

Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus)

Questions fréquentes

Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19

NORMES

29 mai 2020 - Version 2.1

La présente note est une compilation des réponses aux questions les plus fréquemment posées à propos des normes internationales du travail et du COVID-19. Il ne s'agit pas d'un tour d'horizon complet des mesures législatives et réglementaires envisageables face à la pandémie. Pour une évaluation des possibles répercussions du COVID-19 sur le monde du travail et de l'éventail des solutions disponibles, voir [Le COVID-19 et le monde du travail, qui présente une évaluation des répercussions globales de la pandémie et contient des recommandations politiques.](#)

Que nous disent les normes internationales du travail sur les réponses aux crises?.....	2
Quel rôle le dialogue social peut-il jouer face à la pandémie de COVID-19?	4
Qu'en est-il des libertés civiles dans le contexte de la pandémie?.....	5
Éviter les pertes d'emplois et soutenir les revenus.....	6
Quelles sont les stratégies à mettre en œuvre pour favoriser la reprise, protéger l'emploi et promouvoir le travail décent?	6
Que devrait-il se passer en cas de suspension de l'emploi ou de licenciement?	7
Et en cas de réduction temporaire de la durée du travail?.....	9
Qu'en est-il du paiement des salaires?.....	9
Les salaires sont-ils protégés en cas de faillite?.....	9
Sécurité et santé au travail	10
Que devraient faire les employeurs pendant l'épidémie?.....	10
Quels sont les droits et responsabilités des travailleurs pendant l'épidémie?	10
Les travailleurs sont-ils autorisés à se retirer de leur travail?	11
Qu'en est-il du droit de retrait dans certains secteurs?	12
L'infection au COVID-19 peut-elle être considérée comme une lésion liée au travail (c'est-à-dire une maladie professionnelle ou un accident du travail)? ...	13
Qu'en est-il de l'accès aux soins de santé?	14
Existe-t-il des orientations normatives concernant la protection des travailleurs contre les risques biologiques au travail?.....	14
Prévention de la discrimination, de la violence et du harcèlement, protection contre la discrimination, la violence et le harcèlement et protection de la vie privée.....	16
Qu'en est-il du respect de la vie privée?	16
De la discrimination, des préjugés et de la xénophobie?	16
Et de la violence et du harcèlement dans le monde du travail?.....	18
Droit au congé et mesures spéciales concernant les modalités de travail.....	20
Les travailleurs ont-ils droit à un congé de maladie rémunéré?.....	20
Qu'en est-il des absences du travail pour cause de quarantaine?	20
Que se passe-t-il si un membre de ma famille est malade?.....	20
Peut-on obliger un travailleur à prendre des congés?	21
Les normes internationales du travail traitent-elles des modalités de télétravail/travail à domicile?	21

Les normes internationales du travail couvrent-elles l'ergonomie?.....	22
Les normes internationales du travail couvrent-elles les agences d'emploi privées?.....	23
La flexibilité des normes internationales du travail dans les situations d'urgence.....	25
Qu'en est-il des dérogations à la durée normale du travail en cas d'urgence nationale	25
Catégories particulières de travailleurs et de secteurs	26
Qu'en est-il de la protection des travailleurs de la santé et des travailleurs assurant des soins à la personne?.....	26
Quels sont les droits des travailleurs domestiques?.....	27
Secteur maritime.....	28
Comment assurer la protection des travailleurs migrants?.....	30
Quel rôle les normes de l'OIT peuvent-elles jouer dans la protection des peuples indigènes et tribaux pendant la pandémie?	33

«Les normes internationales du travail constituent un socle fiable et éprouvé pour des réponses stratégiques centrées sur une reprise durable et équitable.»

Guy Ryder, Directeur général du BIT

L'Organisation internationale du Travail administre un système de [normes internationales du travail](#) dont le but est que chacun puisse accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

Dans le contexte des réponses envisagées pour faire face à la crise du COVID-19, les normes internationales du travail sont un instrument utile pour maintenir le cap sur le travail décent.

Premièrement, le respect des principales dispositions de ces normes en ce qui concerne la sécurité et la santé, les modalités de travail, la protection de certaines catégories de travailleurs, la non-discrimination, la sécurité sociale ou la protection de l'emploi permet aux travailleurs, employeurs et gouvernements de préserver des conditions de travail décentes tout en s'adaptant aux conséquences socio-économiques de la pandémie de COVID-19.

Deuxièmement, un grand nombre de normes du travail de l'OIT portant sur l'emploi, la protection sociale, la protection des salaires, la promotion des petites et moyennes entreprises ou encore la coopération sur le lieu de travail contiennent des indications précises sur les mesures qui devraient encourager l'adoption d'une approche de la crise et de la reprise centrée sur l'humain.

Ces préconisations s'étendent à la situation particulière de certaines catégories de travailleurs, comme le personnel infirmier, les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants, les gens de mer ou les pêcheurs, dont nous savons qu'ils sont particulièrement vulnérables dans le contexte actuel.

En outre, le respect de ces normes contribue à une culture du dialogue social et de la coopération sur le lieu de travail qui est essentielle pour engager la reprise et éviter une dégradation de l'emploi et des conditions de travail pendant et après la crise. Les normes internationales du travail établissent un cadre juste et équitable et incarnent la résilience face à des situations concrètes dans le monde

du travail. Elles sont fondamentales pour toute réponse durable aux pandémies, y compris celle de COVID-19. Élaborées, revues périodiquement et, le cas échéant, révisées au cours du siècle dernier, les normes internationales du travail répondent aux évolutions du monde du travail aux fins de la protection des travailleurs et en tenant compte des besoins des entreprises durables. En 2019, la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) a réaffirmé l'importance fondamentale que revêtent pour l'OIT l'élaboration, la promotion et la ratification des normes internationales du travail, ainsi que le contrôle de leur application. Tous les instruments juridiques de l'OIT établissent un socle de normes sociales *minimales* acceptées par l'ensemble des acteurs de l'économie mondiale, et les pays peuvent toujours instaurer s'ils le veulent des niveaux de protection plus élevés et des mesures renforcées afin de mieux atténuer l'impact de la crise.

La présente note compile les réponses aux questions les plus fréquemment posées à propos des normes internationales du travail et du COVID-19 en vue d'aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à s'adapter et à répondre à la pandémie. La première version de cette note a été publiée le 27 mars 2020 sur le site Web de l'OIT.

Que nous disent les normes internationales du travail sur les réponses aux crises?

Les normes internationales du travail donnent des informations précises sur ce qu'il convient de faire pour préserver des conditions de travail décentes dans les contextes de crise, dont certaines peuvent s'avérer utiles face à la pandémie de COVID-19 que nous connaissons actuellement. L'une des plus récentes de ces normes, la [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), qui a été adoptée par l'immense majorité des mandants, souligne la nécessité, dans la réponse aux crises, de garantir le respect de tous les droits humains et la primauté du droit, y compris le respect des principes et droits fondamentaux au travail¹. Cette recommandation décrit une approche stratégique de la réponse aux crises, à savoir une approche multidimensionnelle

¹ [Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), préambule et paragr. 7 b) et 43.

par étapes consistant à mettre en œuvre des stratégies cohérentes et globales pour permettre le redressement et renforcer la résilience, notamment:

- en stabilisant les moyens de subsistance et les revenus à l'aide de mesures immédiates pour la protection sociale et l'emploi;
- en favorisant le redressement de l'économie au service de la création d'emplois et de travail décent et de la réintégration socio-économique;
- en favorisant l'emploi durable et le travail décent, la protection sociale et l'inclusion sociale, le développement durable, la création d'entreprises durables, en particulier de petites et moyennes entreprises, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, une transition juste vers une économie écologiquement durable et l'accès aux services publics;
- en analysant l'incidence sur l'emploi des programmes nationaux de redressement;
- en fournissant des orientations et un appui aux employeurs afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques d'incidences négatives sur les droits humains et sur les droits des travailleurs dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés, et pour rendre compte de la manière dont ils appréhendent ces risques;
- en promouvant le dialogue social et la négociation collective;
- en établissant ou rétablissant des institutions du marché du travail, y compris des services de l'emploi, pour la stabilisation et le redressement;
- en renforçant les capacités des gouvernements, notamment des autorités régionales et locales, et des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- en prenant des mesures, selon qu'il convient, pour la réintégration socio-économique des personnes touchées par une crise, y compris par le biais de programmes de formation visant à améliorer leur employabilité ².

² [Recommandation n° 205](#), paragr. 8. Le paragraphe 9 de la recommandation donne d'autres indications sur les mesures immédiates à prendre.

