



Conseil d'administration

348^e session, Genève, 17 juin 2023

Section institutionnelle

INS

Date: 28 avril 2023

Original: espagnol

Cinquième question à l'ordre du jour

Rapport du Directeur général

Quatrième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

▶ Table des matières

	Page
I. Introduction	3
II. Examen de la réclamation	4
A. Allégations de l'organisation plaignante	4
Convention n° 111	4
Convention n° 156	5
Convention n° 176	5

B.	Réponse du gouvernement	5
	Principes de prévention, de responsabilité et d'information et base juridique de la procédure relative à la déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité	6
	Identification des groupes à risque.....	7
	Abrogation du décret suprême n° 083-2020-PCM	7
III.	Conclusions du comité	8
	Convention n° 111	8
	Convention n° 156.....	10
	Convention n° 176.....	11
IV.	Recommandations du comité	14

► I. Introduction

1. Dans des communications reçues par le Bureau les 16 juin et 18 septembre 2020, la Fédération nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP) a adressé au Bureau international du Travail, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, une réclamation alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Ces conventions ont été ratifiées par le Pérou le 10 août 1970, le 16 juin 1986 et le 19 juin 2008, respectivement, et sont toutes en vigueur au Pérou.
2. Les dispositions de la Constitution de l'OIT relatives à la présentation des réclamations sont les suivantes:

Article 24

Réclamations au sujet de l'application d'une convention

Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25

Possibilité de rendre la réclamation publique

Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

3. Conformément à l'article 1 du Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, tel que modifié par le Conseil d'administration à sa 291^e session (novembre 2004), le Directeur général a accusé réception de la réclamation, en a informé le gouvernement du Pérou et l'a transmise au bureau du Conseil d'administration.
4. À sa 340^e session (octobre-novembre 2020), le Conseil d'administration a déclaré la réclamation recevable et a décidé de désigner un comité tripartite chargé de l'examiner. Le comité est composé de M. Gerardo Corres (membre gouvernemental, Argentine), M. Guido Ricci (membre employeur, Guatemala) et M^{me} Liliana Ocmin (membre travailleuse, Italie). Le 18 décembre 2020, le Bureau a écrit au gouvernement du Pérou et à l'organisation plaignante pour leur faire part de la décision du Conseil d'administration. Il les a par ailleurs informés des mesures adoptées par le Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre 2018) concernant le fonctionnement de la procédure de réclamation prévue par l'article 24 de la Constitution, parmi lesquelles des modalités permettant une conciliation volontaire à caractère facultatif ou d'autres mesures au niveau national (GB.334/PV, paragraphe 288 1)a)).
5. Par lettre datée du 16 juin 2020, l'organisation plaignante a informé le Bureau qu'elle estimait qu'il n'était pas possible d'engager une procédure de conciliation volontaire à caractère

facultatif ou de prendre d'autres mesures au niveau national étant donné que les normes dont il est question ont une incidence sur les fondements du droit du travail.

6. Le gouvernement du Pérou a fait parvenir ses observations sur la réclamation dans une communication du 26 février 2021.
7. Le comité s'est réuni les 14 et 21 mars 2023 pour examiner la réclamation et adopter le présent rapport.

► II. Examen de la réclamation

A. Allégations de l'organisation plaignante

8. L'organisation plaignante explique que, dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le gouvernement a adopté, le 9 mai 2020, le décret suprême n° 083-2020-PCM, qui définit des «groupes de personnes à risque» au regard de la pandémie de COVID-19 et prévoit en son article 8.3 que les travailleurs appartenant à ces groupes doivent privilégier le travail à distance, mais que, «s'ils souhaitent se rendre au travail ou fournir des services dans le cadre des activités autorisées, ils peuvent souscrire une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité». La FNTMMSP allègue que cette déclaration produit des effets qui vont à l'encontre des dispositions des conventions n°s 111, 156 et 176 du fait qu'elle exonère l'employeur de sa responsabilité et qu'elle place les personnes appartenant à un groupe à risque devant un dilemme: se rendre au travail ou préserver leur santé. L'organisation plaignante indique également que la liste des groupes à risque a été élargie au moyen d'autres textes normatifs et se réfère à cet égard à l'arrêté ministériel n° 448-2020-MINSA, dans lequel figure le document technique intitulé «Directives pour le suivi, la protection et le contrôle de la santé des travailleurs risquant d'être exposés au COVID-19».

