

CONSEILS PROVISOIRES A L'INTENTION DES CLIENTS DE IFC SUR LES MESURES DE SOUTIEN DU PERSONNEL DANS LE CONTEXTE COVID-19

La pandémie COVID-19 présente de nombreux enjeux pour les clients de IFC qui, comme tous les employeurs du monde entier, sont sources d'emplois et de moyens de subsistance pour les travailleurs et leurs familles. Ces défis consistent notamment à offrir des conditions de travail sûres à ceux qui travaillent encore, à assurer la continuité des activités lorsque des employés sont absents, à soutenir ceux qui ne peuvent pas travailler pour des raisons de maladie, de sécurité, de soins ou pour des raisons économiques tout au long de la crise, et à faire face à d'éventuelles évolutions de la réglementation du travail.

De nombreux pays modifient leurs lois et réglementations nationales pour répondre aux défis présentés par la crise COVID-19, et les clients de IFC doivent être conscients de l'évolution du paysage juridique. Les clients de IFC doivent suivre l'évolution des lois et réglementations nationales relatives au travail, ainsi que la norme de performance 2 (PS2) de IFC sur le travail et les conditions de travail. Cette fiche présente des informations utiles pour aider à la prise de décision en réponse aux impacts de la COVID-19 sur les travailleurs et l'emploi. Elle se concentre sur les points suivants :

- La santé et la sécurité, en particulier les actions de prévention de la transmission du virus ;
- La protection de l'emploi, notamment en soutenant les employés dans les périodes difficiles et en renforçant la capacité des entreprises à fonctionner pendant et après la crise immédiate ;
- La réduction raisonnée des effectifs comme dernier recours et les modalités de reprise des effectifs lorsque l'amélioration de la situation la rendra possible.

Chaque rubrique donne un bref aperçu de la question abordée, des approches suggérées et des conseils pratiques à prendre en compte. Les clients peuvent partager ces informations en interne et avec leurs sous-traitants travaillant sur des projets soutenus par IFC. Consulter la clause de non-responsabilité complète présentée à la fin du document.

COMPRENDRE LES IMPACTS ET LES RISQUES DE LA COVID-19

La vitesse de propagation de la COVID-19 et la nature du virus suscitent des inquiétudes quant à la sécurité des travailleurs et des publics avec lesquels ils peuvent entrer en contact.

Il existe d'autres risques pour le personnel à prendre en compte : la perte temporaire ou à plus long terme de revenus, la nécessité de rester confiné ou de s'occuper de ses proches, dans un contexte d'incertitude et d'insécurité général vécu par toute la population active.

Pour mieux comprendre les risques corporels et économiques auxquels sont exposés les employés, les entreprises doivent veiller à ce que ces considérations soient correctement intégrées dans leur Plan de continuité d'activité. Pour plus de détails, se reporter aux Conseils provisoires à l'intention des clients de IFC sur l'élaboration Plan de continuité d'activité (PCA) dans le contexte de la COVID-19.

La crise COVID-19 peut avoir un impact considérable sur les catégories les plus vulnérables de la main-d'œuvre. En voici quelques exemples :

Catégories de personnel potentiellement vulnérables	Facteurs de vulnérabilité
Les travailleurs occasionnels, temporaires, saisonniers, les intermittents du spectacle, ou Les travailleurs irréguliers/ au noir	Ils peuvent être confrontés à une précarité aggravée de l'emploi, avoir moins de recours aux mécanismes de protection de l'État, et faire face à des difficultés de compréhension des informations liées à la COVID-19.
Les travailleurs âgés, les travailleurs ayant des problèmes de santé ou les travailleurs handicapés	Ils peuvent être plus vulnérables face à la maladie et constituer un groupe à haut risque pour l'infection par le COVID-19 et faire l'objet d'une stigmatisation sociale.
Les travailleurs migrants	Ils peuvent être confrontés à une précarité accrue du fait d'une plus grande dépendance à l'égard de leur employeur. La perte d'emploi peut s'accompagner d'une incapacité à rentrer chez soi, à accéder aux mécanismes de protection de l'État ou à rechercher un autre emploi. Cela peut entraîner des infractions potentielles à la législation sur l'immigration. Les travailleurs migrants peuvent également être confrontés à des défaut d'alphabétisation ou de compréhension lorsqu'ils reçoivent des informations sur la COVID-19.
Les femmes	Elles peuvent faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte si une restructuration ou un licenciement est envisagé, en particulier lorsque les femmes sont surreprésentées dans des secteurs non essentiels d'une entreprise. Une précarité accrue peut découler de tâches bénévoles résultant du rôle traditionnel des femmes en matière de soins, en particulier les risques de transmission pour les personnes qui délivrent des soins aux personnes âgées. En outre, il pourrait y avoir un risque accru de violence faite aux femmes, comme la violence conjugale pour les raisons mentionnées ci-dessus.

