



MESURES FAVORABLES À LA VIE DE FAMILLE ET AUTRES BONNES PRATIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DU COVID-19 : Étapes clés à la disposition des employeurs



RECOMMANDATIONS, MAI 2020

Le présent document s'appuie sur des outils élaborés par l'UNICEF EAPRO, l'UNICEF ESARO et l'OIT. Il s'agit d'une note d'orientation provisoire, élaborée dans un contexte qui évolue rapidement. Elle fournit des recommandations générales visant à aider les employeurs à soutenir plus avant les travailleurs et leur famille. Elle doit être adaptée aux contextes locaux et à leur évolution rapide. Étant donné que les informations mentionnées dans ce document peuvent vite devenir obsolètes, nous vous conseillons de consulter régulièrement les sources et les informations en ligne (via les liens).



© UNICEF/UN020011/GILBERTSON VII PHOTO

L'épidémie de la maladie à coronavirus (COVID-19) entraîne des conséquences sans précédent qui se font ressentir dans le monde entier. La pandémie touche fortement les marchés du travail et les économies, notamment les chaînes mondiales d'approvisionnement, ce qui provoque des perturbations générales des activités. Alors que de nombreuses entreprises peinent à éviter la faillite, les pertes d'emploi et de revenus, ainsi que l'augmentation de la pauvreté sont devenues des réalités pour un grand nombre de personnes.¹ Les indépendant(e)s, le personnel dans le domaine domestique et social et le personnel temporaire ou intérimaire sont particulièrement à risque.² Le manque de systèmes de protection sociale adéquats rend des familles des employé(e)s d'autant plus vulnérables face à la crise.

Pour de nombreux enfants et leur famille, l'évolution rapide de la situation se traduit par des perturbations de l'éducation et de la garde d'enfants, par la maladie d'un membre de la famille et par une éventuelle perte de revenus au sein du ménage. Les restrictions de circulation et les retombées socioéconomiques de la crise exposent les enfants à un risque accru d'exploitation, de négligence et violence³. Alors que les écoles et les garderies

ont fermé leurs portes, les responsabilités domestiques et familiales des parents, en particulier celles des femmes et des filles ont considérablement augmenté au cours de la crise, avec un soutien quotidien des hommes et garçons envers les femmes et les filles dans la vie de famille.

En offrant aux parents qui travaillent le temps, les informations, les services et les ressources dont ils ont besoin pour gérer la crise, les **mesures favorables à la vie de famille** et les pratiques peuvent faire une réelle différence. Elles contribuent aussi énormément à l'élargissement de la protection sociale. La protection des revenus et de l'emploi, les congés rémunérés afin de s'occuper des membres de la famille, les modalités de travail souples, ainsi qu'un accès d'urgence à un système de garde d'enfants de qualité constituent des mesures importantes qui permettent aux employé(e)s de protéger et de prendre soin d'eux, de leurs enfants et de leur entourage. Les employeurs et employeuses peuvent également jouer un rôle de taille en rassemblant des données ventilées par sexe sur la manière dont la situation touche particulièrement les femmes et en faisant rapport sur celles-ci.

Le présent document énonce des recommandations (provisoires) pour les employeurs et les employeuses en vue de limiter les conséquences négatives qui découlent du COVID-19.

1 L'OIT estime que jusqu'à 25 millions d'emplois sont à risque dans le monde en raison de la pandémie de COVID-19. OIT (18 mars 2020), Le COVID-19 et le monde du travail : Répercussions et réponses

2 Voir OIT (20 mars) : [Precarious work pushed to the edge by COVID-19](#).

3 Voir UNICEF (20 mars) :

Généralités

✓ Surveiller étroitement et suivre les conseils des autorités locales et nationales

- Surveiller les conseils fournis par les autorités locales et nationales (par exemple, à propos des mesures de santé publique et des modalités de travail) et transmettre les informations essentielles aux personnes qui travaillent dans votre entreprise.
- Évaluer les risques potentiels de perturbation des activités et réviser ou élaborer un plan de continuité des activités conforme aux conseils prodigués par les autorités locales et nationales.
- Solliciter les conseils et le soutien des employeurs-es et des réseaux d'associations professionnelles qui sont en mesure de communiquer les inquiétudes au gouvernement et d'élaborer des mesures en faveur de la résilience des entreprises, ainsi que de la situation des personnes qui y travaillent et de leur famille.