En outre, les gouvernements devraient, aussi rapidement que possible:

- s'efforcer de garantir une sécurité élémentaire de revenu, en particulier aux personnes que la crise a privées de leur emploi ou de leurs moyens de subsistance;
- élaborer, rétablir ou améliorer des régimes complets de sécurité sociale et d'autres mécanismes de protection sociale en tenant compte de la législation nationale et des accords internationaux; n°
- s'efforcer d'assurer l'accès effectif à des soins de santé et autres services sociaux essentiels, en particulier aux catégories de population et individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables³.

Quel rôle le dialogue social peut-il jouer face à la pandémie de COVID-19?

- Un climat de confiance reposant sur le dialogue social et le tripartisme sera essentiel pour la mise en œuvre effective des mesures pour lutter contre l'épidémie de COVID-19 et en atténuer les effets. Renforcer le respect et l'utilisation des mécanismes du dialogue social est un bon moyen d'accroître la résilience des employeurs et des travailleurs et de les mobiliser au service de mesures douloureuses mais nécessaires, surtout lorsque les tensions sociales s'intensifient. La [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), souligne en particulier l'importance du dialogue social et le rôle essentiel que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la réponse aux crises⁴. Les normes internationales du travail fournissent des orientations complètes pour faire face aux conséquences de la pandémie. Dans ce contexte, il est important de lancer des processus et des mécanismes pour garantir des consultations tripartites efficaces, comme le prévoient de nombreuses normes internationales du travail, afin d'identifier et de parvenir à un consensus sur des solutions efficaces.
- La recommandation souligne aussi la nécessité d'assurer la consultation et d'encourager la participation active des organisations d'employeurs et de

³ [Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), paragr. 21.

⁴ [Recommandation n° 205](#), paragr. 7 k), 24 et 25.

travailleurs à la planification, à la mise en œuvre et au suivi des mesures en faveur du redressement et de la résilience ⁵. Elle appelle les États Membres à reconnaître que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la réponse aux crises, compte tenu de la [convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#), et de la [convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#) ⁶.

- Le dialogue social devrait être mené à tous les niveaux (national, sectoriel et de l'entreprise). Il constitue un outil politique essentiel pour garantir l'adoption de politiques et de programmes permettant de faire face efficacement aux crises tout en atténuant leur impact sur l'emploi et les revenus. Le dialogue social est particulièrement important au niveau de l'entreprise car les travailleurs ont besoin d'être informés, consultés et avertis en ce qui concerne à la fois les conséquences de la crise sur leurs conditions d'emploi et les mesures qu'ils peuvent prendre pour se protéger eux-mêmes et participer au confinement ⁷.

Qu'en est-il des libertés civiles dans le contexte de la pandémie?

La liberté d'opinion et d'expression et, en particulier, le droit de ne pas être pénalisé au motif de ses opinions sont un corollaire essentiel de la liberté d'association. Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations devraient jouir de la liberté d'opinion et d'expression dans leurs réunions et leurs publications ainsi que dans le cadre de leurs activités ⁸. La liberté d'expression et les droits fondamentaux qui y sont liés peuvent faire l'objet de restrictions ou de suspensions pendant certaines périodes exceptionnelles. Les restrictions à ces libertés civiles essentielles devraient être limitées à des situations d'une extrême

⁵ [Recommandation n° 205](#), paragr. 8 d).

⁶ [Recommandation n° 205](#), paragr. 25.

⁷ Voir par exemple la [recommandation \(n° 94\) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952](#), et la [convention \(n° 135\) concernant les représentants des travailleurs, 1971](#), ainsi que les indications données dans la [recommandation \(n° 143\) concernant les représentants des travailleurs, 1971](#), qui l'accompagne.

⁸ La résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles met particulièrement l'accent sur la liberté d'opinion et d'expression, qui est essentielle pour l'exercice normal des droits syndicaux.

gravité et à la condition de limiter toute mesure affectant l'application des droits fondamentaux, dans son champ d'application comme dans sa durée, à ce qui est nécessaire pour remédier à la situation en question ⁹.

Éviter les pertes d'emplois et soutenir les revenus

Quelles sont les stratégies à mettre en œuvre pour favoriser la reprise, protéger l'emploi et promouvoir le travail décent?

- La crise entraîne une réduction sans précédent des activités économiques et de la durée du travail, avec de graves conséquences sur les revenus et les emplois. Elle entraîne aussi une augmentation considérable du chômage et du sous-emploi ¹⁰. Dans cette perspective, l'action menée pour promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi (conformément à la [convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#)) ¹¹ devra donc comprendre des mesures sélectives visant à stabiliser les économies et à régler les problèmes d'emploi, y compris des mesures de stimulation budgétaire et monétaire destinées à préserver les moyens d'existence et les revenus et à assurer la continuité des activités ¹².
- Une approche par étapes et multidimensionnelle de la reprise devrait comprendre des mesures immédiates pour la protection sociale et l'emploi favorisant notamment le redressement de l'économie locale ¹³.
- Dans un contexte de ralentissement de l'activité économique, il est aussi particulièrement indiqué de soutenir les niveaux de salaires minima pour

⁹ Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, paragr. 59 et 140; et Étude d'ensemble sur la liberté syndicale et la négociation collective, BIT, 1994, paragr. 41.

¹⁰ Pour des évaluations du BIT régulièrement actualisées, voir l'Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. La [quatrième édition](#) a été publiée le 27 mai 2020 et est disponible sur le site Web de l'OIT, page intitulée «Le COVID-19 et le monde du travail».

¹¹ [Convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#), art. 1.

¹² [Recommandation \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#), paragr. 8 et annexe, et [recommandation \(n° 169\) concernant la politique de l'emploi \(dispositions complémentaires\), 1984](#), paragr. 1, 6 et 10.

¹³ [Recommandation n° 205](#), paragr. 8.

protéger les travailleurs vulnérables et réduire la pauvreté, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique ¹⁴.

- Le cadre d'action de l'OIT pour faire face à la crise COVID-19 se caractérise par une approche intégrée fondée sur les normes internationales du travail et le dialogue social, afin d'atténuer les conséquences socio-économiques de la pandémie et d'aider les pays à s'en remettre. Ce cadre repose sur quatre piliers et consiste en un ensemble intégré d'interventions qui doivent être adaptées aux besoins spécifiques des pays ¹⁵.

Que devrait-il se passer en cas de suspension de l'emploi ou de licenciement?

- Les travailleurs dont l'emploi est supprimé à cause des retombées économiques de la pandémie de COVID-19 ou pour des raisons de santé et de sécurité doivent avoir droit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires, ou à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs pour compenser la perte de gain subie en raison du licenciement, conformément à la [convention \(n° 158\) sur le licenciement, 1982](#) ¹⁶.
- Le principe est qu'un travailleur ne doit pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ¹⁷. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou de responsabilités familiales ne constitue pas un motif valable de licenciement ¹⁸.

¹⁴ La [convention \(n° 131\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#), et la [recommandation \(n° 135\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#), peuvent fournir des éléments d'orientation à cet égard (voir aussi le document [Surmonter la crise: Un pacte mondial pour l'emploi](#), adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session, Genève, 19 juin 2009, paragr. 23).

¹⁵ Pour un complément d'information, voir sur la page Internet de l'OIT la note de synthèse *COVID-19: Impacts*.

¹⁶ [Convention n° 158](#), art. 12.

¹⁷ [Convention n° 158](#), art. 4.

¹⁸ [Étude d'ensemble de 1995 sur la protection contre le licenciement injustifié](#), paragr. 136 à 142; et [convention n° 156](#), art. 8.

- En ce qui concerne les licenciements collectifs, la convention n° 158 prévoit que, lorsqu'un employeur envisage des licenciements pour des motifs économiques, il doit fournir aux représentants des travailleurs les informations pertinentes (y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder) et leur donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi ¹⁹. Aux termes de la convention, l'employeur qui envisage des licenciements doit aussi les notifier à l'autorité compétente, conformément à la législation ²⁰.
- À cet égard, la [recommandation \(n° 166\) sur le licenciement, 1982](#), précise que toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés. En outre, lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés ²¹.
- En outre, la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), prévoit, sous certaines conditions, des prestations de chômage pour les travailleurs dont les gains sont suspendus en raison de l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable ²². De plus, la [convention \(n° 168\) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988](#), prévoit le versement de prestations de chômage dans les cas suivants: 1) la perte de gain due à une réduction temporaire de la durée du travail (c'est-à-dire un chômage partiel): et 2) la suspension ou la réduction du gain due à

¹⁹ [Convention n° 158](#), art. 13

²⁰ [Convention n° 158](#), art. 14.

²¹ [Recommandation n° 166](#), paragr. 19.

²² [Convention n° 102](#), partie IV.

une suspension temporaire de travail, sans cessation de la relation de travail, notamment pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires ²³.