ACTION : ASSURER LA SÉCURITÉ

La première étape cruciale consiste à s'assurer que les travailleurs sont en sécurité sur le lieu de travail ou que les travailleurs à risque ou ceux qui pourraient mettre d'autres personnes en danger ne sont pas au travail. Pour plus de détails, voir les conseils provisoire à l'intention des clients de IFC sur la prévention et la gestion des risques sanitaires liés à la COVID-19 sur le lieu de travail.

Voici un rapide résumé, non exhaustif, des mesures de prévention et d'intervention possibles :

Mesures possibles	Description
Informé sur la COVID-19	<p>Cela peut prendre la forme de campagne de sensibilisation, de formation ou de mise en place de canaux de communication spécifiques (par exemple, des groupes WhatsApp ou le courrier électronique).</p> <p>Il ne doit pas y avoir de discrimination ou de stigmatisation à l'encontre des personnes touchées par la COVID-19 ou leur famille.</p>
Demander aux travailleurs malades ou potentiellement infectés de rester chez eux ou de télétravailler	<p>Il s'agit d'encourager les travailleurs à rester chez eux s'ils présentent des symptômes de la COVID-19. Pour ce faire, il est nécessaire de faire une campagne de sensibilisation (voir ci-dessus), de proposer de brefs questionnaires médicaux et de réviser les politiques de l'entreprise en matière de congés maladie.</p>
Toux	<p>La sensibilisation à une bonne hygiène de la toux doit être accompagnée de la mise à disposition d'une quantité suffisante d'eau et de savon pour le nettoyage des installations.</p>
Distanciation sociale	<p>Il s'agit de s'assurer que les employés gardent une distance de sécurité de 2 mètres les uns des autres, ce qui peut impliquer de réorganiser les postes de travail, de limiter les rassemblements et d'ajuster, si nécessaire, la composition des équipes.</p>
Nettoyage des mains	<p>Comme pour l'hygiène de la toux, le personnel doit être informé de la bonne technique de lavage des mains et doit disposer d'installations adéquates.</p>
Nettoyage et désinfection	<p>Il faut déterminer si un nettoyage ou une désinfection plus approfondie du lieu de travail est nécessaire et vérifier que des produits de nettoyage appropriés sont disponibles.</p>

Mesures possibles	Description
Préparation des aliments	Les protocoles de nettoyage et de désinfection doivent être appliqués aux installations de préparation des aliments, et il doit être interdit au personnel de cuisine de se présenter au travail en cas de symptômes de la COVID-19.
Contrôle de la qualité de l'air	L'amélioration de la ventilation ou de la filtration de l'air est particulièrement importante dans les espaces où l'encombrement est difficile à éviter (par exemple, les ascenseurs et les zones de contrôle).
Équipements de protection individuelle	Cela peut impliquer d'exiger le port de gants ou de masque de protection, en particulier si les travailleurs sont susceptibles d'entrer en contact avec des personnes infectées.
Hébergement du personnel	Il faut examiner comment les mesures de prévention sur le lieu de travail peuvent être étendues aux logements de fonction, y compris dans les zones de confinement.

Les mesures de santé et de sécurité liées à la COVID-19 doivent être appliquées à tous les travailleurs, y compris les sous-traitants. Dans la mesure du possible, il convient de rechercher les recommandations spécifiques au secteur d'activité et d'accorder une attention particulière aux besoins des travailleurs les plus vulnérables. Il faut notamment veiller à ce que toute information sur la santé et la sécurité soit diffusée, accessible et compréhensible pour les personnes analphabètes ou la main-d'œuvre de passage.