✓ Déterminer si les mesures actuellement en vigueur sur le lieu de travail apportent un soutien suffisant aux employé(e)s et à leurs familles

- Identifier les besoins les plus urgents du personnel (selon/tenant compte le/du genre) et de leurs familles en établissant un dialogue social constructif et adapté aux divers contextes. Discuter directement avec les employé(e)s et leurs représentants (par exemple, les syndicats), y compris en ligne lorsque la situation l'oblige, des besoins immédiats des employé(e)s.
- Apporter une attention particulière aux mesures qui tiennent compte des sexo-spécificités et aux groupes vulnérables ou marginalisés, c'est-à-dire, notamment, le personnel temporaire, les personnes plus jeunes ou plus âgées, migrants, du secteur informel, enceintes ou qui allaitent, les parents célibataires, le personnel de soins, ainsi que les personnes qui ne peuvent pas bénéficier des avantages sociaux. Une attention particulière devrait être apportée aux employé(e)s handicapé(e)s ou à ceux qui ont des enfants handicapés.

✓ Appliquer les bonnes pratiques lors de la mise en œuvre des mesures existantes ou de nouvelles mesures

- Vérifier que les mesures sont élaborées conformément aux lois nationales en matière de travail et aux normes internationales du travail, et fondées sur l'engagement de l'employé(e) et le dialogue social. Les normes internationales du travail constituent une base solide permettant de limiter les conséquences négatives pour les employé(e)s et leurs familles.
- Rassembler des données ventilées par sexe à propos de l'évolution des taux d'infection, des conséquences économiques, de la charge des soins et des cas de violence et d'exploitation sexuelles.
- S'assurer que tous les employé(e)s peuvent bénéficier de mesures de soutien sur le lieu de travail et que tous en ont été informés, les comprennent et savent les mettre en pratique.
- Appliquer les mesures en faveur de tous les travailleurs (e)s (employé(e)s et non-employé(e)s), sans aucune discrimination, et en prêtant une attention particulière aux plus défavorisés (par exemple, les plus précaires et les moins payé(e)s).
- Favoriser la parité des genres et la diversité dans l'ensemble des prises de décision étant donné qu'il est question de contrôler et de collecter des informations qui seront ensuite utilisées lors des processus d'aide à la formulation de mesures.
- Évaluer l'efficacité et le caractère inclusif des mesures de soutien sur le lieu de travail en consultation avec les représentant(e)s des employé(e)s-es, y compris en ligne quand la situation l'oblige, et en apportant rapidement les adaptations nécessaires à ces mesures.
- Le cas échéant, évaluer les conséquences sociales des décisions des entreprises sur les partenaires, notamment les chaînes mondiales d'approvisionnement. Préserver les rapports commerciaux et les volumes de commandes et apporter une assistance technique aux fournisseurs peuvent aider à réduire les dommages collatéraux pour les employé(e)s et leur famille.

✓ Protéger le lieu de travail de la discrimination et de la stigmatisation sociale

- Mettre en œuvre des mesures en vue d'empêcher et de gérer la discrimination, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (dans le cadre du COVID-19 et au-delà).
- Favoriser l'emploi de termes neutres pour parler des personnes testées positives au COVID-19 et communiquer sur le fait que toute personne peut être testée positive peu importe son ethnie ou sa religion.⁴
- Former les employé(e)s afin de réduire la stigmatisation sociale et d'éviter la discrimination, la violence et le harcèlement à l'encontre des employé(e)s touchés par le COVID-19 ou ceux dont l'entourage familial est touché par le virus.
- Encourager les employé(e)s à participer à la prévention, en signalant les comportements inappropriés, discriminatoires, abusifs ou de harcèlement à leur supérieur, aux responsables des ressources humaines, à leur syndicat ou à la direction.
- Prendre des mesures afin de garantir que les mécanismes de signalement soient confidentiels et sécurisés, et qu'ils tiennent compte des sexo-spécificités. Encourager le recours massif et non discriminatoire à ces mécanismes et garantir un accès à ceux-ci à tous les employé(e)s, notamment les personnes handicapées, les migrants et les personnes issues de groupes minoritaires.
- Repérer les cas de discrimination et lutter immédiatement contre ceux-ci.