- La [convention \(n° 168\) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988](#), invite en outre les États à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et dispose que les travailleurs qui ont perdu leur emploi doivent avoir accès aux mesures de promotion de l'emploi, y compris des services de placement et des services connexes, notamment de formation et d'orientation professionnelles, en vue de leur réinsertion sur le marché du travail ²⁴.

Et en cas de réduction temporaire de la durée du travail?

Les gouvernements devraient prendre des mesures pour étendre le bénéfice des prestations de chômage aux travailleurs qui subissent une perte de gain due au chômage partiel, en particulier en cas de réduction temporaire de la durée normale ou légale du travail, et une suspension ou une réduction de leur gain en raison d'une suspension temporaire de travail, notamment pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires ²⁵.

Qu'en est-il du paiement des salaires?

- Conformément à la [convention \(n° 95\) sur la protection du salaire, 1949](#), le salaire doit être payé à intervalles réguliers. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû est effectué conformément à la législation nationale, ou, à défaut d'une telle législation, dans un délai raisonnable ²⁶.

Les salaires sont-ils protégés en cas de faillite?

- En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise (par exemple du fait des conséquences de la pandémie de COVID-19), la [convention \(n° 95\) sur la protection du salaire, 1949](#), prévoit que les travailleurs employés dans cette

²³ [Convention n° 168](#), art. 10.

²⁴ [Convention n° 168](#), art. 10.

²⁵ [Convention n° 168](#), art. 10.

²⁶ [Convention n° 95](#), art. 12.

entreprise auront rang de créanciers privilégiés pour les salaires qui leur sont dus, dans les conditions prescrites par la législation nationale ²⁷.

Sécurité et santé au travail

Que devraient faire les employeurs pendant l'épidémie?

- C'est aux employeurs qu'incombe la responsabilité générale de veiller à ce que toutes les mesures de prévention et de protection possibles soient prises pour réduire au minimum les risques liés à l'activité professionnelle ([convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#)) ²⁸. Les employeurs sont tenus de fournir aux travailleurs, à titre gratuit, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés, si nécessaire et dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable ²⁹.
- Les employeurs sont tenus d'informer et de former de manière adéquate les travailleurs et leurs représentants sur les questions de sécurité et de santé au travail ³⁰; de les consulter sur les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail ³¹; de prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence ³²; et d'informer l'inspection du travail des cas de maladie professionnelle ³³.

Quels sont les droits et responsabilités des travailleurs pendant l'épidémie?

- Les travailleurs sont tenus de coopérer à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, de se

²⁷ [Convention n° 95](#), art. 11.

²⁸ Aux termes de l'article 16 de la [convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), «[l]es employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail [...] placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs».

²⁹ [Convention n° 155](#), art. 16 (3) et 21.

³⁰ [Convention n° 155](#), art. 19 c) et d).

³¹ [Convention n° 155](#), art. 19 e).

³² [Convention n° 155](#), art. 18.

³³ [Convention \(n° 81\) sur l'inspection du travail, 1947](#), art. 14, et [protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), art. 4.

conformer aux prescriptions relatives à la sécurité, de prendre raisonnablement soin de la sécurité des autres (y compris en évitant de les exposer à des risques pour leur sécurité et leur santé) et d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de protection ³⁴.

- Les mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs ³⁵.
- Les dispositions prises sur les lieux de travail doivent prescrire aux travailleurs de signaler à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé. Tant que l'employeur n'aura pas pris de mesures pour y remédier, le cas échéant, il ne pourra pas demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé ³⁶.
- Les travailleurs devraient être informés de manière adéquate et appropriée des risques pour la santé inhérents à leur travail ³⁷.

Les travailleurs sont-ils autorisés à se retirer de leur travail?

- Les travailleurs ont le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé. Un travailleur qui exerce ce droit doit être protégé contre toute conséquence injustifiée ³⁸.

³⁴ [Convention n° 155](#), art. 19, et [recommandation \(n° 164\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), paragr. 16.

³⁵ [Convention n° 155](#), art. 21.

³⁶ [Convention n° 155](#), art. 19 f).

³⁷ [Recommandation \(n° 171\) sur les services de santé au travail, 1985](#), paragr. 22.

³⁸ L'article 13 de la [convention n° 155](#) dispose ce qui suit: «Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales». La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a noté que, dans un certain nombre de pays, la nature du travail peut aussi avoir une influence sur l'exercice du droit d'interrompre le travail. Par exemple, ce droit ne peut s'exercer dès lors que le péril est une condition normale de l'emploi considéré (par exemple dans la profession de sapeur-pompier); dans ce cas, le travailleur ne peut refuser le travail que si le risque de dommage grave, au sens où on l'entend habituellement, a sensiblement augmenté dans une situation donnée, c'est-à-dire si le risque d'un dommage est devenu considérablement plus probable. Voir par exemple [l'Étude d'ensemble sur la santé et la sécurité des travailleurs](#), 2009, paragr. 149.

Qu'en est-il du droit de retrait dans certains secteurs?

- Des considérations de santé publique ont obligé les États Membres à passer à des régimes de travail à distance, à réduire l'activité économique et souvent à la suspendre temporairement dans de nombreux secteurs ou services. Les secteurs qui dans le monde ont été autorisés à poursuivre leur activité économique (sans devoir recourir au télétravail) sont fréquemment la construction et le secteur minier.
- Des normes internationales du travail sectorielles sur la sécurité et la santé au travail ont été élaborées pour répondre aux préoccupations concernant les secteurs économiques particulièrement dangereux, notamment la construction ([convention \(n° 167\) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988](#)) et les mines ([convention \(n° 176\) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995](#)). Ces conventions contiennent d'importantes protections aux fins d'un travail décent dans ces secteurs.
- **Mines:** Dans ce secteur, les travailleurs ont le droit de s'écarter de tout endroit dans la mine lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'il existe une situation présentant un danger sérieux pour leur sécurité ou leur santé ³⁹. Ce droit est assorti d'un certain nombre de devoirs. D'une part, les travailleurs doivent prendre raisonnablement soin de leur propre sécurité et de leur propre santé ainsi que de celles d'autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou leurs omissions au travail ⁴⁰. D'autre part, les employeurs ont le devoir de prendre des mesures appropriées afin d'éliminer ou de réduire au minimum les risques résultant de l'exposition à des dangers d'ordre physique, chimique ou biologique ⁴¹, et de 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 ⁴².
- **Construction:** dans ce secteur, les travailleurs ont également le droit de s'éloigner d'un danger lorsqu'ils ont de bonnes raisons de penser qu'il y a un

³⁹ [Convention n° 176](#), art. 13 1) e).

⁴⁰ [Convention n° 176](#), art. 14 b).

⁴¹ [Convention n° 176](#), art. 9 b).

⁴² [Convention n° 176](#), art. 7 i).

péril imminent et grave pour leur sécurité ou leur santé, et le devoir d'en informer immédiatement leur supérieur hiérarchique ⁴³. En présence d'un péril imminent pour la sécurité des travailleurs, l'employeur doit également prendre des dispositions immédiates pour arrêter le travail et, selon le cas, procéder à une évacuation ⁴⁴. En outre, lorsqu'un travailleur peut être exposé à un risque biologique au point que sa santé puisse être mise en danger, des mesures préventives appropriées doivent être prises pour éviter une telle exposition ⁴⁵.

L'infection au COVID-19 peut-elle être considérée comme une lésion liée au travail (c'est-à-dire une maladie professionnelle ou un accident du travail)?

- L'infection au COVID-19, si elle résulte du travail, pourrait être considérée comme un accident du travail ou une maladie professionnelle ⁴⁶. Ces lésions, au regard de la [convention \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#), et de la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), comprennent les accidents du travail et les maladies professionnelles ⁴⁷. Les travailleurs qui, du fait de leurs activités professionnelles, ont été infectés au COVID-19 devraient

⁴³ [Convention n° 167](#), art. 12 (1).

⁴⁴ [Convention n° 167](#), art. 12 (2).

⁴⁵ [Convention n° 167](#), art. 28 (1).

⁴⁶ Voir le tableau I de la [convention n° 121](#), paragraphe 29. Il ressort de l'examen des pratiques nationales récentes que, dans certains des pays les plus touchés, les autorités ont considéré l'infection au COVID-19 comme un accident lié au travail afin de garantir un accès plus facile et plus rapide aux prestations qui y sont liées. Dans le même but, plusieurs autres pays ont reconnu expressément qu'elle pouvait être considérée comme une maladie professionnelle, notamment en ce qui concerne les travailleurs de la santé et les autres travailleurs particulièrement exposés. Dans d'autres pays, les autorités ont déclaré que l'infection au COVID-19 contractée au travail serait traitée comme une lésion liée au travail, sans préciser dans quelle catégorie elle serait placée. Comme l'ont indiqué les autorités nationales de nombre des pays concernés au moment de l'annonce de ces mesures, les pratiques nationales devraient se développer au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Pour plus de détails et d'autres informations, voir les documents du BIT sur les pratiques nationales pour traiter l'infection au COVID-19 en tant que lésion liée au travail.