ACTION : SAUVEGARDER LES EMPLOIS ET LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

Le personnel peut être confronté à une insécurité professionnelle et personnelle importante en raison de la COVID-19 et s'inquiéter de :

- Devoir continuer à travailler par crainte de perdre son emploi, même si l'on est malade ou si des membres de famille à la maison sont malades ou isolés ;
- Perdre son emploi en cas de fermeture provisoire de l'entreprise ou s'ils sont soumis au confinement ;
- Être licencié en raison de la situation financière de l'entreprise ;
- Ne pas être réembauché si l'entreprise ferme temporairement ou s'ils sont mis à pied (c'est-à-dire temporairement licenciés) ;
- Devoir combiner travail et contraintes familiales – par exemple si les crèches et les écoles sont fermées – en particulier lorsque les employés sont engagés dans des services essentiels qui ne peuvent être assurés à distance ;
- Ne pas recevoir de salaires et d'aides pendant un certain temps ;
- Compromettre son retour dans l'entreprise en cas de recherche à court terme d'un autre emploi ou d'autres sources de revenus.

Maintien des employés dans l'emploi et autres aides - quelques approches

Pour que les entreprises puissent résister et mieux se remettre de cette crise, il est essentiel de préserver les compétences et l'expertise, ainsi que la bonne volonté du personnel, des clients et du public. Les entreprises qui peuvent rapidement reconstituer leur main-d'œuvre sont plus susceptibles de pouvoir réagir à une reprise de l'activité économique, et même de bénéficier de nouvelles opportunités.

Il existe toute une série de solutions alternatives au licenciement qui ne devrait intervenir qu'en dernier recours. Nombre de ces alternatives peuvent être peu coûteuses et être introduites progressivement ou par l'assouplissement des règles en vigueur. Le cadre décisionnel ci-dessous peut aider les entreprises à déterminer l'approche la plus appropriée. Il peut s'agir d'une approche par étapes qui évoluera au fil du temps. La règle de base devrait être de commencer par les mesures qui ont le moins d'impact négatif sur les travailleurs.

Les éléments-clés du processus sont les suivants :

- **Tenir compte des évolutions juridiques et des réglementations nationales.** Certains pays limitent les licenciements dans le cadre de la COVID-19 ou exigent des autorisations spéciales. Un aide gouvernemental peut également être disponible. Par exemple, certains gouvernements accordent des subventions ou des allègements fiscaux si les travailleurs sont maintenus en poste.
- **Consulter les employés et leurs représentants.** Ils peuvent avoir de bonnes idées sur la manière de maintenir l'emploi pendant les périodes difficiles. La consultation et l'accord préalable de certaines mesures, telles que la réduction temporaire de salaires ou la modification des horaires de travail, sont généralement recommandés et imposés par la loi. La manière dont les consultations sont menées doit tenir compte des risques pour la santé que présente la COVID-19. Les grandes réunions en personne doivent être évitées et d'autres méthodes de communication (virtuelles) doivent être envisagées.
- **Revoir, revisiter, réviser.** Les circonstances entourant la crise COVID-19 sont en constante évolution, mais il est clair que les impacts du virus vont diminuer avec le temps. Il est préférable de faire preuve de souplesse afin de pouvoir modifier une décision plutôt que de prendre des décisions irréversibles ou difficiles à annuler. Par exemple, le fait de licencier des employés dès le début laissera probablement l'entreprise sans les compétences et expertises nécessaires pour mener à bien la reprise une fois la crise calmée.
- **Maintenir des communications ouvertes.** Une communication régulière et ouverte est importante, surtout lorsqu'il y a des risques de rumeurs, d'informations contradictoires et d'inquiétudes importantes au sein de la population active. Une information régulière peut réduire la confusion ou les malentendus, renforcer la confiance et rassurer le personnel.