4 <<https://icwbo.org/content/uploads/sites/3/2020/04/2020-icc-unicef-covid-19.pdf>>

Mesures spécifiques à la disposition des employeurs

1 Mettre en place des modalités de travail flexibles

Si elles sont correctement conçues, les modalités de travail flexibles apportent aux employé(e)s une plus grande liberté concernant l'endroit et le moment où ils remplissent leur devoir professionnel. Ces modalités aident les employé(e)s à satisfaire leurs besoins personnels et ceux de leur famille et à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. De plus, elles renforcent la productivité des employé(e)s lors de circonstances difficiles. Les modalités de travail flexibles sont particulièrement importantes dans un contexte où les fermetures d'écoles sont nombreuses et les possibilités de garde d'enfants restreintes.

- Mener une évaluation de l'organisation afin de déterminer les types d'horaires flexibles qui répondront le mieux aux besoins des employé(e)s, notamment à ceux des parents et des employé(e)s qui assument d'autres responsabilités familiales, telles que la prise en charge de personnes âgées ou de proches malades, dans ce contexte de crise, tout en garantissant la poursuite des activités.
- Proposer des modalités de travail flexibles qui répondent aux besoins des employé(e)s et de leur famille. Ces modalités peuvent notamment inclure le télétravail (voir [recommandations de l'OIT](#)), des horaires flexibles et une charge de travail réduite (voir le tableau ci-après). Les modalités de travail flexibles devraient être élaborées sur la base d'un dialogue social et d'une consultation des employé(e)s et de leurs représentants.
- Octroyer de la flexibilité en matière de temps (et lorsque c'est possible, de lieu) dans le cadre du télétravail, afin que les parents qui travaillent puissent le faire au moment et à l'endroit qui leur conviennent le mieux. Déterminer les tâches prioritaires au soutien des employé(e)s afin que ceux-ci soient aussi productifs que possible alors qu'ils doivent assumer davantage de responsabilités familiales et de soins. Garantir que tous les superviseurs fassent preuve de flexibilité envers les employés qui pratiquent le télétravail.
- Garantir que les parents qui travaillent disposent du temps nécessaire pour veiller à l'apprentissage et au développement de leurs enfants, et pour passer du temps avec ces derniers afin de gérer le stress. Dans le cas des familles touchées par la maladie ou par une séparation, garantir un congé rémunéré afin de permettre au travailleur de s'occuper des membres de sa famille ou de garder le contact avec ceux-ci sans menacer sa sécurité de revenus.
- S'il n'est pas possible de mettre en place des modalités de travail flexibles, réfléchir à des solutions alternatives afin de soutenir les parents qui travaillent, telles qu'une aide pour la garde des enfants (voir le point consacré à la garde des enfants ci-après).

Exemples de modalités de travail flexibles

HORAIRES FLEXIBLES	CONGÉS FLEXIBLES	LIEU/POSTE FLEXIBLES
<ul style="list-style-type: none">• Récupération des heures supplémentaires• Semaine de travail à horaire comprimé• Heures de travail flexibles• Partage des tâches• Échanges de poste	<ul style="list-style-type: none">• Congés maladie rémunérés• Congés d'assistance d'urgence rémunérés• Vacances prolongées, supplémentaires ou congés pour raisons personnelles• Congé de longue durée avec protection de l'emploi• Horaire de travail réduit (mi-temps) au même salaire horaire• Pauses rémunérées pour l'allaitement	<ul style="list-style-type: none">• Télétravail ou travail à distance• Travail temporairement à distance pour des motifs de soins• Changements de responsabilités



2 Soutenir les parents qui travaillent au moyen de solutions de garde qui soient sécurisées et appropriées dans le contexte du COVID-19

Les gardes d'enfants font partie intégrante des mesures favorables à la vie de famille en apportant aux parents de la motivation et des solutions efficaces de prise en charge pour les jeunes enfants pendant les heures de travail. Dans un contexte où les fermetures d'écoles et de structures de garde sont nombreuses, les employeurs peuvent apporter un soutien essentiel aux parents qui n'ont que peu voire pas de possibilités de garde. Certains parents pourraient même être obligés de laisser leurs enfants en bas âge sous surveillance limitée, ce qui pourrait compromettre la sécurité de ces enfants.