⁴⁷ Articles 7 et 8 de la [convention n° 121](#), et article 32 de la [convention n° 102](#). Selon le paragraphe 29 du tableau I de la [convention n° 121](#), les maladies infectieuses ou parasitaires contractées dans une activité comportant un risque particulier de contamination peuvent être considérées comme des maladies professionnelles dans le cas de travaux exposant au risque, y compris les travaux dans le domaine de la santé et les travaux de laboratoires, ainsi que les autres travaux comportant un risque particulier de contamination. Voir aussi le paragraphe 1.3.9 de l'annexe à la [recommandation \(n° 194\) sur la liste des maladies professionnelles, 2002](#).

avoir droit à des soins de santé et, s'ils se trouvent dans l'incapacité de travailler, à des prestations ou à une indemnité en espèces, comme le prévoit la [convention n° 121](#). Lorsqu'une personne décède du COVID-19 après l'avoir contracté dans le cadre de ses activités professionnelles, les membres de sa famille à charge (par exemple son conjoint et ses enfants) devraient avoir droit à des prestations ou à une indemnité en espèces ainsi qu'à une allocation ou à une indemnité pour frais funéraires ⁴⁸. Pour un complément d'information sur les pratiques nationales et d'autres informations, voir les documents du BIT sur les pratiques nationales pour traiter l'infection au COVID-19 en tant que lésion liée au travail.

Qu'en est-il de l'accès aux soins de santé?

- Les personnes infectées au COVID-19 devraient avoir accès, aussi longtemps que nécessaire, à des services et soins de santé préventifs et curatifs adéquats, y compris ceux assurés par des praticiens de médecine générale et des spécialistes (en milieu hospitalier ou en dehors de celui-ci): à la fourniture des produits pharmaceutiques nécessaires: à l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire: et à la réadaptation médicale ⁴⁹.

Existe-t-il des orientations normatives concernant la protection des travailleurs contre les risques biologiques au travail?

- Les conventions de portée générale relatives à la sécurité et à la santé au travail préconisent parfois l'adoption de mesures visant à prévenir les risques biologiques au travail ⁵⁰. À l'heure actuelle, toutefois, le corpus de normes

⁴⁸ Voir notamment la [convention \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#), art. 6, 7, 8, 9, 10 et 18; la [recommandation \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#), la partie VI de la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), ainsi que les paragraphes 2.1.12 et 2.4.1 de l'annexe à la [recommandation \(n° 194\) sur la liste des maladies professionnelles, 2002](#).

⁴⁹ Voir notamment la [recommandation \(n° 202\) sur les socles de protection sociale, 2012](#), paragr. 4, 5 et 8; la [convention \(n° 130\) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#), partie II; et la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), partie II.

⁵⁰ Par exemple, la [convention n° 155](#) prévoit que les autorités compétentes devront progressivement assurer (compte tenu des conditions et des possibilités nationales) l'introduction ou le développement de systèmes visant à étudier les agents biologiques sous l'angle des risques qu'ils présentent pour la santé des travailleurs (art. 11 *f*). Voir aussi art. 5 *a*) et 12 *b*). Certains instruments sectoriels comportent aussi des dispositions visant à assurer une protection contre les risques biologiques et/ou les maladies infectieuses, comme la

internationales du travail ne comporte pas de dispositions spécifiques sur la protection des travailleurs ou du milieu de travail contre ces risques.

- Les risques biologiques font référence à des organismes ou à des produits organiques issus de ces organismes qui présentent un danger pour la santé de l'homme. Parmi les plus courants figurent les bactéries, les virus, les toxines et les organismes animaux. Ils peuvent provoquer tout un éventail d'effets sur la santé allant d'irritations et d'allergies à des infections, des cancers et autres maladies. L'exposition des travailleurs aux agents biologiques est plus importante dans certains secteurs, par exemple les services de santé, l'agriculture, l'assainissement et la gestion des déchets (y compris notamment le démantèlement des navires).
- Certains agents biologiques devraient être reconnus comme des causes de maladies professionnelles en cas d'exposition dans le cadre d'activités professionnelles. Lorsqu'un lien direct entre l'exposition à des agents biologiques, résultant d'activités professionnelles, et une maladie contractée par un travailleur est établi de manière scientifique (ou par d'autres méthodes appliquées au niveau national), il est recommandé de reconnaître cette maladie comme une maladie professionnelle à des fins de prévention, d'enregistrement, de déclaration et de réparation ⁵¹.
- Il existe actuellement une lacune réglementaire en ce qui concerne la *prévention* des maladies causées par la plupart des agents biologiques ⁵². L'OIT est en train d'examiner des propositions tendant à établir un nouvel instrument traitant de tous les risques biologiques. Le Bureau œuvre en outre à l'élaboration de directives techniques sur les risques biologiques.

[recommandation \(n° 120\) sur l'hygiène \(commerce et bureaux\), 1964, paragr., 76](#) ; la [recommandation \(n° 157\) sur le personnel infirmier, 1977, paragr. 24 et 26](#) ; la [convention \(n° 167\) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, art. 28](#) ; la [convention \(n° 176\) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, art. 9](#) ; la [convention \(n° 184\) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, art. 14](#) ; la [recommandation \(n° 192\) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, paragr. 8](#) ; et la [convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\), principe directeur B4.3.1.](#)

⁵¹ [Recommandation \(n° 194\) sur la liste des maladies professionnelles, 2002](#). Voir aussi la [convention \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#), et son tableau I modifié en 1980.

⁵² Sauf en ce qui concerne le charbon, traité par la [recommandation \(n° 3\) sur la prévention du charbon, 1919](#). Cette norme a été examinée par le [Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes](#), qui a considéré que son champ d'application était trop limité, tant au regard de la protection contre le charbon en particulier qu'en ce qui concerne les risques biologiques en général. Il a été proposé de réviser la recommandation n° 3 moyennant l'élaboration d'un instrument portant sur tous les risques biologiques.

L'instrument et les directives techniques contribueront à la réalisation de l'objectif central des politiques nationales en matière de sécurité et de santé au travail, qui est de prévenir les accidents du travail et les atteintes à la santé liées au travail en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable ⁵³.

Prévention de la discrimination, de la violence et du harcèlement, protection contre la discrimination, la violence et le harcèlement et protection de la vie privée

Qu'en est-il du respect de la vie privée?

- En ce qui concerne la surveillance de la santé, la [recommandation \(n° 171\) sur les services de santé au travail, 1985](#), indique que des dispositions devraient être prises pour protéger la vie privée des travailleurs et faire en sorte que la surveillance de leur santé ne soit pas utilisée à des fins discriminatoires ou de toute autre manière préjudiciable à leurs intérêts ⁵⁴.

De la discrimination, des préjugés et de la xénophobie?

- Des incidents racistes et xénophobes sur le lieu de travail ont été observés dans ce contexte d'épidémie, et les personnes de certaines origines ethniques ou venant de pays où la prévalence du virus est plus élevée peuvent être particulièrement visées. Il convient toutefois de rappeler que la race fait partie des motifs énoncés dans la [convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), qui interdit la discrimination dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, qu'elle soit directe ou indirecte, ou qu'il s'agisse de harcèlement fondé sur la discrimination, en particulier le

⁵³ [Convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), art. 4 2).

⁵⁴ [Recommandation n° 171](#), paragr. 11 2). La [recommandation n° 171](#) comporte d'autres dispositions sur la protection des données personnelles relatives aux évaluations de la santé réalisées par les services de santé au travail : «Les données personnelles relatives aux évaluations de la santé ne devraient être communiquées à des tiers que si le travailleur intéressé y consent en toute connaissance de cause.» (paragr. 14). Le [Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997](#), contient aussi des orientations utiles.

harcèlement racial ⁵⁵. Le harcèlement racial se produit lorsqu'une personne fait l'objet d'un comportement s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou de tout autre comportement fondé sur la race, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour son destinataire ⁵⁶.

- Dans de nombreux pays, la discrimination fondée sur l'état de santé est interdite par la loi. On peut considérer que la protection offerte par la [convention n° 111 concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), s'applique à la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur l'état de santé (y compris en cas d'affection virale) lorsqu'un Membre ayant ratifié cette convention ajoute ce motif de discrimination dans son cadre juridique national ⁵⁷. En principe, et lorsque l'état de santé est ainsi couvert, des mesures devraient être prises en droit et dans la pratique en vue de prévenir la discrimination fondée sur ce motif et d'en protéger les travailleurs.
- Il convient de noter que la convention prévoit la possibilité d'adopter, après consultation des partenaires sociaux, des mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire, sans que ces mesures soient considérées comme discriminatoires ⁵⁸. De surcroît, la convention n° 111 dispose aussi que les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations ⁵⁹. Il est toutefois essentiel de rappeler que cette exception doit être interprétée de manière restrictive afin que la protection offerte ne soit pas indûment limitée (il est nécessaire de procéder à un examen attentif au cas par cas). Enfin, alors que le virus se propage dans le monde, il importe

⁵⁵ [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#).