Convention n° 111

9. L'organisation plaignante allègue que l'obligation de souscrire une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité crée une différence de traitement entre les travailleurs appartenant à un groupe à risque en raison de leur état physique et de leur état de santé (visés dans le décret suprême n° 083-2020-PCM et l'arrêté ministériel n° 484-2020-MINSA) et les travailleurs qui ne relèvent pas de ces groupes. Selon elle, cette obligation entraîne une différence de traitement dans la mesure où la déclaration sur l'honneur que les travailleurs appartenant à un groupe à risque doivent souscrire pour se rendre à leur travail exonère l'employeur de sa responsabilité, ce qui prive les intéressés de couverture sociale et sanitaire.
10. À cet égard, l'organisation plaignante invoque l'inexécution des articles 1 et 2 de la convention n° 111. La FNTMMSP se réfère à la Constitution du Pérou, qui interdit la discrimination fondée sur «l'origine, la race, le sexe, la langue, l'opinion, la situation économique ou tout autre motif», et fait le parallèle entre cette disposition et l'article 1 (1) *a*) de la convention n° 111. Elle allègue également que, en définissant des groupes de personnes à risque, avec les conséquences que cela peut avoir sur l'emploi, sans consulter les organisations représentatives des travailleurs, le gouvernement a enfreint l'article 1 (1) *b*) de la convention. La FNTMMSP conclut en alléguant l'inexécution de l'article 2 de la convention, indiquant que les normes susmentionnées violent le principe de l'égalité de chances et de traitement.

Convention n° 156

11. La FNTMMSP allègue également une violation des articles 1 et 2 de la convention n° 156, soulignant qu'au Pérou il n'est pas rare que parents, enfants, frères et sœurs et petits-enfants partagent un même logement, ce qui, pendant la pandémie de COVID-19, a fait naître la responsabilité d'«éviter de contaminer les membres de la famille». Elle estime que le fait d'exonérer l'employeur de sa responsabilité au moyen de la déclaration sur l'honneur susmentionnée a pour effet non seulement de laisser sans protection les travailleurs appartenant à un groupe à risque, mais aussi de faire porter sur ceux-ci la responsabilité d'une éventuelle exposition au virus sur leur lieu de travail et d'une possible contamination des membres de leur famille, alors que cette responsabilité devrait incomber à l'employeur.
12. L'organisation plaignante invoque également une violation de l'article 3, alléguant un traitement discriminatoire dans la mesure où les travailleurs appartenant à un groupe à risque sont placés devant un dilemme: se rendre sur leur lieu de travail et prendre le risque de contaminer leur famille ou ne pas s'y rendre afin de ne pas devenir une charge pour leur famille en cas d'infection. Elle se réfère enfin à l'article 4 b), selon lequel des mesures doivent être prises pour tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales en ce qui concerne les conditions d'emploi. À cet égard, la FNTMMSP allègue que les mesures prévues dans le décret suprême n° 083-2020-PCM ne respectent pas cette obligation à l'égard des travailleurs appartenant à un groupe à risque, car elles ne satisfont pas à une exigence fondamentale propre à tout emploi, à savoir que l'employeur est tenu de protéger et de garantir la santé et la vie de ses travailleurs.

Convention n° 176

13. Enfin, l'organisation plaignante allègue une violation de l'article 3 de la convention n° 176, au motif que le gouvernement n'a pas consulté les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs au sujet des mesures sanitaires et de sécurité dans les mines dans le contexte de la pandémie de COVID-19, malgré le niveau élevé de contagion enregistré dans les mines péruviennes. Elle allègue également que l'article 8.3 du décret suprême n° 083-2020-PCM, qui institue l'obligation de souscrire une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité, enfreint les dispositions des articles 6 à 12 de la convention, car ces articles ne prévoient aucune présomption d'exclusion de la responsabilité des employeurs en ce qui concerne la sécurité et la santé de leurs travailleurs. À cet égard, la FNTMMSP ajoute que cette obligation rendrait inopérantes les dispositions des articles 6 à 12 de la convention.