- Garder à l'esprit que les solutions de garde d'enfants peuvent prendre diverses formes en fonction de la faisabilité ainsi que des besoins des parents. Idéalement, les employeurs devraient proposer un ensemble de mesures qui reflètent les divers besoins des employé(e)s et de leurs enfants, notamment en fournissant des informations sur la disponibilité des services de garde d'enfants dans le contexte de l'épidémie de COVID-19.
- Envisager des mesures qui incluent des centres internes de garde d'enfants (si une solution adéquate est possible dans le contexte du COVID-19), des gardes d'enfants d'urgence, l'organisation de l'enseignement pour les enfants des employé(e)s de première ligne (notamment le personnel de la santé et le personnel de soins), des allocations pour garde d'enfants, des systèmes de référencement des gardes et des collaborations avec des structures externes de garde d'enfants (privées ou publiques) pour les situations d'urgence.
- Prendre en compte le fait que certains parents préfèrent les solutions d'accueil plus proches du domicile, car ils y disposent de réseaux fiables de soutien et/ou, car les déplacements avec leurs enfants ne sont pas possibles ou sont problématiques (par exemple, en cas de longs trajets, de conditions dangereuses ou de coûts élevés). Dans de telles situations, assurer un soutien notamment au moyen d'horaires de travail flexibles et d'allocations pour garde d'enfants.
- Garantir la protection des employé(e)s les plus défavorisés. Le soutien en matière de garde d'enfants devrait toucher autant de familles qui travaillent que possible, en particulier les enfants des familles les plus vulnérables (par exemple, les employé(e)s à faibles revenus, les employé(e)s migrants, ceux du secteur informel, les employé(e)s domestiques et sociaux, les personnes handicapées, les familles monoparentales et les parents qui ne reçoivent aucune aide de leur cercle familial).
- Garantir une garde d'enfants non discriminatoire, axée sur les besoins, accessible, à prix abordable, sécurisée et de haute qualité [pour plus de précisions, voir [IFC, Prendre en charge la petite enfance : Guide des crèches financées par l'entreprise \(Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare\)](#)].
- Garantir que les emplois dans le secteur de la petite enfance soient des emplois de qualité. Les services de garde d'enfants de qualité fonctionnent grâce à un nombre adéquat du personnel de la petite enfance et à des conditions de travail décentes (pour plus de précisions, voir [Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance](#)).

3 Éviter et gérer les risques sur le lieu de travail en renforçant les mesures de santé et de sécurité professionnelle

Protéger la santé des employé(e)s, des clients, des utilisateurs et des parties tierces concernées devrait être la priorité des employeurs.

- Élaborer un plan de préparation et d'intervention en prévention du COVID-19, en prenant en compte l'ensemble des sites de travail, les tâches effectuées par les employé(e)s et les sources d'exposition potentielles.
- Identifier et limiter tous les risques d'exposition au COVID-19 encourus par les employé(e)s et autres personnes liées au lieu de travail, qu'il s'agisse d'infection interhumaine ou de contact avec des surfaces ou des objets contaminés.
- Élaborer un plan de mesures à prendre si un cas suspect ou confirmé de COVID-19 est détecté sur le lieu de travail, notamment le signalement, l'information, le contrôle, la réorganisation du travail et la désinfection.
- Consulter les employé(e)s, leurs représentants, ainsi que les comités de sécurité et de santé, y compris en ligne lorsque la situation l'oblige, à propos des mesures à mettre en œuvre.
- Faire la promotion de l'hygiène sur le lieu de travail et appliquer les principes adéquats afin de garantir la distanciation sociale sur le lieu de travail (voir [les recommandations de l'OMS](#)).
- Garantir la mise à disposition de dispositifs de lavage des mains et de savon. Nettoyer régulièrement les magasins, les infrastructures et les lieux de travail, et veiller à leur propreté. Les dispositifs de lavage des mains devraient être installés près des endroits où le lavage des mains est essentiel (par exemple, les toilettes, les infrastructures hospitalières, les entrées de bâtiments, les salles de réunion, les cafétérias et les cantines).
- Mettre en place des affiches à proximité des dispositifs de lavage des mains, qui expliquent les techniques correctes de lavage des mains et les moments où ce lavage est essentiel (voir [les recommandations de l'OMS](#)).
- Mettre à disposition une solution hydroalcoolique (contenant au moins 60 pour cent d'alcool), et fortement encourager son utilisation dans les endroits où aucun dispositif de lavage des mains n'est disponible.