⁵⁶ [Observation générale de 2019 de la CEACR sur l'application de la convention n° 111](#).

⁵⁷ [Convention n° 111](#), art. 1 (1) *b*). La CEACR a considéré que si, d'après les informations reçues d'un gouvernement et d'organisations de travailleurs et d'employeurs, une législation ou des politiques relatives à des discriminations fondées sur des motifs supplémentaires sont adoptées après consultation des partenaires sociaux, il est possible d'en conclure que le gouvernement s'est prévalu de la possibilité offerte par l'article 1, paragraphe 1 *b*).

⁵⁸ [Convention n° 111](#), art. 5 (2).

⁵⁹ [Convention n° 111](#), art. 1 (2).

de souligner que les mesures prises pour lutter contre la pandémie n'ont pas les mêmes conséquences selon que l'on est un homme ou une femme. La [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), préconise l'adoption d'une perspective d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de conception, d'exécution, de suivi et d'évaluation mises en œuvre dans la réponse aux crises ⁶⁰. Dans le contexte actuel, les femmes seront vraisemblablement les premières victimes des bouleversements sociaux et économiques car, dans les faits, ce sont elles qui assurent toujours l'essentiel des soins et services à la personne. Lorsque le virus contraint à fermer les établissements scolaires et à restreindre les déplacements, et lorsqu'il met les parents âgés en danger, ce sont les femmes qui doivent généralement supporter la charge de ces responsabilités domestiques accrues. Les difficultés qui découlent de cette pandémie risquent d'aggraver les inégalités existantes. Si le partage équitable des responsabilités familiales et des tâches domestiques ne s'opère pas dès à présent, ce sont les femmes qui devront veiller à ce que les enfants restent scolarisés à distance, à ce que leur famille continue de se nourrir correctement et ne manque de rien, et ce sont souvent elles qui subiront de plein fouet les effets de cette crise. La réponse apportée devrait inclure, selon qu'il convient, une évaluation coordonnée et inclusive des besoins dans une perspective claire d'égalité entre hommes et femmes ⁶¹.

Et de la violence et du harcèlement dans le monde du travail?

La [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#)⁶², et la [recommandation n° 206](#) correspondante, adoptées à l'occasion du centenaire de l'OIT, contiennent des orientations sur l'approche et les mesures à adopter pour assurer une prévention et une élimination appropriées de la violence et

⁶⁰ [Recommandation n° 205](#), paragr. 8.

⁶¹ [Recommandation n° 205](#), paragr. 9. Voir en particulier la [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), art. 1 et 2; [CONVENTION111](#), art. 1 et 2; [CONVENTION156](#), art. 1 à 6.

⁶² Pas encore en vigueur. Pour un complément d'information sur la [convention n° 190](#) et le COVID 19, voir la note d'information du BIT [Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery](#).

du harcèlement à l'encontre de tous les travailleurs, employeurs et autres personnes sur le lieu de travail – mais aussi au-delà ⁶³.

- Pendant la crise du COVID -19, les travailleurs peuvent être confrontés à davantage de stress, notamment ceux qui sont occupés dans le cadre d'activités considérées comme essentielles, et qui continuent à se rendre au travail. Les normes internationales du travail de l'OIT exigent de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ⁶⁴. Dans le contexte actuel, il faut prendre en compte la violence et le harcèlement, ainsi que les facteurs psychosociaux qui y sont liés sur le lieu de travail, lors de l'évaluation des conditions de travail actuelles et de la sécurité des travailleurs. Des mesures adaptées devraient être prises, en particulier pour les secteurs et les professions où ce risque est généralement plus répandu, comme le secteur de la santé ⁶⁵. En ce qui concerne les travailleurs de première ligne, la [recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), prône spécifiquement l'adoption de mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le secteur de la santé, l'hôtellerie, les services sociaux et les services d'urgence ⁶⁶.
- Les difficultés économiques et sociales provoquées par la pandémie, ainsi que les mesures de confinement, ont accru les tensions et intensifié le risque de violence domestique. Une augmentation du nombre de cas de violence domestique a été signalée partout dans le monde ⁶⁷. À cet égard, les normes en matière de violence et de harcèlement appellent spécifiquement à des mesures appropriées pour atténuer les effets de la violence domestique dans le monde du travail ⁶⁸. Le foyer étant devenu un lieu de travail pour un grand nombre de travailleurs, il est de plus en plus

⁶³ [Convention n° 190](#), art. 3.

⁶⁴ [Convention n° 190](#), art. 9.

⁶⁵ [Convention n° 190](#), art.8.

⁶⁶ [Recommandation n° 206](#), parag. 9.

⁶⁷ *UNWOMEN Brief, COVID-19 and ending violence against women and girls*, avril 2020.

⁶⁸ [Convention n° 190](#), art. 10, et [recommandation n° 206](#), paragr. 18.

nécessaire et urgent de traiter la violence domestique et son impact sur le monde du travail et de reconnaître ses effets dévastateurs, en particulier sur les femmes. Les mandants doivent veiller tout particulièrement à ce que la prévention et la réparation de la violence et du harcèlement soient des éléments clé de leurs plans d'action nationaux concernant le COVID-19 ⁶⁹.

Droit au congé et mesures spéciales concernant les modalités de travail

Les travailleurs ont-ils droit à un congé de maladie rémunéré?

- Les travailleurs qui ont contracté le COVID-19 devraient avoir droit à un congé de maladie rémunéré ou à des indemnités de maladie tant qu'ils sont en incapacité de travail afin de compenser la perte de gain qui en résulte ⁷⁰.

Qu'en est-il des absences du travail pour cause de quarantaine?

- Les travailleurs qui s'absentent du travail pour cause de quarantaine ou pour recevoir des soins médicaux préventifs ou curatifs et dont le salaire est suspendu devraient se voir accorder le versement en espèces d'une indemnité de maladie ([recommandation \(n° 134\) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#)) ⁷¹.

Que se passe-t-il si un membre de ma famille est malade?

- Un travailleur ayant des responsabilités familiales à l'égard d'un enfant à charge ou d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un membre de sa famille, comme le préconise la [recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#) ⁷².

⁶⁹ À ce sujet, voir la partie IV (protection et prévention) de la [convention n° 190](#).

⁷⁰ Voir en particulier la [convention n° 130](#), partie III, et la [convention n° 102](#), partie III.

⁷¹ [Recommandation \(n° 134\) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#), paragr. 8.

⁷² [Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), paragr. 23 (1) et (2).

- Les besoins particuliers des travailleurs, y compris ceux découlant de leurs responsabilités familiales, devraient, lorsque cela est possible et approprié, être pris en considération dans l'organisation du travail par équipes et lors de l'affectation au travail de nuit ⁷³. Les travailleurs qui doivent prendre soin de membres de leur famille malades devraient également bénéficier d'une aide ⁷⁴.

Peut-on obliger un travailleur à prendre des congés?

- Les employeurs ne devraient pas obliger *unilatéralement* les travailleurs à utiliser leur droit à un congé annuel en cas de décision imposant un congé à titre de mesure préventive pour éviter tout risque d'exposition: la [convention \(n° 132\) sur les congés payés \(révisée\), 1970](#), prévoit que l'époque à laquelle le congé sera pris doit être déterminée par l'employeur *après consultation* du travailleur intéressé et que, pour la fixer, il convient de tenir compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à ce travailleur ⁷⁵.

Les normes internationales du travail traitent-elles des modalités de télétravail/travail à domicile?

On a recours actuellement au télétravail/travail à domicile pour éviter la propagation du virus dans de nombreuses entreprises et institutions publiques, et beaucoup de pays ont adopté une législation sur cette question. Les normes internationales du travail n'abordent pas spécifiquement la question du télétravail. Toutefois, la commission d'experts a traité du télétravail dans son [étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail](#) ⁷⁶, ainsi

⁷³ [Recommandation n° 165](#), paragr. 19.

⁷⁴ [Recommandation n° 134](#), paragr. 10.

⁷⁵ [Convention \(n° 132\) sur les congés payés \(révisée\), 1970](#), art. 10. À ce sujet, dans son Étude d'ensemble de 1984, la CEACR a souligné que les congés remplissent mieux leur objectif, à savoir accorder au travailleur une période minimale de repos et de loisirs, lorsqu'ils sont octroyés à un moment qui convient au travailleur (paragr. 275).