B. Réponse du gouvernement

Contexte dans lequel le décret suprême n° 080-2020-PCM a été adopté

14. Le gouvernement indique que le décret suprême n° 080-2020-PCM visait à approuver la reprise graduelle et progressive des activités économiques dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire nationale qui avait été instauré pour lutter contre les graves effets de la pandémie de COVID-19 sur la vie de la nation. La phase 1 de la reprise des activités a débuté en mai 2020. Pour cette raison, il a été jugé opportun d'établir, au moyen de l'article 8.3 du décret suprême n° 083-2020-PCM, que les travailleurs appartenant à un groupe à risque devaient privilégier le travail à distance et d'assortir cette disposition d'une mesure permettant aux travailleurs concernés qui le souhaitaient de travailler en présentiel, sous réserve qu'ils souscrivent une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité.

15. Le gouvernement explique que la procédure relative à la déclaration susmentionnée a été fixée par l'arrêté ministériel n° 099-2020-TR, pris par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi en coordination avec le ministère de la Santé, pour donner effet aux dispositions de l'article 8.3 du décret suprême n° 083-2020-PCM. Le gouvernement précise les étapes de cette procédure:
 - a) validation de l'aptitude du travailleur qui, bien que présentant un facteur de risque de développer une forme grave du COVID-19, souhaite de son plein gré se rendre à son travail ou fournir des services en présentiel;
 - b) soumission de la déclaration selon les formes prévues et dans les délais impartis.
16. Le gouvernement indique par ailleurs que cette procédure est inclusive et comporte très peu d'étapes afin de ne pas exposer inutilement les travailleurs concernés au risque d'infection par le virus responsable du COVID-19 (possibilité d'utiliser des supports numériques ou virtuels autant que des supports physiques).
17. Le gouvernement ajoute que l'arrêté ministériel n° 099-2020-TR souligne qu'il importe que l'employeur fournisse des informations aux travailleurs présentant des facteurs de risque de développer une forme grave du COVID-19 qui souhaitent travailler en présentiel et veille à réduire le risque d'exposition de ces travailleurs au virus responsable du COVID-19 sur leur lieu de travail. En outre, le représentant légal de l'employeur et le médecin responsable de la surveillance de la santé sur le lieu de travail doivent contresigner la déclaration sur l'honneur, le premier pour signifier qu'il l'accepte, le second pour autoriser le travail en présentiel.
18. Dans ce contexte, le gouvernement affirme que la procédure de souscription de la déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité repose sur les principes de prévention, de responsabilité et d'information inscrits dans la législation nationale.

Principes de prévention, de responsabilité et d'information et base juridique de la procédure relative à la déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité

19. Le gouvernement indique que les dispositions de la procédure relative à la déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité trouvent leurs fondements juridiques dans les principes de prévention, de responsabilité et d'information.
20. Le **principe de prévention** est énoncé à l'article I du titre préliminaire de la loi sur la sécurité et la santé au travail (LSST), selon lequel l'employeur garantit, sur le lieu de travail, la mise en place des moyens et conditions propres à protéger la vie, la santé et le bien-être des travailleurs. Le gouvernement se réfère également à l'article IX dudit titre préliminaire de la LSST, qui dispose que l'État et les employeurs doivent garantir aux travailleurs le droit à des conditions de travail décentes leur assurant en permanence des conditions de vie saines aux points de vue physique, mental et social (y compris un milieu de travail sûr et des conditions de travail compatibles avec le bien-être et la dignité des travailleurs).
21. Les mesures de prévention et de protection applicables sont prévues à l'article 21 de la LSST (traitement, contrôle ou maîtrise des dangers, réduction des risques, équipements de protection, etc.). Conformément à la section 6.4.6 du document technique intitulé «Protocoles d'examen médico-professionnel et guides de diagnostic pour les examens médicaux obligatoires par activité», c'est le médecin du travail qui détermine l'aptitude du travailleur lors de l'examen médico-professionnel, à l'issue duquel il déclare l'intéressé «apte», «apte avec réserves» ou «inapte».

