

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

Questions fréquentes

Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et de la reprise, et orientations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Département des normes internationales du Travail, OIT

18 avril 2021 - Version 3.0

La présente note contient une compilation des réponses aux questions les plus fréquemment posées à propos des normes internationales du travail et du COVID-19. Elle a été mise à jour à la lumière des faits nouveaux concernant le monde du travail qui ont eu lieu depuis sa dernière publication en mai 2020. Elle mentionne tout particulièrement les dernières orientations fournies par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans le contexte de la pandémie et de la reprise. 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 la page Internet de l'OIT « [COVID-19 et le monde du travail](#) », qui présente une évaluation des répercussions de la pandémie et contient [des recommandations politiques globales](#).

Que disent les normes internationales du travail sur les réponses aux crises? 7	
Comment le dialogue social peut-il permettre l'élaboration et la mise en œuvre d'une réponse efficace au COVID-19 en période de crise et de reprise ?	9
Quel est le rôle de la liberté d'association et de la négociation collective dans la crise ?	10
Qu'en est-il des libertés civiles dans le contexte de la pandémie?	12
Eviter les pertes d'emplois, protéger les revenus et garantir l'accès à la protection sociale	12
Comment les mesures pour l'emploi et la protection sociale peuvent-elles contribuer à atténuer la crise et à permettre la reprise?	12
Qu'en est-il de l'accès aux soins de santé?	15
Promouvoir la transition vers l'économie formelle et éviter le risque d'un accroissement de l'informalité en raison de la crise	16
Comment assurer la protection des personnes relevant de régimes de travail différents	17
Que devrait-il se passer en cas de suspension de l'emploi ou de licenciement?	18
Et en cas de réduction temporaire de la durée du travail?	20
Qu'en est-il du paiement des salaires?	20
Les salaires sont-ils protégés en cas de faillite?	21
Sécurité et santé au travail et inspection du travail	21
Que devraient faire les employeurs pendant l'épidémie?	21
Quels sont les droits et responsabilités des travailleurs pendant l'épidémie?	22
Quel rôle les services de santé au travail peuvent-ils jouer par rapport à la pandémie ?	23
Qu'en est-il de la protection de la santé mentale ?	23
Les travailleurs sont-ils autorisés à se retirer de leur travail?	24
Qu'en est-il du droit de retrait dans certains secteurs?	24
Quel est le rôle de l'inspection du travail ?	26
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)?	26

Les travailleurs peuvent-ils être obligés de se faire vacciner pour accéder au lieu de travail ?	27
Existe-t-il des orientations normatives concernant la protection des travailleurs contre les risques biologiques au travail?	29
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	30
Qu'en est-il du respect de la vie privée?	30
De la discrimination, des préjugés et de la xénophobie?	31
Comment lutter contre l'impact disproportionné de la pandémie selon le genre?	33
Comment lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail dans le contexte du COVID-19?	34
Droit au congé et mesures spéciales concernant les modalités de travail	36
Les travailleurs ont-ils droit à un congé de maladie rémunéré?	36
Qu'en est-il des absences du travail pour cause de quarantaine?	36
Que se passe-t-il si un membre de ma famille est malade?	36
Peut-on obliger un travailleur à prendre des congés?	37
Les normes internationales du travail traitent-elles des modalités de télétravail/travail à domicile?	37
Les normes internationales du travail couvrent-elles l'ergonomie?	38
Les normes internationales du travail couvrent-elles les agences d'emploi privées?	38
Qu'en est-il des dérogations à la durée normale du travail en cas d'urgence nationale	41
Existe-t-il des dérogations à l'interdiction du travail obligatoire pendant une épidémie?	41
Catégories particulières de travailleurs et de secteurs	42
Qu'en est-il de la protection des travailleurs de la santé et des travailleurs assurant des soins à la personne?	42
Quels sont les droits des travailleurs domestiques?	43
Secteur maritime	44

Comment assurer la protection des travailleurs migrants ?	46
Services et examens médicaux	46
Quel rôle les normes de l'OIT peuvent-elles jouer dans la protection des peuples indigènes et tribaux pendant la pandémie?	50

« 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.

Les normes internationales du travail et le dialogue social sont au cœur [du cadre stratégique de l'OIT conçu pour faire face à la crise du COVID-19](#), qui utilise une approche intégrée pour atténuer les conséquences socio-économiques de la pandémie et aider les pays à la surmonter¹. 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. Elles jouent également un rôle central dans l'élaboration de mesures de redressement inclusives et durables qui ne laissent personne de côté. En tant que piliers essentiels de l'approche centrée sur l'humain préconisée par la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), les normes internationales du travail fournissent un cadre global qui permet aux sociétés d'avancer dans la mise en œuvre du [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#)².