COVID-19 : Programme de sauvegarde de l'emploi

QUESTIONS INITIALES

Reorganisation	Mesures gouvernementales	Personnes fragiles	Tiers	Lois et normes
La production / les services proposés peuvent-ils être modifiés pour répondre aux besoins d'urgence ?	Des mesures gouvernementales spécifiques ont-elles été mises en place ?	Y a-t-il une partie du personnel particulièrement sensible à une baisse de leurs revenus ?	Des mesures de règlements alternatifs des fournisseurs ou les sous-traitants sont-elles possibles ?	Quelles sont les dispositions adaptées en matière de santé et de sécurité au travail (p. ex. indemnités de maladie, droit de retrait en cas de travail dangereux) ?
Des économies peuvent être réalisées en externalisant les activités non essentielles, en rationalisant les activités, en les réorganisant	Par exemple, les régimes de protection sociale, la limitation des licenciements liés à la COVID-19	Par exemple les travailleurs migrants, la main-d'œuvre en sous traitance, les travailleurs soignant leurs proches	Commandes à terme, paiements intermédiaires, paiement à la commande ou réception	Quelles sont les dispositions pertinentes en matière de protection sociale, notamment en ce qui concerne le chômage, les indemnités de maladie, l'indemnisation des travailleurs ?

RÉPONSES POSSIBLES

Empêcher la transmission	Réorganiser le temps de travail	Réorganiser les effectifs	Mesures de sauvegarde
Minimiser la transmission du virus sur le lieu de travail (distanciation, hébergement, transport, mesures d'hygiène)	Faire le maximum pour accorder des congés de maladie ou de soins payés à minima conformes à la législation nationale	Dégager temporairement de leurs tâches les employés aux compétences nécessaires pour les interventions d'urgence	Licenciement temporaire / chômage partiel, en particulier s'il existe une aide publique
Travail à domicile / télétravail / travail flexible	Réduire le temps de travail quotidien ou hebdomadaire ou aménager des horaires décalés afin de réduire la proximité physique	Affecter des effectifs sur d'autres activités	Affecter des employés à des activités de recherche et développement, nettoyage, ou de maintenance des installations
Mettre en œuvre des protocoles de retour à domicile des travailleurs malades	Autoriser les employés à prendre des congés sans solde ou sabbatiques	Former ou reconvertir des personnes pour répondre aux besoins en compétences supplémentaires	Autoriser ou encourager le personnel à se porter volontaire auprès d'associations
Appliquer les normes sanitaires et de sécurité			Assurer des moyens de subsistance par des aides ou de maintien de l'accès aux hébergements de fonction

Mesures de sauvegarde de l'emploi dans le contexte de la COVID-19

La norme PS2 de IFC prévoit qu'avant de passer au confinement, les clients de IFC doivent «effectuer une analyse des alternatives aux réductions de dépenses». Il fournit des exemples d'alternatives qui comprennent des programmes de réduction du temps de travail négociés, des programmes de formation et des travaux de maintenance à long terme pendant les périodes de faible production.

Voici quelques autres exemples de réponses possibles en matière de protection de l'emploi :

- Transférer de salariés vers d'autres secteurs de l'entreprise ou d'autres entreprises du groupe pour maintenir l'emploi, tout en préservant les compétences et en augmentant l'engagement des employés.
- Identifier les tâches de maintenance, de recherche ou de développement qui peuvent être accomplies à court ou moyen terme.
- La réduction du temps de travail ou l'adaptation des équipes peut, dans une certaine mesure, étaler l'impact de la réduction des besoins en main-d'œuvre. On peut citer comme exemple les régimes de «partage d'emploi» dans lesquels plusieurs travailleurs sont engagés à temps partiel pour remplir un travail normalement effectué par un travailleur à plein temps. Cette situation est idéale si les salaires sont complétés par des aides publiques ou d'autres sources de financement.
- Certains employés peuvent prendre un congé volontaire ou non rémunéré. Cette approche devrait impliquer une consultation complète du personnel et de leurs représentants via un processus clair et transparent. L'impact sur les salaires peut être réduit si une aide gouvernementale est disponible.
- Les licenciements temporaires ou les congés sont également des alternatives s'il n'y a pas d'autres options. Là encore, un certain degré d'aide financière de la part des autorités ou des employeurs aidera les employés et leur éviter de chercher un autre travail. Dans l'attente de dispositions nationales, les clients de IFC peuvent envisager de maintenir une partie de des salaires et/ou leurs avantages (en particulier, la couverture d'assurance maladie) pendant les périodes de congés.
- Certaines entreprises manufacturières ont modifié leurs processus de production afin de produire des produits qui répondent aux besoins d'urgence. Il peut s'agir d'entreprises de vêtements qui produisent des masques et des blouses, d'entreprises de vins & spiritueux qui préparent du gel hydroalcoolique pour les mains, ou d'entreprises d'ingénierie fabriquant des respirateurs de réanimation. Il existe un potentiel d'adaptation et d'innovation important, et la restructuration des entreprises présente l'avantage supplémentaire de préserver les emplois et l'engagement du personnel.
- Certaines entreprises ont encouragé leurs employés à se porter volontaires pour des missions d'intervention d'urgence lorsqu'ils possèdent les compétences appropriées.