22. Le gouvernement indique que, en cas de non-respect du principe de prévention, c'est le **principe de responsabilité** énoncé à l'article II du titre préliminaire de la LSST qui s'applique. En vertu de ce principe, l'employeur assume les conséquences économiques, juridiques et autres de tout accident ou maladie survenant à un travailleur dans l'exercice de ses fonctions ou en conséquence de celui-ci. Le gouvernement précise que l'article 26 de la même loi dispose que le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur, qui n'est pas exonéré de son devoir de prévention et, le cas échéant, de réparation.
23. Enfin, le gouvernement rappelle que, en vertu du **principe d'information** énoncé à l'article IV du titre préliminaire de la LSST, l'employeur doit fournir aux travailleurs, à titre préventif, des informations adéquates sur la tâche à exécuter qui attirent leur attention sur les risques que celle-ci présente pour la vie et la santé des travailleurs et de leur famille.
24. Le gouvernement indique avoir observé, dans la mise en œuvre des dispositions du paragraphe 3 de l'article 8 du décret suprême n° 083-2020-PCM, tous les aspects de la norme juridique susmentionnée afin de respecter et de sauvegarder le droit à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Identification des groupes à risque

25. En ce qui concerne l'identification des «groupes à risque», le gouvernement explique que la liste des groupes concernés a été établie au moyen du document technique figurant dans l'arrêté ministériel n° 448-2020-MINSA et mise à jour par les arrêtés ministériels n° 972-2020-MINSA et n° 905-2020-MINSA.
26. Le gouvernement indique que ces groupes ont été définis sur la base des informations scientifiques qui ont été régulièrement diffusées au niveau mondial et des données disponibles relatives aux comorbidités et aux risques de complications graves en cas d'infection au COVID-19, notamment le risque accru d'être hospitalisé, d'être admis en soins intensifs, d'être mis sous ventilation artificielle et/ou de décéder, indépendamment d'autres comorbidités. Le gouvernement ajoute que les spécialistes du ministère de la Santé continuent d'étudier la situation d'urgence sanitaire liée au COVID-19 afin d'adapter la réglementation sectorielle le cas échéant.
27. Le gouvernement rappelle que l'identification des groupes à risque fait partie intégrante des politiques, stratégies et programmes mis en place au niveau mondial et des interventions préconisées par l'Organisation mondiale de la santé et qu'elle repose sur des preuves scientifiques. Pour toutes ces raisons, le gouvernement estime que la définition des groupes à risque concerne des questions liées davantage à la santé publique qu'à la santé au travail, questions qui relèvent uniquement et exclusivement du ministère de la Santé, et qu'il n'y a donc pas lieu qu'elle soit soumise à consultation.

Abrogation du décret suprême n° 083-2020-PCM

28. Enfin, le gouvernement indique que le décret suprême n° 083-2020-PCM établissant la déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité a été abrogé par une disposition complémentaire du décret suprême n° 184-2020-PCM du 30 novembre 2020.