⁷⁶ Dans cette Étude d'ensemble, la CEACR a observé que les technologies de l'information et de la communication avaient un impact croissant sur l'organisation du travail, sa durée et ses aménagements, et qu'elles ont contribué au développement du télétravail et à un plus grand flou dans la démarcation entre les heures de travail et les périodes de repos. Tout en reconnaissant que ces modalités de travail peuvent comporter des avantages tant pour les travailleurs que pour les employeurs, la commission a fait observer que ces modalités de travail présentent un certain nombre d'inconvénients pour les travailleurs, et notamment le plus grand flou entre les périodes de travail et de repos, l'imprévisibilité des heures de travail,

que dans une autre étude d'ensemble, toute récente, intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*⁷⁷.

Les normes internationales du travail couvrent-elles l'ergonomie?

- Pour de nombreux travailleurs, le passage au télétravail a été brusque et a mis en évidence l'importance d'un cadre de télétravail sûr et salubre, y compris l'importance d'un poste de travail à distance bien conçu. Cette évolution rapide a suscité un regain d'attention pour les considérations ergonomiques, de nombreux nouveaux télétravailleurs n'ayant pas à domicile un poste de travail approprié.
- À l'heure actuelle, le corpus des normes internationales du travail ne comprend pas de dispositions complètes spécifiquement axées sur la protection des travailleurs contre les risques ergonomiques⁷⁸.

l'insécurité du revenu, et le stress dû au fait qu'ils peuvent se sentir contraints d'être toujours disponibles ou de rester connectés en permanence. La commission a insisté sur le fait qu'il est important que ces questions soient régies par la législation nationale, en tenant compte aussi bien des besoins des travailleurs, en termes de santé physique et mentale et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, que des besoins de flexibilité des entreprises. La commission a aussi rappelé que des efforts devraient être faits pour permettre la planification et l'enregistrement précis du temps de travail des télétravailleurs, afin d'assurer le respect des limites établies quant à la durée du travail et des périodes de repos. Elle a considéré en outre que des actions de formation et de sensibilisation s'imposent en matière de télétravail, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, afin de s'assurer que toutes les parties concernées sont conscientes des risques de ces modalités de travail. Enfin, la commission a considéré que des solutions innovantes devraient être recherchées, en concertation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer le respect de la législation dans ce type de travail (paragr. 854 et 922 de l'Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail).

⁷⁷ Voir l'Étude d'ensemble *Promouvoir l'emploi et le travail dans un monde en mutation*, paragr. 614 à 623, où sont exposés les avantages et les inconvénients du télétravail.

⁷⁸ La question de l'ergonomie est mentionnée dans la [convention \(n° 161\) sur les services de santé au travail, 1985](#), où les conseils en matière d'ergonomie et la collaboration à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans le domaine de l'ergonomie figurent parmi les fonctions des services de santé au travail (article 5 de la [convention n° 161](#)). Les normes actuelles couvrent également les troubles musculo-squelettiques (paragraphe 2 (3) de l'annexe à la [recommandation \(n° 194\) sur la liste des maladies professionnelles, 2002](#)). Les normes de l'OIT couvrent également la manutention manuelle ([convention \(n° 127\) sur le poids maximum, 1967](#), et la [recommandation \(n° 128\) sur le poids maximum, 1967](#)). Cela étant, ces normes ont été examinées par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, et sont considérées comme ayant une portée limitée et n'étant pas entièrement compatibles avec les développements scientifiques en matière d'ergonomie. Cette lacune réglementaire pourrait être comblée à l'avenir par l'élaboration d'un ou de plusieurs nouveaux instruments sur les facteurs humains et l'ergonomie (voir l'Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, 2020 (GB.338/INS/2/1), paragr. 41 à 44).

Les normes internationales du travail couvrent-elles les agences d'emploi privées?

- Pendant la pandémie, des millions de travailleurs ont été confrontés à la perte de leur emploi et de leurs moyens de subsistance, ou y seront après la pandémie. Dans de nombreux pays, les secteurs durement touchés⁷⁹ ont considérablement réduit le recrutement de travailleurs par le biais d'agences d'emploi privées, en raison du confinement causé par le COVID-19. En revanche, d'autres secteurs⁸⁰ qui luttent pour maintenir leurs activités et recherchent du personnel de toute urgence se tournent vers des travailleurs temporaires pour répondre à leurs besoins, et les recrutent souvent par l'intermédiaire d'agences de placement privées. La [convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#), et la [recommandation n° 188](#) correspondante fournissent des orientations essentielles dans cette situation qui évolue rapidement.
- Ces instruments reconnaissent le rôle que les agences d'emploi privées⁸¹ peuvent jouer dans un marché du travail qui fonctionne correctement. De même, la [convention \(n° 88\) sur le service de l'emploi, 1948](#), rappelle la fonction essentielle d'un service public de l'emploi gratuit qui est d'assurer la meilleure organisation possible du marché du travail, notamment en veillant à l'efficacité du recrutement et du placement, en contribuant au rapprochement des offres et des demandes d'emploi, en dispensant une éducation et une orientation professionnelles et en compilant des informations sur les besoins du marché du travail, ainsi qu'en collaborant à l'administration de l'assurance-chômage et à une assistance aux chômeurs⁸². Tout en encourageant la coopération entre les agences d'emploi privées et le service public de l'emploi, la convention n° 181 et la recommandation n° 188 soulignent également la nécessité de protéger les travailleurs qui utilisent les services des agences d'emploi privées contre les abus éventuels, notamment la publicité trompeuse ou le placement de travailleurs pour des tâches dangereuses ou dans des emplois où ils peuvent être victimes d'abus ou de discrimination⁸³. La convention demande que des mesures soient prises en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs pour établir les conditions régissant le fonctionnement des agences d'emploi privées, conformément à un système d'attribution de licence ou d'agrément.

- La convention précise que, en règle générale, ces agences ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, ni honoraires ni autres frais ⁸⁴. Elle souligne également l'importance d'assurer l'égalité des chances et de traitement et prévoit la fourniture par les agences d'emploi privées de services spécifiques pour aider les travailleurs les plus défavorisés ⁸⁵. La convention indique en outre que des mesures doivent être prises pour assurer une protection adéquate aux travailleurs migrants placés par des agences d'emploi privées. Les travailleurs que des agences d'emploi privées mettent à la disposition des entreprises utilisatrices doivent bénéficier d'une protection adéquate de leurs droits au travail (liberté d'association et négociation collective, salaire minimum, durée du travail, autres conditions de travail) que la responsabilité soit assumée par l'agence d'emploi privée ou par l'entreprise utilisatrice.

⁷⁹ Ces secteurs «durement touchés» comprennent l'industrie manufacturière, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, la construction et les services de détail non alimentaires.

⁸⁰ Les secteurs connaissant des pénuries de personnel sont notamment les soins de santé, les transports, la logistique et les services de vente au détail de produits alimentaires.

⁸¹ Voir le préambule de la convention. L'article 1 de la [convention n° 181](#) définit les agences d'emploi privées comme toute personne physique ou morale qui fournit des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler; des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution ; et d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente, tels que la fourniture d'informations, d'une formation ou d'autres services liés à l'emploi. Cette définition couvre les relations de travail dites triangulaires, dans lesquelles l'agence d'emploi privée emploie des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition des entreprises utilisatrices, généralement sur une base temporaire ou limitée dans le temps (article 1 b)).

⁸² Voir l'article 13 de la [convention n° 181](#), et les paragraphes 16 et 17 de la Recommandation 188. Voir également les articles 1 2), 6 à 7 et 11 de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948.

⁸³ [Recommandation n° 188](#), paragr. 4 à 8.

⁸⁴ L'article 7 1) de la [convention n° 181](#) interdit de faire payer des honoraires. Les alinéas 2 et 3 de l'article 7 soulignent les circonstances dans lesquelles des dérogations peuvent être autorisées pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées: 1) dans l'intérêt des travailleurs concernés; 2) après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Pour un complément d'information sur les commissions et frais de recrutement, voir aussi le document *General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees dans related costs* (2019).

⁸⁵ [Convention n° 181](#). Art. 5.

La flexibilité des normes internationales du travail dans les situations d'urgence

Les normes internationales du travail sont souples et adaptables en fonction de la situation. Elles offrent une certaine flexibilité en cas de «force majeure» ou dans les situations d'urgence, par exemple en ce qui concerne la durée du travail et le travail obligatoire.

Qu'en est-il des dérogations à la durée normale du travail en cas d'urgence nationale

- La [recommandation \(n° 116\) sur la réduction de la durée du travail, 1962](#), indique que l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer dans quelles circonstances et dans quelles limites des dérogations à la durée normale du travail peuvent être autorisées en cas de force majeure pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires, pour récupérer les heures de travail perdues par suite d'interruptions collectives du travail dues à des sinistres ou en cas d'événements présentant un danger national ⁸⁶.