3 Éviter et gérer les risques sur le lieu de travail en renforçant les mesures de santé et de sécurité professionnelle (suite)

- Garantir la mise à disposition de masques et/ou de mouchoirs en papier sur le lieu de travail pour les personnes qui développent des symptômes respiratoires (par exemple, de la toux ou des éternuements), ainsi que des poubelles fermées pour pouvoir jeter ces mouchoirs et masques de manière hygiénique.
- Nettoyer plus fréquemment les espaces communs et les surfaces régulièrement touchées (par exemple, les poignées de porte et les boutons d'ascenseur).
- Fournir du matériel de protection individuel, lorsque c'est nécessaire, notamment aux cas suspects ou aux personnes qui occupent un poste particulièrement à risque (par exemple, le personnel affecté au traitement des déchets et aux soins de santé).
- Garantir des mesures spéciales de sécurité et de santé pour le personnel de soins de première ligne, dont un grand nombre sont des femmes (voir le cadre ci-après).
- Garantir la protection de la maternité (notamment en matière de santé et de sécurité professionnelles) partout et à toutes les femmes, en respectant au minimum la [Convention de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000 \(n° 183\)](#) et la [Recommandation n° 191](#) qui l'accompagne.
- Dans les endroits qui en disposent déjà ou qui souhaiteraient en installer, maintenir propres les salles pour l'allaitement où les femmes peuvent tirer leur lait. Ces salles devraient être équipées de serviettes désinfectantes, d'une poubelle avec couvercle, de solutions hydroalcooliques contenant au moins 60 pour cent d'alcool et d'un accès à un dispositif de lavage des mains (voir UNICEF, [COVID-19 Ce que les parents doivent savoir](#) et OMS, [Questions-réponses sur la COVID-19, la grossesse, l'accouchement et l'allaitement](#)).
- Encourager les femmes enceintes à adopter des mesures de protection afin de se protéger et à signaler les éventuels symptômes à leur médecin traitant. En raison des changements que subissent leur corps et leur système immunitaire, les femmes enceintes pourraient être plus exposées aux infections respiratoires, notamment le COVID-19 (voir OMS, [Questions-réponses sur la COVID-19, la grossesse, l'accouchement et l'allaitement](#)).
- Nettoyer les infrastructures internes de garde d'enfants et les équiper d'eau propre, de savon et de solutions hydroalcooliques (contenant au moins 60 pour cent d'alcool).

À travers le monde, le personnel soignant est majoritairement composé de femmes. En tant que docteurs, infirmières et membres de la communauté des employé(e)s de la santé, elles sont en première ligne dans cette lutte. Selon l'OMS, les femmes sont majoritaires parmi les professionnels du secteur de la santé et des services sociaux, elles représentent 70 pour cent du personnel de ces secteurs dans les 104 pays analysés par l'OMS.⁵ De plus, elles gagnent 11 pour cent de moins que les hommes travaillant dans le même secteur.⁶ Un grand nombre de ces femmes travaillent bénévolement et doivent aussi s'occuper de leur propre famille. Beaucoup d'entre elles mettent leur propre vie en danger en s'occupant des autres et bien souvent, elles ne disposent d'aucun dispositif de soins ou de soutien. Face à la crise du COVID-19, les autorités chinoises ont envoyé plus de 41 000 professionnels de la santé sur le terrain à travers le pays afin de soutenir le personnel médical de l'épicentre de l'épidémie, dans la province du Hubei. D'après la Fédération des femmes de Shanghai, un organisme gouvernemental⁶, à Hubei, plus de la moitié des docteurs, ainsi que 90 pour cent du personnel infirmier étaient des femmes.⁷



5 <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311385/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-fre.pdf>>

6 <[http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)>

7 <www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why>

4 Donner des recommandations et des formations concernant les mesures de santé et de sécurité professionnelles et les pratiques d'hygiène

La distanciation physique, le lavage des mains et l'éducation à l'hygiène sont des moyens cruciaux d'éviter la propagation des infections de COVID-19.