► III. Conclusions du comité

29. Les conclusions sont fondées sur l'examen, par le comité, des allégations de l'organisation plaignante et des observations communiquées par le gouvernement dans le cadre de la présente procédure.
30. Le comité note que l'organisation plaignante allègue l'inexécution par le gouvernement du Pérou des conventions n^{os} 111, 156 et 176 au motif que celui-ci a promulgué le décret suprême n° 083-2020-PCM qui, en son article 8.3, prévoit que les personnes issues de «groupes à risque» qui souhaitent se rendre au travail ou fournir des services dans le cadre des activités autorisées doivent souscrire une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité.
31. Le comité note que, de manière générale, le gouvernement indique que: 1) dans le cadre de la reprise des activités économiques lors de la pandémie de COVID-19, il a été jugé opportun d'établir, au moyen de l'article 8.3 du décret suprême n° 083-2020-PCM, que les personnes issues de groupes à risque devaient privilégier le travail à distance, et d'assortir cette disposition d'une mesure permettant aux travailleurs concernés qui le souhaiteraient de travailler en présentiel, sous réserve qu'ils souscrivent une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité; 2) la procédure de souscription de cette déclaration a été conçue pour ne pas exposer inutilement les travailleurs concernés au risque d'infection par le virus responsable du COVID-19; 3) l'arrêté ministériel n° 099-2020-TR souligne qu'il importe que l'employeur fournisse des informations aux travailleurs présentant un facteur de risque de développer une forme grave du COVID-19 qui souhaitent travailler en présentiel et qu'il veille à réduire le risque d'exposition de ces personnes au virus responsable du COVID-19 sur leur lieu de travail; et 4) la procédure de souscription de la déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité se fonde sur les principes essentiels de prévention, de responsabilité et d'information consacrés par la législation nationale. Le gouvernement souligne en outre que l'identification des groupes à risque fait partie intégrante des politiques et stratégies de santé publique et s'appuie sur des preuves scientifiques diffusées dans le monde entier. Enfin, le gouvernement indique que le décret suprême n° 083-2020-PCM a été abrogé par la disposition complémentaire du décret suprême n° 184-2020-PCM en date du 30 novembre 2020.
32. Le comité examinera ces différentes questions selon qu'elles entreront dans le champ d'application des différentes conventions.

Convention n° 111

33. Le comité note que l'organisation plaignante allègue l'inexécution des articles 1 et 2 de la convention en raison de la différence de traitement entre les travailleurs selon que ceux-ci sont ou non issus d'un groupe à risque dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Selon lui, les dispositions de l'article 8.3 du décret suprême n° 083-2020-PCM vont à l'encontre du principe de l'égalité des chances et des dispositions de la convention. Le comité rappelle les articles 1 et 2 de la convention n° 111, qui disposent ce qui suit:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme **discrimination** comprend:
- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots **emploi** et **profession** recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

34. En ce qui concerne l'allégation d'inexécution des articles 1 (1) a) et 2 de la convention, selon laquelle la déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité prévue par le décret crée une différence de traitement entre les travailleurs appartenant aux groupes à risque en raison de leur état physique et de santé et ceux qui ne relèvent pas de ces groupes ¹, le comité rappelle que «l'état physique et de santé» ne figure pas parmi les motifs de discrimination interdits visés à l'article 1 (1) a) de la convention (à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale).
35. À cet égard, le comité rappelle que l'article 1 (1) b) de la convention prévoit la possibilité pour les États Membres de spécifier d'autres motifs de discrimination interdits en sus ceux visés à l'article 1 (1) a) de la convention. Il fait observer que la Constitution du Pérou, à laquelle fait référence l'organisation plaignante, interdit toute discrimination fondée sur «l'origine, la race, le sexe, la langue, l'opinion, la situation économique ou tout autre motif». Il constate toutefois que ni l'organisation plaignante ni le gouvernement n'ont fourni de renseignements sur l'existence de dispositions législatives ou autres qui préciseraient que l'état physique et de santé constitue un motif de discrimination interdit en matière d'emploi et de profession au titre de la convention n° 111.
36. **Dans ces conditions, et compte tenu de toutes les informations dont il dispose, le comité conclut que l'on ne peut considérer que l'état physique et de santé constitue, au Pérou, un motif de discrimination interdit en matière d'emploi et de profession au titre de la convention n° 111, et ne poursuivra donc pas l'examen de ces allégations.**

¹ En vertu de la section 7.3.4 de la directive technique, les personnes se trouvant dans l'un des cas de figure suivants doivent privilégier le travail à distance: être âgé de plus de 65 ans; être atteint d'hypertension artérielle réfractaire au traitement, d'une maladie cardiovasculaire grave, d'un cancer, de diabète sucré, d'asthme modéré ou sévère, d'une maladie pulmonaire chronique, d'insuffisance rénale chronique traitée par hémodialyse, d'immunodépression ou d'obésité avec un IMC de 40 ou plus; suivre un traitement immunosuppresseur.