Existe-t-il des dérogations à l'interdiction du travail obligatoire pendant une épidémie?

- En vertu des normes de l'OIT (en particulier la [convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#)), la définition du travail obligatoire n'inclut pas tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, y compris dans le cas d'une épidémie mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ⁸⁷.
- Toutefois, dans ce type de cas exceptionnel, le travail obligatoire ne peut être imposé sans distinction et sans contrôle des autorités compétentes. La durée et l'importance du service imposé, ainsi que les fins pour lesquelles il est

⁸⁶ [Recommandation \(n° 116\) sur la réduction de la durée du travail, 1962](#), paragr. 14 b) iii) à vi).

⁸⁷ [Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#), art. 2 (2) d).

utilisé, devraient être limitées strictement en fonction des exigences de la situation ⁸⁸.

- Les restrictions des libertés civiles, plus généralement, peuvent avoir un impact sur le droit des personnes à exprimer des opinions politiques ou des vues opposées à l'ordre établi. À ce sujet, il peut aussi être utile de rappeler que la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ⁸⁹ protège les personnes qui "ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi" contre des sanctions comportant un travail obligatoire, y compris un travail pénitentiaire obligatoire. En examinant comment les mesures d'urgence sont mises en pratique, l'OIT a considéré que de telles restrictions ne devraient être appliquées que dans des circonstances d'une extrême gravité constituant une situation de force majeure au sens strict. En outre, les mesures prises devraient être limitées, dans le temps et dans leur portée, à ce qui est strictement nécessaire pour répondre à la situation de force majeure en question ⁹⁰.

Catégories particulières de travailleurs et de secteurs

Qu'en est-il de la protection des travailleurs de la santé et des travailleurs assurant des soins à la personne?

- Les travailleurs de la santé sont particulièrement exposés au risque de contracter au travail des maladies transmissibles comme le COVID-19. Conformément à la [convention \(n° 149\) sur le personnel infirmier, 1977](#), chaque État doit s'efforcer, si nécessaire, d'améliorer les dispositions législatives existantes en matière d'hygiène et de sécurité du travail en les adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit ⁹¹.
- La [recommandation \(n° 157\) sur le personnel infirmier, 1977](#), porte sur la protection de la santé dans le secteur des soins infirmiers et préconise de

⁸⁸ Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, BIT 2012, paragr. 280.

⁸⁹ Art. 1 a) de la convention.

⁹⁰ Voir les paragraphes 302 à 304 de l'Étude d'ensemble de 2012 précitée.

⁹¹ [Convention \(n° 149\) sur le personnel infirmier, 1977](#), art. 7.

prendre toutes les mesures possibles pour éviter que le personnel infirmier ne soit exposé à des risques particuliers. Lorsque l'exposition à de tels risques est inévitable, elle appelle à prendre des mesures pour réduire cette exposition au minimum, parmi lesquelles la fourniture et l'utilisation de vêtements protecteurs, une durée du travail réduite, des pauses plus fréquentes, un éloignement provisoire du risque et une compensation financière en cas d'exposition ⁹². De plus, les normes internationales du travail sur la violence et le harcèlement appellent à adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, y compris les services de santé et d'urgence ⁹³.

Quels sont les droits des travailleurs domestiques?

- Les travailleurs domestiques et les travailleurs assurant des soins à la personne peuvent être particulièrement vulnérables au COVID-19 et, souvent, n'ont pas un accès suffisant aux services de santé ou à la protection sociale.
- La [convention \(n° 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), prévoit que tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre et que des mesures effectives doivent être prises, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques ⁹⁴.
- Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager, conformément à la [recommandation \(n° 201\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#):
 - a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et

⁹² [Recommandation \(n° 157\) sur le personnel infirmier, 1977, paragr. 49. Les Directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence, 2018](#), répondent à la nécessité de protéger les travailleurs des services publics d'urgence contre l'exposition aux maladies transmissibles, notamment le personnel médical d'urgence, et précisent qu'«[i]l est important de suivre la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de gestion des interventions, des politiques nationales en matière de sécurité et de santé des travailleurs des [services publics d'urgence], des mesures visant à empêcher la transmission des maladies (en particulier aux personnels de santé intervenant en situation d'urgence), des protocoles d'enquête sur la violence et le harcèlement au travail et de la fourniture des équipements de protection individuelle.»

⁹³ [Recommandation n° 206](#), paragr. 9.

⁹⁴ [Convention \(n° 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), art. 13.

maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;

- b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;
- c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique ⁹⁵.
- Les Membres devraient en outre veiller à ce que le régime des examens médicaux relatifs au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et soit conforme aux normes de l'OIT et aux autres normes internationales pertinentes en matière de protection des données, et prévenir toute discrimination liée au régime de ces examens ⁹⁶.

Secteur maritime

Le BIT a publié une note d'information sur les questions de travail maritime et le COVID-19 qui aborde plusieurs aspects de l'application, dans le contexte de la pandémie, de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).

Quels sont les droits des gens de mer en matière de santé et de sécurité pendant l'épidémie?

Le secteur maritime est durement touché par les mesures prises pour enrayer l'épidémie de COVID-19. C'est pourquoi la protection des gens de mer doit impérativement rester une priorité. La [convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\)](#), prévoit que tous les gens de mer ont droit à un lieu de travail sûr et sans danger, où les normes de sécurité sont respectées, et à la

⁹⁵ [Recommandation \(n° 201\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), paragr. 4.

⁹⁶ [Recommandation n° 201](#), paragr. 3. Voir aussi le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs (1997).

protection de la santé, aux soins médicaux, à des mesures de bien-être et aux autres formes de protection sociale ⁹⁷.

Qu'en est-il du droit à des permissions à terre?

Même dans le contexte de la pandémie de COVID-19, des permissions à terre sont accordées aux gens de mer dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction ⁹⁸.

Obligations de l'État du pavillon

L'État doit s'assurer que tous les gens de mer qui travaillent sur des navires battant son pavillon sont couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé – notamment la mise à disposition de gel hydroalcoolique et de masques de protection – et ont accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service à bord ⁹⁹.

Obligations de l'État du port

L'État doit s'assurer que les gens de mer travaillant à bord de navires qui se trouvent sur son territoire ont accès à ses installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats ¹⁰⁰.

Bonnes pratiques

L'OIT a participé à l'élaboration d'une lettre circulaire de l'Organisation maritime internationale (OMI) destinée à la communauté internationale et portant sur la situation des gens de mer face à la flambée de COVID-19. L'attention y est appelée sur les dispositions pertinentes de la MLC, 2006. L'OIT a également formulé une déclaration commune avec l'OMI et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour aborder la question du certificat médical des gens de mer¹⁰¹.

⁹⁷ [Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\)](#), art. IV, paragr. 1 et 4.

⁹⁸ [MLC, 2006](#), règle 2.4, paragr. 2.

⁹⁹ [MLC, 2006](#), règle 4.1, paragr. 1.

¹⁰⁰ [MLC, 2006](#), règle 4.1, paragr. 3.

¹⁰¹ [MLC, 2006](#), règle 1.2.

L'OMS a présenté des considérations d'ordre pratique sur le traitement des cas d'infection au COVID-19 et sur la flambée épidémique de COVID-19 à bord des navires ([Operational considerations for managing COVID-19 cases/outbreak on board ships](#)).

La Chambre internationale de la marine marchande a formulé des recommandations sur le COVID-19 à l'intention des exploitants de navires aux fins de la protection de la santé des gens de mer ([Guidance for Ship Operators for the Protection of the Health of Seafarers](#)). La Fédération internationale des ouvriers du transport a en outre publié des [conseils](#) à l'intention des gens de mer et du secteur des transports maritimes à propos du COVID-19.

Le BIT a diffusé une note sectorielle sur le COVID-19 et le transport maritime et la pêche qui donne une vue d'ensemble des initiatives prises par les gouvernements, les partenaires sociaux et les organisations internationales pour faire face à la crise actuelle.

Comment assurer la protection des travailleurs migrants ¹⁰²?

Services et examens médicaux

- Conformément à la [convention \(n° 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), l'État doit prévoir des services médicaux appropriés à l'intention des travailleurs migrants. Ces services sont chargés d'effectuer des examens médicaux, notamment des tests de dépistage du COVID-19, et de veiller à ce que les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante et de bonnes conditions d'hygiène au moment de leur départ, pendant le voyage et à leur arrivée ¹⁰³.

Informations sur la situation et les risques en matière de santé et sur la protection de la santé des travailleurs migrants

- La [recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), prévoit que toutes les mesures appropriées devraient être prises pour prévenir tous

¹⁰² On trouvera des recommandations pour les décideurs et les mandants dans la note de synthèse *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic*

¹⁰³ [Convention \(n° 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), art. 5.

risques de santé particuliers auxquels les travailleurs migrants peuvent être exposés ¹⁰⁴.