L'examen des mesures de protection de l'emploi doit également prendre en compte les impacts sur les catégories les plus vulnérables de la main-d'œuvre. Voici quelques exemples de questions à se poser : Les mesures tiennent-elles compte de la situation spécifique des travailleurs migrants ? Les besoins des travailleurs âgés sont-ils pris en compte dans les mesures adoptées, en particulier à la lumière de leur vulnérabilité accrue à la COVID-19 ? La modification des horaires de travail a-t-elle un impact disproportionné sur certaines catégories de personnel ? Les indemnités de maladie peuvent-elles aider les employés particulièrement vulnérables, par exemple en garantissant aux plus âgés ou aux plus sensibles qu'ils peuvent rester chez eux pendant toute la durée du confinement ?

Autres mesures au-delà de la protection de l'emploi

- Lorsque les employeurs hébergent des employés, déterminer si ils peuvent rester dans leurs logements en toute sécurité même s'ils sont inactifs en raison d'une maladie de longue durée, d'une suspension de contrat, ou du transfert vers des travaux d'intervention d'urgence.
- Envisager de suspendre ou de renoncer au paiement des loyer ou autres charges par les travailleurs.
- Soutenir les initiatives de formation pour permettre aux employés d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans les situations d'urgence ou de post-urgence.
- Identifier les aides possibles en matière de garde d'enfants lorsque les garderies et les écoles sont fermées. Il s'agit notamment de veiller à ce que le personnel essentiel ait accès à des services de garde d'enfants, de permettre le travail à domicile ou à des horaires flexibles, et de permettre la prise de congés (payés) pour raisons familiales et d'urgence. Voir la note IFC sur les services de garde d'enfants aidés par l'employeur en période de COVID-19.

ACTION : RÉDUCTION DES DÉPENSES EN DERNIER RECOURS

Dans certains cas, après examen de toutes les alternatives en concertation avec le personnel, la réduction des effectifs (également appelée licenciement collectif) peut être inévitable. Dans ce cas, il est important d'informer IFC le plus tôt possible qu'une réduction des effectifs est envisagée.

La procédure de licenciement doit être menée conformément aux dispositions de la législation nationale et des conventions collectives applicables. La norme IFC PS2 a défini une série d'exigences pour la conduite d'une réduction d'effectifs responsable en accord avec les principes de non-discrimination et de concertation. Des conseils pratiques sont disponibles sur le site https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment.