Convention n° 156

37. Le comité note que l'organisation plaignante allègue l'inexécution des articles 1 à 4 de la convention n° 156, qui disposent ce qui suit:

Article 1

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs de deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

3. Aux fins de la présente convention, les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.

4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après **travailleurs ayant des responsabilités familiales**.

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme discrimination signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

38. Le comité note que l'organisation plaignante allègue que l'obligation de souscrire une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité enfreint les dispositions des articles 1 et 2 de la convention. Plus précisément, elle affirme que la pandémie de COVID-19 a fait naître la responsabilité «d'éviter de contaminer les membres de la famille» et que la signature d'une telle déclaration décharge l'employeur de sa responsabilité, si bien que c'est au travailleur qu'il appartient de prendre ou non le risque d'être contaminé au travail et de contaminer sa famille. Les travailleurs se retrouvent ainsi devant un dilemme: se rendre

au travail au risque de contracter le virus ou ne pas s'y rendre pour éviter de s'exposer et d'exposer leur famille au virus.

39. Le comité note que les articles 1 et 2 délimitent le champ d'application de la convention et, plus concrètement, qu'en vertu de l'article 1 la convention n° 156 s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales qui «limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser». **Le comité estime que, compte tenu des informations reçues, les allégations soumises ne peuvent être considérées comme relevant du champ d'application de la convention n° 156 et ne poursuivra donc pas l'examen des allégations au titre des articles 3 et 4 de la convention.**

Convention n° 176

40. Le comité note que l'organisation plaignante allègue l'inexécution des articles 3 et 6 à 12 de la convention n° 176 au motif que les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs n'ont pas été consultées au sujet des mesures relatives à la sécurité et à la santé dans les mines prises dans le contexte de la pandémie de COVID-19, et que l'article 8.3 du décret suprême n° 083-2020-PCM prévoit l'obligation de souscrire une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité. Selon l'organisation plaignante, les dispositions de cet article rendraient inopérantes les dispositions des articles 6 à 12 de la convention. Le comité rappelle que les articles 3 et 6 à 12 de la convention n° 176 disposent ce qui suit:

Article 3

Le Membre devra, en tenant compte des conditions et de la pratique nationales, et après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, formuler et mettre en œuvre une politique cohérente en matière de sécurité et de santé dans les mines et la revoir périodiquement, notamment en ce qui concerne les mesures donnant effet aux dispositions de la convention.

[...]

Article 6

En prenant les mesures de prévention et de protection prévues par cette partie de la convention, l'employeur devra évaluer les risques et les traiter selon l'ordre de priorité suivant:

- a) éliminer ces risques;
- b) les contrôler à la source ;
- c) les réduire au minimum par divers moyens dont l'élaboration de méthodes de travail sûres;
- d) dans la mesure où ces risques subsistent, prévoir l'utilisation d'équipements de protection individuelle, eu égard à ce qui est raisonnable, praticable et réalisable, ainsi qu'à ce qui est considéré comme de bonne pratique et conforme à la diligence requise.

Article 7

L'employeur devra être tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer ou réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé que présentent les mines sous son autorité, et en particulier:

- a) veiller à ce que la mine soit conçue, construite et pourvue d'un équipement électrique, mécanique et autre, y compris un système de communication, de manière que les conditions nécessaires à la sécurité de son exploitation ainsi qu'un milieu de travail salubre soient assurés;

