlement. La responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement se produit en relation avec le travail, ou dans des locaux sous sa responsabilité, même lorsqu'il implique une tierce personne non employée par lui, comme des visiteurs, des clients, etc.

Article 26 – Droit à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;
2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

- a) *Veillez fournir des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi. Le Comité souhaite recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.*
- b) *Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et moral. Le Comité souhaite recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.*
- c) *Veillez expliquer si des limites s'appliquent à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel et moral (ou psychologique) pour les dommages moraux et matériels.*
- d) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

CSER Partie I - 28. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions.

L'article 28 protège les représentants des travailleurs dans les entreprises contre le licenciement ou d'autres actes préjudiciables et exige qu'ils bénéficient des facilités appropriées pour exercer leurs fonctions. Toutes les formes de représentation des travailleurs, et pas seulement les syndicats, devraient bénéficier des droits garantis par cet article. Afin d'assurer l'efficacité de cette protection, la Charte exige qu'elle se prolonge pendant une période raisonnable (selon la jurisprudence du Comité, pendant au moins six mois) après l'expiration du mandat du représentant.

Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l’entreprise et facilités à leur accorder

Afin d’assurer l’exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s’engagent à assurer que dans l’entreprise :

- a. ils bénéficient d’une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l’entreprise ;
- b. ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l’importance et des possibilités de l’entreprise intéressée.

- a) *Dans l’objectif de maintenir cet exercice de rapport ciblé, le Comité ne demande pas d’informations spécifiques concernant l’article 28. Néanmoins, il souhaite recevoir des informations sur la situation dans la pratique concernant ce droit durant la pandémie et sur les mesures prises pour s’assurer que la crise de covid-19 n’a pas servi d’excuse pour bafouer ou contourner le droit des représentants des travailleurs à la protection, en particulier la protection contre le licenciement.*
- b) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d’ajournement ou de conformité dans l’attente d’informations, veuillez répondre aux questions posées.*

CSER Partie I - 29. Tous les travailleurs ont le droit d’être informés et consultés dans les procédures de licenciements collectifs.

En vertu de l’article 29, les États parties s’engagent à établir une procédure d’information et de consultation qui doit précéder le processus de licenciement collectif. L’obligation d’information et de consultation n’est pas seulement une obligation d’informer unilatéralement, mais implique qu’un processus (de consultation) soit mis en route, i.e. qu’il y ait un dialogue suffisant entre l’employeur et les représentants des travailleurs sur les moyens d’éviter les licenciements ou d’en limiter le nombre et d’en atténuer les effets par des mesures d’accompagnement.

Dans les cas de licenciements collectifs dus à une réduction ou à une modification des activités de l’entreprise provoquée par la crise de covid-19, il convient de veiller à ce que le droit des représentants des travailleurs à être informés et consultés en temps utile avant les licenciements ainsi que le but de ces consultations soient respectés, c’est-à-dire que la procédure doit chercher à faire connaître aux travailleurs les motifs et l’ampleur des licenciements envisagés et à s’assurer que soit prise en compte la position des travailleurs notamment quant à l’étendue et aux modalités de ces licenciements et à la mesure dans laquelle les conséquences des licenciements peuvent être évitées, limitées et/ou atténuées. La crise de covid-19 ne peut être une excuse pour ne pas respecter le rôle important du dialogue social dans la recherche de solutions aux problèmes causés par la pandémie qui touchent également les travailleurs. La simple notification des licenciements aux travailleurs ou à leurs représentants n’est pas suffisante.

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.

- a) *Dans l'objectif de maintenir cet exercice de rapport ciblé, le Comité ne demande pas d'informations spécifiques concernant l'article 29. Néanmoins, il demande des informations sur la situation dans la pratique en ce qui concerne le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs durant la pandémie, et sur tout changement introduit dans la loi modifiant ou réduisant sa portée durant la crise de covid-19.*
- b) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*