- Effectuer une analyse des alternatives à la réduction des effectifs, conformément aux mesures de protection de l'emploi mises en évidence ci-dessus. Si aucune alternative viable n'est identifiée, élaborer un plan de licenciement comprenant des mesures visant à réduire et à minimiser ses conséquences pour le personnel concerné.
- Engager une consultation des syndicats ou des représentants du personnel au sujet de la réduction d'effectifs envisagée. La consultation doit permettre d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements, d'examiner la méthode de sélection et de minimiser les impacts de la réduction des effectifs. Cette consultation doit pouvoir être menée à distance compte tenu des risques engendrés par la COVID-19.
- Le résultat de cette consultation devra être pris en compte dans le plan de réduction des effectifs final.
- Veiller à ce que les critères de sélection adoptés pour la réduction des effectifs soient objectifs, équitables et transparents. En particulier, le client IFC devra en particulier éviter toute discrimination en termes de genre. Envisager des conditions de réembauche préférentielles pour les travailleurs sous réserve d'une réduction des dépenses.
- Mettre en place une procédure permettant de contester sa sélection dans le cadre du plan de licenciement.
- Payer tous les arriérés de salaires, les prestations de sécurité sociale, les cotisations et prestations de retraite aux personnes touchées par la réduction des effectifs dans les délais impartis et fournir la preuve que ces règlements au profit du personnel ont bien été effectués. Une attention particulière doit être portée à l'impact de ces licenciements sur la couverture des soins de santé des personnes concernées lorsque celle-ci dépend de l'emploi en cours, et à la possibilité d'étendre ces prestations sur une période de temps définie, en particulier pour couvrir les maladies induites par la COVID-19 ou des facteurs connexes.
- En cas d'insolvabilité, les administrateurs judiciaires seront chargés de déterminer si les employés ont reçu les salaires et avantages impayés. La législation nationale déterminera si les travailleurs ont des droits préférentiels spéciaux par rapport aux autres créanciers.

OUTILS : CHECK-LIST POUR LA PROTECTION ET LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

Évaluer les aides d'État et les obligations juridiques applicables :

1. Quelles sont les mesures mises en place par le gouvernement de protection de l'emploi ?
 - a. Mesures pour les entreprises : allègements fiscaux, prêts / crédits préférentiels
 - b. Mesures relatives au personnel : protection sociale étendue (chômage temporaire, indemnité de maladie prolongée ou d'absence pour soins), garanties de salaire ou aides
2. Quelles sont les obligations légales de protection suivantes ?
 - a. Mise à jour des évaluations des risques sur le lieu de travail
 - b. Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés
 - c. Installations sanitaires
 - d. Droit de retrait du personnel
3. Quelles sont les obligations légales applicables à la rémunération des congés maladie, en particulier pour le personnel ayant contracté le virus ou ayant des obligations de soins à la suite de la COVID-19 ? Si la législation nationale ne prévoit pas de congé maladie ou de soins, est-il possible d'en accorder volontairement ? Existe-t-il d'autres formes de mesures qui peuvent être apportées ou améliorées pour les employés malades ou aidant leurs proches ?

Évaluer les mesures possibles de mise en sécurité et de protection de l'emploi des travailleurs :

4. Quelles sont les solutions disponibles pour contribuer au bien-être et au maintien des revenus du personnel pendant la crise ?
 - a. Allocation de solidarité aux travailleurs
 - b. Couverture des besoins essentiels / allocation alimentaire
 - c. Permettre au personnel de continuer à utiliser les installations d'hébergement ou de restauration, avec les mesures sanitaires adaptées
5. Si l'on emploie des travailleurs dont l'activité est essentielle pour gérer la crise COVID-19, quelles dispositions spécifiques peuvent être mises en place pour les points suivants ?
 - a. La santé et la sécurité des employés en minimisant la transmission du virus
 - b. Aide à la garde d'enfants par des moyens directs et indirects
6. Quels sont les membres du personnel les plus vulnérables aux éléments suivants ?
 - a. Exposition potentielle ou infection par la COVID-19
 - b. Variation de revenus liés à la baisse d'activité ou à la perte d'emploi
7. Lorsque la riposte à la COVID-19 implique de restreindre la mobilité du personnel, quelles activités peuvent être réalisées en télétravail ?
 - a. Les employés disposent-ils de l'équipement nécessaire pour effectuer ces tâches à distance depuis leur domicile ?
 - b. Ces travailleurs ont-ils des contraintes supplémentaires, par exemple en raison de la fermeture d'une école ?
8. Existe-t-il des moyens de réorienter les activités ou les services ?
9. Si un logement est mis à disposition du personnel, quelles sont les mesures sanitaires nécessaires pour minimiser le risque de transmission ?
10. Le personnel et ses représentants ont-ils été consultés sur les mesures de protection des emplois et de maintien de leurs revenus ?