- L'État doit avoir un service gratuit approprié chargé de fournir aux travailleurs migrants des informations exactes ¹⁰⁵. Ce service devrait conseiller les travailleurs migrants et leur famille (dans une langue qu'ils puissent comprendre) relativement aux conditions d'hygiène au lieu de destination ¹⁰⁶.
- Sur le lieu de travail, les employeurs devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs migrants sont à même de comprendre pleinement les instructions, avis de mise en garde et symboles relatifs à la sécurité et à l'hygiène au travail, y compris concernant le COVID-19 ¹⁰⁷.

Couverture de la sécurité sociale et accès aux prestations en espèces et aux soins de santé

- Un travailleur migrant qui se trouve légalement sur le territoire d'un État et sa famille devraient jouir des mêmes droits que les ressortissants de cet État en matière de sécurité sociale et d'accès aux prestations (en espèces ou en nature, y compris les soins médicaux) ¹⁰⁸.
- Un travailleur migrant employé illégalement ou ne résidant pas légalement sur le territoire d'un État ainsi que sa famille devraient bénéficier aussi de l'égalité de traitement pour ce qui est des droits découlant d'emplois antérieurs dans le cadre desquels il a été affilié à la sécurité sociale ¹⁰⁹.

¹⁰⁴ [Recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), paragr. 20.

¹⁰⁵ [Convention n° 97](#), art. 2.

¹⁰⁶ [Recommandation \(n° 86\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), paragr. 5.2.

¹⁰⁷ [Recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), paragr. 22.

¹⁰⁸ [Convention n° 97](#), art. 6 (1) *b*) et [convention 143](#), art. 10. Toutefois, selon l'article 6 (1) *b*) ii) de la [convention n° 97](#), la législation nationale peut prévoir des dispositions particulières visant les prestations ou fractions de prestations payables sur les fonds publics. L'article 68 de la [convention n° 102](#) établit en outre le principe de l'égalité de traitement entre les résidents nationaux et non nationaux en matière de sécurité sociale. La [recommandation n° 202](#) ne fait quant à elle pas de distinction entre les deux catégories et demande de prévoir une sécurité élémentaire de revenu et des garanties de soins de santé essentiels pour l'ensemble des résidents et des enfants (paragr. 4 et 5). Voir aussi l'Étude d'ensemble de 2016 [Promouvoir une migration équitable](#), paragr. 390.

¹⁰⁹ [Convention n° 143](#), art. 9. Voir aussi l'Étude d'ensemble de 2016 [Promouvoir une migration équitable](#), paragr. 313.

Droit de résidence en cas d'incapacité de travail et de perte d'emploi

- Un travailleur migrant admis à titre permanent et les membres de sa famille ne pourront être renvoyés, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux le prévoient, lorsque, pour cause de maladie (dont le COVID-19) survenue après son arrivée, le travailleur migrant se trouve dans l'impossibilité d'exercer son métier ¹¹⁰.
- En outre, un travailleur migrant ayant résidé légalement dans le pays à des fins d'emploi ne pourra être considéré en situation irrégulière du fait même de la perte de son emploi (en raison, par exemple, des retombées économiques du COVID-19) ¹¹¹. La perte d'emploi ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de l'autorisation de séjour ou du permis de travail ¹¹². Le travailleur migrant devrait, lorsqu'il a perdu son emploi, disposer d'un délai suffisant pour trouver un nouvel emploi, et l'autorisation de résidence devrait être prolongée en conséquence ¹¹³.
- Le travailleur migrant devra bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation ¹¹⁴.
- Plus généralement, lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un État, ledit État devrait s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de son territoire ce travailleur et, le cas échéant, les membres de sa famille pour des raisons tirées de l'insuffisance des ressources du travailleur ou de la situation du marché de l'emploi ¹¹⁵.

¹¹⁰ [Convention n° 97](#), art. 8. La CEACR a souligné que garantir l'autorisation de résidence aux migrants admis à titre permanent et aux membres de leur famille en cas de maladie ou d'accident est l'une des dispositions essentielles de la [convention n° 97](#). Voir l'Étude d'ensemble de 2016 [Promouvoir une migration équitable](#), paragr. 455.

¹¹¹ [Convention \(n° 143\) sur les travailleurs migrants \(dispositions complémentaires\), 1975](#), art. 8 (1).

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ [Recommandation n° 151](#), paragr. 31.

¹¹⁴ [Convention n° 143](#), art. 8 (2).

¹¹⁵ À moins qu'un accord ne soit intervenu à cet effet entre les autorités compétentes des territoires d'émigration. Voir [recommandation n° 86](#), paragr. 18 (2), où sont énumérées les dispositions particulières qui doivent figurer dans ces accords entre le pays d'émigration et le pays de destination. Voir également [recommandation n° 151](#), paragr. 30.

Prise en charge du retour

- En cas d'expulsion du travailleur migrant et de sa famille, la [convention \(n° 143\) sur les travailleurs migrants \(dispositions complémentaires\), 1975](#), prévoit que ceux-ci ne devront pas en supporter le coût ¹¹⁶. Cela vaut également pour tout travailleur migrant visé par des dispositions nationales qui n'obtiennent pas, pour une cause dont il n'est pas responsable (par exemple, s'il a contracté le COVID-19), l'emploi pour lequel il a été recruté ¹¹⁷.

Quel rôle les normes de l'OIT peuvent-elles jouer dans la protection des peuples indigènes et tribaux pendant la pandémie?

Un certain nombre de facteurs rendent les peuples indigènes et tribaux particulièrement vulnérables au COVID-19 et à ses répercussions socio-économiques. Plus de 86 pour cent des quelque 476,6 millions de personnes que comptent les peuples indigènes et tribaux dans le monde travaillent dans l'économie informelle – laquelle va souvent de pair avec de mauvaises conditions de travail et l'absence de protection sociale – et ces personnes sont presque trois fois plus susceptibles de se trouver dans une situation d'extrême pauvreté. Cette situation s'accompagne d'un accès limité à des services de santé et d'assainissement adéquats ¹¹⁸.

La [convention \(n° 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989](#), prévoit des mesures spécifiques pour protéger les droits individuels et collectifs des peuples indigènes et tribaux. Elle exige la mise en place d'institutions et de mécanismes et une action coordonnée et systématique qui assure la participation des peuples concernés à l'examen des questions touchant à l'exercice de ces droits ¹¹⁹. Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, il est essentiel de garantir aux peuples indigènes et tribaux la jouissance de ces droits afin d'éviter qu'ils ne soient davantage exclus et discriminés lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des réponses au COVID-19. L'inclusion des institutions représentatives des peuples autochtones et le dialogue avec celles-ci sont

¹¹⁶ [Convention n° 143](#), art. 9 (3).

¹¹⁷ [Convention n° 97](#), annexe II, art. 9.

¹¹⁸ Voir le document *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future*, BIT, 2019.

¹¹⁹ [Convention n° 169](#), art. 2, 7 et 33.

essentiels pour répondre à leurs besoins spécifiques dans ce contexte particulier. En appliquant la convention, les gouvernements doivent veiller à:

- l'accès aux services de soins de santé et aux mesures de protection sociale:
- la consultation et la participation des peuples autochtones en ce qui concerne les mesures susceptibles de les toucher directement, y compris les mesures qui peuvent avoir un impact spécifique ou disproportionné sur eux ¹²⁰;
- la protection contre la discrimination ¹²¹;
- des mesures visant à atténuer les difficultés rencontrées par ces peuples pour faire face aux nouvelles conditions de vie et de travail pendant et après l'épidémie ¹²²;
- la protection des peuples indigènes et tribaux contre les conditions de travail qui mettent en danger leur santé ¹²³;
- l'accès à l'information sur la pandémie, ses conséquences et les mesures à prendre pour répondre à la crise par l'utilisation de moyens de communication adéquats et efficaces dans une langue que les peuples autochtones sont en mesure de comprendre ¹²⁴;
- la protection spécifique des peuples indigènes et tribaux en isolement volontaire et des peuples nomades ¹²⁵;
- la protection des personnes, des institutions et des biens ainsi que des valeurs et pratiques sociales, culturelles, religieuses et spirituelles des peuples indigènes et tribaux ¹²⁶.

¹²⁰ [Convention n° 169](#), art. 6.

¹²¹ [Convention n° 169](#), art. 3.

¹²² [Convention n° 169](#), art. 5.

¹²³ [Convention n° 169](#), art. 20 (3) *b*).

¹²⁴ [Convention n° 169](#), art. 30.

¹²⁵ [Convention n° 169](#), art. 14 et 18.

¹²⁶ [Convention n° 169](#), art. 4 et 5.