En particulier, 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

¹ Le cadre stratégique présente un ensemble d'interventions à adapter aux besoins spécifiques des pays, reposant sur quatre piliers : 1) Stimuler l'économie et l'emploi ; 2) Soutenir les entreprises, les emplois et les revenus ; 3) Protéger les travailleurs sur leur lieu de travail, et ; 4) S'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions. Pour des informations plus détaillées, voir la [note d'orientation du BIT sur le COVID-19 : Cadre stratégique pour faire face à la crise du COVID-19](#), BIT, 18 mai 2020 (en anglais).

² Comme l'a réaffirmé la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) dans son Rapport général de 2021 : [Rapport général de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations \(CEACR\), à sa 91^{ème} session \(nov.-déc. 2020\), BIT, 2021](#), paragr. 48 (ci-après CEACR, Rapport général de 2021).

préserver des conditions de travail décentes tout en s'adaptant aux conséquences socio-économiques de la pandémie de COVID-19.

De plus, 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, dont les travailleurs de première ligne, comme le personnel infirmier, les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants, les gens de mer ou les pêcheurs, et ceux de l'économie informelle, qui sont particulièrement vulnérables dans le contexte actuel.

Rôle des normes internationales du travail en temps de crise et de reprise

La définition des normes internationales du travail est au cœur du [mandat de l'OIT](#) et, avec leur promotion, leur ratification et le contrôle de leur application, elle revêt une importance fondamentale pour l'Organisation, comme le réaffirme la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#). 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, tout en tenant compte des besoins des entreprises durables.

Les normes internationales du travail établissent des normes sociales minimales de base pour le travail décent. Convenues au niveau mondial par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, elles constituent une base solide pour la mise en œuvre de niveaux de protection plus élevés qui, dans le contexte national, peuvent servir à mieux atténuer l'impact socio-économique de la crise et à soutenir la reprise.

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 ; elles incarnent la résilience face à des situations concrètes dans le monde du travail et sont fondamentales pour toute réponse durable aux pandémies, y compris celle de COVID-19, et pour la reprise.

La présente note compile³ 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, en temps de crise et de reprise. Elle a été mise à jour et elle inclut de nouveaux sujets, compte tenu des faits nouveaux concernant le monde du travail qui ont eu lieu depuis sa dernière publication en mai 2020. Elle contient également les dernières orientations formulées par la [Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#) sur ce sujet, lors de sa [session de 2020](#) (25 novembre au 12 décembre 2020)⁴.

Orientations de la CEACR sur les normes internationales du travail pour répondre aux crises et pour la reprise

L'application des normes internationales du travail dans les États Membres de l'OIT est évaluée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Lors de sa [session de 2020](#), qui s'est déroulée sur fond de pandémie de COVID-19, la CEACR a rappelé que les engagements concrets pris par les États Membres pour protéger la dignité et la liberté des personnes au travail restaient pleinement valables pendant la pandémie en cours, et renforçaient la résilience des sociétés en reconstruisant en mieux. Réaffirmant l'importance des normes internationales du travail et d'un contrôle efficace et faisant autorité de leur application dans le contexte de la pandémie, la CEACR a publié des orientations pour une reprise centrée sur l'humain, dans le plein respect des droits au travail.

Ces orientations se trouvent principalement dans les textes suivants :

- [CEACR, Rapport général de 2021 : Application des normes internationales du travail en temps de crise: L'importance des normes internationales du travail et d'un contrôle efficace et faisant autorité dans le contexte de la pandémie de COVID-19](#) ;

³ Les versions précédentes ont été publiées sur l'Internet les 27 mars et 25 mai 2020.

⁴ Voir, notamment : [Extraits du Rapport général de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations \(CEACR\), lors de sa 91^{ème} session \(nov.-déc. 2020\) : Application des normes internationales du travail en temps de crise : L'importance des normes internationales du travail et d'un contrôle efficace et faisant autorité dans le contexte de la pandémie de COVID-19, BIT, 2021](#) (ci-après CEACR, Rapport général de 2021) ; [Observation générale sur des questions découlant de l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\), pendant la pandémie de COVID-19](#), adoptée par la CEACR lors de sa 91^{ème} session (nov.-déc. 2020), BIT, 2021 ; [Observation générale sur l'application de la Convention n° 122](#), adoptée par la CEACR lors de sa 91^{ème} session (nov.-déc. 2020), BIT, 2021, et ; [Addendum à l'Étude d'ensemble sur la promotion de l'emploi et du travail décent dans un environnement en mutation, BIT, 2021](#), adoptée par la CEACR lors de sa 91^{ème} session (nov.-déc. 2020), BIT, 2021.