- b) veiller à ce que la mine soit mise en service, exploitée, entretenue et déclassée de façon telle que les travailleurs puissent exécuter les tâches qui leur sont assignées sans danger pour leur sécurité et leur santé ou celles d'autres personnes;
- c) prendre des dispositions pour maintenir la stabilité du terrain dans les zones auxquelles les personnes ont accès à l'occasion de leur travail;
- d) chaque fois que cela est réalisable, prévoir, à partir de tout lieu de travail souterrain, deux issues dont chacune débouche sur une voie séparée menant au jour;
- e) assurer le contrôle, l'évaluation et l'inspection périodique du milieu de travail afin d'identifier les divers dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés et d'évaluer le degré de cette exposition;
- f) assurer une ventilation adéquate de tous les travaux souterrains auxquels l'accès est autorisé;
- g) pour les zones exposées à des risques particuliers, élaborer et appliquer un plan d'exploitation et des procédures de nature à garantir la sécurité du système de travail et la protection des travailleurs;
- h) prendre des mesures et des précautions adaptées au type d'exploitation minière afin de prévenir, de détecter et de combattre le déclenchement et la propagation d'incendies et d'explosions;
- i) faire en sorte que les activités soient arrêtées et les travailleurs évacués vers un lieu sûr, lorsque la sécurité et la santé des travailleurs sont gravement menacées.

Article 8

L'employeur devra, pour chaque mine, préparer un plan d'action d'urgence spécifique en vue de faire face aux catastrophes industrielles et naturelles raisonnablement prévisibles.

Article 9

Lorsque des travailleurs sont exposés à des dangers d'ordre physique, chimique ou biologique, l'employeur sera tenu de:

- a) tenir les travailleurs informés, d'une manière intelligible, des dangers que présente leur travail, des risques qu'il comporte pour leur santé et des mesures de prévention et de protection applicables;
- b) prendre des mesures appropriées afin d'éliminer ou de réduire au minimum les risques résultant de cette exposition;
- c) lorsque la protection adéquate contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé, et notamment contre l'exposition à des conditions nuisibles, ne peut être assurée par d'autres moyens, fournir et entretenir, sans frais pour les travailleurs, des vêtements appropriés aux besoins ainsi que des équipements et autres dispositifs de protection définis par la législation nationale; et
- d) assurer aux travailleurs qui ont souffert d'une lésion ou d'une maladie sur le lieu de travail les premiers soins, des moyens adéquats de transport à partir du lieu de travail ainsi que l'accès à des services médicaux appropriés.

Article 10

L'employeur devra veiller à ce que:

- a) les travailleurs reçoivent, sans frais pour eux, une formation et un recyclage adéquats ainsi que des instructions intelligibles relatives à la sécurité et à la santé ainsi qu'aux tâches qui leur sont assignées;
- b) conformément à la législation nationale, une surveillance et un contrôle adéquats soient exercés sur chaque équipe afin qu'en cas de travail posté l'exploitation de la mine se déroule dans des conditions de sécurité;

- c) un système soit mis en place afin que puissent être connus avec précision, à tout moment, les noms de toutes les personnes qui se trouvent au fond ainsi que leur localisation probable;
- d) tous les accidents et incidents dangereux, tels que définis par la législation nationale, fassent l'objet d'une enquête, et que des mesures appropriées soient prises pour y remédier; et
- e) un rapport sur les accidents et incidents dangereux soit établi conformément à la législation nationale à l'intention de l'autorité compétente.

Article 11

L'employeur devra s'assurer qu'une surveillance médicale régulière portant sur les travailleurs exposés à des risques professionnels propres aux activités minières est exercée selon les principes généraux de la médecine du travail et conformément à la législation nationale.

Article 12

Lorsque deux ou plusieurs employeurs exercent des activités dans la même mine, l'employeur responsable de la mine coordonner l'application de toutes les mesures relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs, sachant qu'il doit répondre au premier chef de la sécurité des opérations. Cela n'exonère pas pour autant chaque employeur de la responsabilité individuelle qui lui incombe concernant la mise en œuvre de toutes les mesures relatives à la sécurité et à la santé de ses travailleurs.