- Distribuer des brochures éducatives et dispenser des formations aux employé(e)s, au besoin, afin de favoriser les mesures de santé et de sécurité professionnelles, les pratiques d'hygiène et les autres mesures pour qu'ils se protègent et protègent leur famille et leur communauté. Afficher aux murs des bannières présentant des conseils de protection et de prévention. Le message devrait respecter [les conseils au grand public de l'OMS](#).
- Pour la communication visant à protéger les enfants, voir [UNICEF, Maladie à coronavirus \(COVID-19\) : Ce que les parents doivent savoir : comment vous protéger et protéger vos enfants](#).
- Encourager et soutenir les travailleuses qui allaitent dans la poursuite de l'allaitement. Des installations pour l'allaitement ou pour tirer leur lait devraient inclure le matériel nécessaire à une hygiène adéquate, notamment des lingettes désinfectantes, des poubelles fermées, des solutions hydroalcooliques contenant au moins 60 pour cent d'alcool et un accès à des dispositifs de lavage des mains.
- Conseiller aux mères présentant des symptômes, mais qui vont suffisamment bien pour allaiter, de porter un masque lorsqu'elles se trouvent à proximité de l'enfant (notamment quand elles le nourrissent) et de se laver les mains avant et après tout contact avec celui-ci. Encourager les mères présentant des symptômes à consulter rapidement un médecin et à suivre ses instructions (voir [UNICEF, Conseils pour les parents](#)).
- Lorsque des repas sont proposés sur le lieu de travail, veiller à la sécurité alimentaire, notamment en conseillant aux employé(e)s d'adopter les précautions adéquates pour manipuler la viande crue, le lait ou les organes d'animaux afin d'éviter une contamination croisée avec les aliments crus, conformément aux pratiques de sécurité alimentaire et aux [recommandations de l'OMS](#).
- Favoriser la mise à disposition de matériel nécessaire (masque, gel hydroalcoolique) à une hygiène adéquate à destination des employé(e)s afin de favoriser les gestes barrières au domicile des employé(e)s et ainsi la santé des employé(e)s et de leur famille.

5 Encourager les employé(e)s à obtenir des soins médicaux appropriés en cas de fièvre, de toux et de difficultés respiratoires

En l'absence d'un vaccin, la réduction des risques d'exposition au virus COVID-19 est le moyen le plus sûr pour éviter d'être infecté. Lorsque les employé(e)s présentent des symptômes, encouragez-les à chercher à obtenir des soins médicaux appropriés.

- Fournir aux employé(e)s des indications sur les endroits où on pourra les orienter s'ils présentent des symptômes associés au COVID-19 (adresse et numéro de téléphone des hôpitaux de la région, des autorités sanitaires ou des lignes d'appel d'urgence : au Mali le 36061). Apporter une assistance pour les orienter vers un mode de transport sécurisé lorsque cela est possible et nécessaire.
- Des recommandations devraient également être données pour d'autres services, par exemple les lignes d'appel pour les victimes de violence domestique, des consultations en matière de santé mentale et un soutien psychosocial (voir [Comité permanent interorganisations, Note d'informations](#)).
- Conseiller aux employé(e)s asymptomatiques qui ont récemment voyagé dans des zones infectées de suivre les mêmes précautions que les autres (c'est-à-dire les orienter ou les soutenir en les redirigeant). Néanmoins, en fonction des mesures prises par les autorités sanitaires locales, ils pourraient être placés en quarantaine, et donc nécessiter une aide en ce qui concerne l'accès à la nourriture, à l'eau, au logement, aux services de télécommunication, aux services médicaux, au soutien psychologique et psychosocial, etc. Pour de plus amples informations, voir [OMS, Considérations relatives au rapatriement et au placement en quarantaine des voyageurs \(Considerations for repatriation and quarantine of travellers\)](#).
- Veiller à ce que tous les employé(e)s présentant tout symptôme bénéficient également d'un soutien psychologique.

6 Aider les employé(e)s à gérer leur stress et leur sécurité personnelle durant l'épidémie de COVID-19

Le risque potentiel de chômage et de flexibilité impossible sur le lieu de travail peut augmenter le stress des parents, ce qui entraîne des conséquences sur les pratiques parentales et sur leur relation avec leurs enfants.

- Contribuer à réduire leur stress en diffusant des informations factuelles issues de sources sûres (par exemple, l'OMS). Les informations non vérifiées diffusées par les médias et sur les réseaux sociaux peuvent entraîner de la panique et du stress inutiles.
- Fournir aux employé(e)s, notamment aux femmes, des informations, des conseils et un accès aux services. Les femmes sont exposées à des risques accrus de violence domestique et d'exploitation sexuelle durant les périodes de crise, lors desquelles davantage de pression pèse sur les foyers et les familles.⁸
- Collecter des informations qui aideront les employé(e)s stressés à comprendre correctement les risques et à y faire face.
- Apporter un soutien aux employé(e)s pour qu'ils aident leurs enfants à gérer le stress durant l'épidémie de COVID-19. Octroyer aux parents qui travaillent le temps et les ressources nécessaires pour qu'ils réconfortent et prennent soin de leurs enfants. Cela peut notamment prendre la forme d'outils et de matériel qui favorisent la discussion, les jeux et les autres formes de stimulation dont les enfants ont besoin.
- Pour des recommandations sur la manière de communiquer avec les enfants, voir [UNICEF, Comment parler à votre enfant de la maladie à coronavirus 2019 \(COVID-19\)](#).
- Donner aux employé(e)s des conseils judicieux pour préserver un mode de vie sain.