11. Quelles sont les mesures envisageables d'aménagement du temps de travail pour protéger les emplois ?

- a. Réduire les horaires de travail / la semaine de travail / la composition des équipes (en particulier pour réduire la proximité physique)
- b. Exiger la prise de congés payés
- c. Permettre aux travailleurs de prendre des congés sans solde / sabbatiques

12. Comment les travailleurs peuvent-ils être sensibilisés aux conséquences potentielles des modalités alternatives de travail ou de congé sur les autres prestations et droits (prévoyance, retraite, assurance maladie) ?

13. Quelles sont les possibilités de réorganisation ?

- a. Libérer temporairement de certaines missions les employés ayant des compétences nécessaires aux interventions d'urgence
- b. Redéployer le personnel vers d'autres secteurs de l'entreprise
- c. Former ou reconvertir les travailleurs

14. Existe-t-il une promesse formalisée de réemploi lors de la reprise ?

15. Quelles sont les mesures de maintien des personnes dans les effectifs même en cas d'inactivité ?

- a. Licenciement temporaire / mise à pied, en particulier s'il existe une aide de l'État
- b. Affectation d'employés sur des missions de recherche et développement, de nettoyage, ou de maintenance des installations
- c. Autoriser et encourager le personnel à se porter volontaire auprès d'associations

16. Avez-vous partagé cette fiche avec vos sous-traitants et autres partenaires commerciaux et insisté sur l'importance collective de chercher à protéger les emplois et préparer la reprise ?

Lorsque les réductions d'effectifs sont inévitables

17. Si toutes les alternatives ont été examinées et qu'une réduction des effectifs est inévitable, IFC et, le cas échéant, les autorités compétentes ont-elles été informées, l'entreprise a-t-elle commencé à consulter le personnel et à élaborer un plan de réduction des effectifs ? Connaissez-vous bien les obligations légales nationales et les exigences de la norme PS2 de IFC paragraphes 18-19 ?

© International Finance Corporation 2020. Tous droits réservés.

Avertissement : Le présent document contient des conseils destinés à aider les clients de IFC à faire face à la pandémie COVID-19. Les clients doivent également se référer aux informations relatives à la COVID-19 et aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et d'autres organisations internationales spécialisées dans la santé et le contrôle des maladies, ainsi qu'aux informations des autorités sanitaires locales, régionales et nationales, en notant que ces recommandations sont susceptibles d'évoluer. Des informations utiles peuvent également être disponibles auprès d'organisations internationales des secteurs d'activité des clients. Ce document ne prétend pas à l'exhaustivité et fournit des informations générales et génériques plutôt que des conseils spécifiques à un secteur. Les clients des secteurs à haut risque doivent se référer aux procédures et normes spécifiques à leur secteur.

Veillez noter que bien que des efforts raisonnables aient été faits pour s'assurer que les informations contenues dans ce document sont exactes, complètes et actuelles, les circonstances peuvent changer rapidement et ce document peut donc ne pas refléter les évolutions actuelles. IFC ne garantit pas l'exactitude, l'exhaustivité ou la pertinence des informations contenues dans ce document. IFC n'assume aucune responsabilité pour toute erreur, omission ou divergence dans les informations contenues dans ce document, et n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation ou la fiabilité des informations, méthodes, processus, conclusions ou jugements contenus dans ce document. Les informations contenues dans ce document ne sont pas destinées à constituer des conseils juridiques, commerciaux ou médicaux et ne doivent pas être utilisées ou traitées comme un substitut aux conseils spécifiques des conseillers professionnels des clients.

Diffusion : IFC encourage la diffusion de ses travaux et les lecteurs peuvent reproduire et distribuer ces documents à des fins éducatives et non commerciales, à condition de mentionner la source et d'inclure la clause de non-responsabilité.

Avec nos remerciements à Ergon Associates pour sa contribution à ce document.

En savoir plus sur IFC et le travail que nous faisons pour améliorer les pratiques ESG : www.ifc.org/sustainability

2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington D.C., 20433 USA
Internet : www.ifc.org