- [Observation générale sur des questions découlant de l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\), pendant la pandémie de COVID-19](#) ;
- [Observation générale sur l'application de la Convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#) ⁵, et ;
- [Addendum à l'Étude d'ensemble intitulée «Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation»](#) ⁶.

Que 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 directement 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 de l'OIT, 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 travail ⁷. Cette recommandation décrit une approche stratégique de la réponse aux crises, à savoir une approche multidimensionnelle par étapes consistant à mettre en

⁵ Dans cette Observation générale, la CEACR souligne l'importance de plusieurs instruments connexes relatifs à l'emploi, applicables au moment de concevoir, d'élaborer et de mettre effectivement et durablement en place des mesures de relance de l'économie, des mesures pour l'emploi et des mesures de création d'emplois, notamment la Recommandation n° 205.

⁶ Début 2020, la CEACR a publié une étude d'ensemble très complète - [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#) - dans laquelle elle examine huit normes internationales du travail dont l'application est directement liée à l'objectif stratégique de la promotion du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent, dans le contexte de changements profonds et rapides qui se produisent dans le monde du travail. L'addendum, adopté en novembre 2020, recense les bonnes pratiques et fournit des orientations sur l'application des normes internationales du travail concernant l'emploi, afin d'aider les mandants de l'OIT à assurer un redressement rapide et durable, tout en renforçant la préparation et la résilience pour aider les États à faire face aux futures crises.

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

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 ⁸.

⁸ R.205, paragr. 8. Le paragraphe 9 de la recommandation donne d'autres indications sur les mesures immédiates à prendre. Les orientations spécifiques énoncées dans la R.205 et d'autres normes de l'OIT sur les principaux domaines d'intervention apparus à la suite de la crise du COVID-19 sont présentées ci-dessous, sous les rubriques correspondantes.

Comment le dialogue social peut-il permettre l'élaboration et la mise en œuvre d'une réponse efficace au COVID-19 en période de crise et de reprise ?

- Conformément à [la recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), le dialogue social revêt une importance cruciale dans tous les aspects de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'examen des réponses stratégiques à des situations de crise, comme la crise du COVID-19, afin de garantir que celles-ci se fondent sur le respect des droits au travail, en fonction des circonstances nationales et avec le soutien de la population locale, en aidant les entreprises durables à assurer la continuité de leur activité⁹.
- Un climat de confiance reposant sur le dialogue social et le tripartisme est également essentiel à la mise en œuvre effective des mesures pour lutter contre la pandémie et en atténuer les conséquences. 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 difficiles mais nécessaires ¹⁰.
- Par conséquent, 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 un consensus sur des solutions efficaces et d'y parvenir. La recommandation n° 205 souligne en particulier qu'il est essentiel d'assurer la consultation et d'encourager la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs à la planification, à la mise en œuvre et au suivi des mesures de redressement et de résilience ¹¹. 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 des conventions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ¹². 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

⁹ R. 205, paragr. 7 k), 11 d), 24, 25 et 49.

¹⁰ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 70.

¹¹ Paragr. 8 d), 24 et 25 de la R.205 ; voir également l'Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble de la CEACR (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), paragr. 145.

¹² R.205, paragr. 25.

permettant de faire face efficacement aux crises, tout en atténuant leur impact sur l'emploi et les revenus.

- Au niveau de l'entreprise, il peut être particulièrement important d'informer et de consulter les travailleurs, afin qu'ils soient conscients de l'impact éventuel des mesures prévues sur leurs conditions d'emploi, et des efforts déployés pour atténuer cet impact, et afin de déterminer les mesures qui peuvent être prises pour leur protection et pour contenir le virus ¹³. Les acteurs au niveau national et sectoriel jouent un rôle clé dans l'élaboration de politiques et de réponses durables à la crise, grâce à une connaissance approfondie de l'économie réelle et de ses défis.

Quel est le rôle de la liberté d'association et de la négociation collective dans la crise ?