8 <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311385/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-fre.pdf>>

7 Soutenir les mesures de protection sociale du gouvernement

La protection sociale joue un rôle clé dans la gestion des difficultés des employé(e)s et de leur famille, qu'il s'agisse de pauvreté, d'inégalités ou de privation, en particulier dans le contexte du COVID-19. Bien que la protection sociale soit une responsabilité du gouvernement, les mesures favorables à la vie de famille sur le lieu de travail peuvent appuyer ces efforts.

- Déterminer des moyens de soutenir les mesures de protection sociale du gouvernement conformément à la Convention n° 102 de l'OIT relative à la norme minimum de la sécurité sociale et à la Recommandation n° 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale. Le soutien apporté par l'entreprise peut notamment inclure des subsides afin que les employé(e)s puissent avoir accès à la santé, à une assurance-chômage et à une assurance-invalidité, et devrait également être étendu aux employé(e)s du secteur informel.
- Octroyer des fonds en espèces aux employé(e)s, sous forme d'allocations familiales, ou d'autres paiements qui permettent d'améliorer la résilience des familles, notamment celle des plus défavorisées.
- Si un travailleur ou un membre de sa famille tombe malade, réduire les éventuelles conséquences financières en garantissant un congé de maladie rémunéré, en particulier aux femmes, qui sont souvent les soignantes principales. Cette mesure permettra aux familles de préserver leur subsistance.

Ce compte-rendu a été élaboré par l'UNICEF et l'OIT, avec la contribution de ONU Femmes. L'OIT et ONU Femmes souhaitent souligner le soutien apporté par l'Instrument de partenariat de l'Union européenne par le biais du Programme **WE EMPOWER**.



RESSOURCES EN LIGNE UTILES

OMS, Ressources sur le coronavirus :

<<https://www.who.int/fr/health-topics/coronavirus/coronavirus>>

CDC, Maladie à coronavirus 2019 (Coronavirus Disease 2019) :

<www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html>

OMS, Lutter contre le COVID-19 sur le lieu de travail, (Getting your workplace ready) :

<[### UNICEF, Maladie à coronavirus \(COVID-19\) : Ce que les parents doivent savoir :](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=)

<<https://www.unicef.org/fr/coronavirus/coronavirus-ce-que-les-parents-doivent-savoir>>

Observatoire de l'OIT, Le COVID-19 et le monde du travail :

<<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-fr/index.html>>

ONU Femmes, L'égalité des sexes compte dans la réponse au COVID-19 :

<<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>>

Bureau pour les Activités des Employeurs (ACT/EMP) de l'OIT - Outils de réponse à la pandémie Covid-19 :

<<https://www.ilo.org/actemp/publications/lang-fr/index.htm>>

5 choses à savoir pour un télétravail efficace :

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738734/lang-fr/index.htm>

Considérations relatives à la santé mentale et au soutien psychologique dans le contexte du COVID-19 (Mental health and psychological support considerations in the context of COVID-19) :

<<https://www.unicef.org/media/65916/file/Briefing%20note%20on%20addressing%20mental%20health%20and%20psycosocial%20aspects%20of%20COVID-19%20outbreak.pdf>>

OMS, Nouveau coronavirus (2019-nCoV) : conseils au grand public - En finir avec les idées reçues :

<<https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>>

Conseils aux professionnels de la santé (Advice for health workers) :

<https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0>

OIT, Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent :

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633164/lang-fr/index.htm>

PHOTOS DE COUVERTURE (DE GAUCHE À DROITE, À PARTIR DU COIN SUPÉRIEUR GAUCHE) : © UNICEF/UN035785/LEMOYNE ; © UNICEF/UNI322410/CAMARA ; © UNICEF/UNI307710/KEITA ; © UNICEF/UNI322398/CAMARA ; © UNICEF/UNI326265/OTIENO