- 41. Pour ce qui est de l'allégation d'inexécution de l'article 3 de la convention, au motif que les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs n'ont pas été consultées au sujet des mesures relatives à la sécurité et à la santé dans les mines dans le contexte de la pandémie de COVID-19, malgré le niveau élevé de contagion dans les mines péruviennes, le comité note que le gouvernement fait valoir que l'identification des groupes à risque fait partie des politiques, stratégies et programmes mis en place au niveau mondial et des interventions préconisées par l'Organisation mondiale de la santé, et repose sur des preuves scientifiques. Pour toutes ces raisons, le gouvernement a considéré que la définition des groupes à risque avait trait à des aspects qui relevaient davantage de la santé publique que de la santé au travail, aspects qui étaient réglementés uniquement et exclusivement par le ministère de la Santé et ne nécessitaient pas de consultation.
- 42. Le comité comprend que le décret suprême n° 083-2020-PCM (déjà abrogé) a été adopté dans le cadre de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de COVID-19. Le comité souligne l'importance du lien entre la santé publique et la santé au travail dans la promotion et le maintien du meilleur niveau de bien-être physique, mental et social des travailleurs de tous les secteurs, et rappelle que, pour ce qui est de la convention n° 176, des consultations avec les partenaires sociaux doivent figurer parmi les mesures donnant effet aux dispositions de la convention, conformément à l'article 3 de la convention.
- 43. Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle l'obligation de souscrire une déclaration sur l'honneur d'acceptation volontaire de responsabilité exonère l'employeur de sa responsabilité et enfreint ainsi les dispositions des articles 6 à 12 de la convention, étant donné que ces articles ne prévoient aucune présomption d'exclusion de la responsabilité des employeurs en ce qui concerne la sécurité et à la santé de leurs travailleurs, le comité prend note de l'arrêté n° 099-2020-TR pris ultérieurement – le 29 juin 2020 – par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi en coordination avec le ministère de la Santé publique, dont l'article 4 prévoit que, nonobstant la souscription par la travailleuse ou le travailleur de la déclaration sur l'honneur, l'employeur conserve l'entière responsabilité de la gestion de la sécurité et de la santé au travail et du plein respect de ses obligations découlant de la loi sur la sécurité et la

santé au travail, de son règlement d'application et des autres dispositions légales prises aux fins de la surveillance, de la prévention et du contrôle du COVID-19. Le comité rappelle l'importance des responsabilités qui incombent de manière générale aux employeurs, qui sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'éliminer ou de réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé dans les mines, et note qu'en ce qui concerne les faits examinés dans le présent rapport les employeurs ont assumé leurs responsabilités en matière de sécurité et de santé, comme le prescrit l'article 4 de l'arrêté ministériel n° 099-2020-TR. Le comité considère donc que les obligations découlant des articles 7 (première partie) et 9 a), b) et c) de la convention ont été respectées et ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.

44. Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle l'adoption du décret suprême n° 083-2020-PCM rendrait inopérants les articles 6, 7 a) à i), 8, 10, 11 et 12 de la convention, en l'absence d'arguments plus précis, le comité n'en poursuivra pas l'examen.
45. ***Enfin, étant donné que la réclamation a été soumise dans le contexte de la crise sanitaire aiguë provoquée par la pandémie de COVID-19, le comité souligne l'importance qu'il y a à entretenir un vaste dialogue social avec toutes les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs des secteurs concernés lors de la définition de mesures visant à apporter des solutions efficaces et durables aux crises (comme celle provoquée par la pandémie de COVID-19), dont les mesures de prévention et de protection destinées à garantir la sécurité et la santé dans les mines.***

► IV. Recommandations du comité

46. **À la lumière des conclusions énoncées aux paragraphes 29 à 45 du présent document au sujet des questions soulevées dans la réclamation, le comité recommande au Conseil d'administration:**
 - a) **d'approuver le présent rapport, en particulier les conclusions formulées aux paragraphes 29 à 45; et**
 - b) **de rendre public le présent rapport et de déclarer close la procédure engagée à la suite de la réclamation de la Fédération nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP).**

Genève, 21 février 2023

(Signé) Gerardo Corres,
membre gouvernemental

Liliana Ocmin,
membre travailleuse

Guido Ricci,
membre employeur