- La reconnaissance du rôle vital des organisations d'employeurs et de travailleurs et la promotion de la négociation collective, 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, de l'OIT, conformément aux orientations fournies par la Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, sont importantes pour apporter des solutions justes et solides à la crise sanitaire, économique et sociale actuelle et pour assurer, dans ce contexte, le respect de tous les droits garantis par les autres normes de l'OIT ¹⁴.
- En application de la convention n° 87, les gouvernements devraient prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit d'organisation ; ¹⁵ conformément à la convention n° 98, ils devraient également encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de

¹³ 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.

¹⁴ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 71-75.

¹⁵ Voir en particulier l'art.11 de la C.87.

négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part ¹⁶

- Etant donné les contraintes imposées par la pandémie, des mesures proactives peuvent être prises pour faciliter la poursuite de l'exercice des droits collectifs (par exemple, en accord avec les partenaires sociaux, la prorogation des mandats des représentants syndicaux dans les cas où les élections n'ont pu avoir lieu ; l'aménagement des échéances de la négociation collective lorsque cela s'avère nécessaire ; le recours accru à la vidéoconférence pour assurer la continuité de l'activité des instances de dialogue social et de négociation collective ; et l'adaptation des installations mises à disposition des syndicats pour leurs rapports avec les travailleurs en situation de télétravail) ¹⁷.
- Conformément à la convention n° 98, il convient de continuer de promouvoir les mécanismes de négociation collective à tous les niveaux appropriés (national, sectoriel, entreprise) afin de déterminer des réponses équilibrées et durables aux différents aspects de la crise et du processus de reprise (voir à cet égard les cas d'accords conclus récemment sur des questions telles que le temps de travail et le maintien des revenus des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, les politiques de l'emploi, la réduction des coûts et la prévention des réductions d'effectifs, la protection des petites entreprises, la transition vers l'économie formelle, la protection sociale, et la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales) ¹⁸
- Lorsque des mesures exceptionnelles ont conduit à des restrictions temporaires, y compris à la mise à l'écart des mécanismes de négociation collective et des accords qui en résultent, ces mesures, qui ne sont admissibles qu'en cas de crise aiguë, doivent être limitées dans le temps, adaptées et proportionnées strictement aux contraintes objectives auxquelles elles répondent, et doivent comporter des garanties pour les travailleurs les plus touchés et faire l'objet de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Ces mesures exceptionnelles

¹⁶ Voir en particulier l'art. 4 de la C.98 et l'art. 5 de la [convention \(n° 154\) sur la négociation collective, 1981](#).

¹⁷ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 71.

¹⁸ Voir [Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques](#), BIT, Note de synthèse, juillet 2020.

devraient ainsi faire place, dès que possible, à la pleine utilisation et au plein respect des mécanismes de négociation collective ¹⁹.

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 ²⁰. Les restrictions à ces libertés civiles essentielles devraient être circonscrites à des situations d'une extrême 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 ²¹.

Eviter les pertes d'emplois, protéger les revenus et garantir l'accès à la protection sociale

Comment les mesures pour l'emploi et la protection sociale peuvent-elles contribuer à atténuer la crise et à permettre la reprise?

- La pandémie de COVID-19 a mis à rude épreuve les systèmes de santé nationaux en raison de l'augmentation de la demande de soins et de services de santé dans toutes les régions du monde ²². Les mesures d'endiguement

¹⁹ Voir [CEACR, Rapport général de 2021](#), paragr. 72.

²⁰ 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.

²¹ [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. BIT, 2012, paragr. 59 et 140; [Étude d'ensemble sur la liberté syndicale et la négociation collective](#), BIT, 1994, paragr. 41; Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), BIT, 2021, paragr. 76, et ; CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 52.

²² Voir, en particulier, la publication [Mesures de protection sociale visant à faire face à la crise du COVID 19: réponses apportées par les pays et considérations politiques](#), BIT, 2020, et diverses autres publications sur

immédiatement prises par de nombreux pays pour empêcher la propagation de la pandémie, notamment des quarantaines et des confinements, ont conduit à une réduction sans précédent de l'activité économique et de la durée du travail, d'où de graves conséquences pour les revenus, les emplois et les moyens de subsistance. Ces facteurs ont entraîné une augmentation considérable du chômage et du sous-emploi ²³.

- [La recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), préconise une approche par étapes multidimensionnelle pour permettre le redressement, qui devrait inclure des mesures immédiates pour la protection sociale et l'emploi, et favorisant entre autres le redressement de l'économie locale ²⁴.
- La recommandation invite en particulier les États Membres à donner effet au principe du plein emploi, productif et librement choisi, énoncé dans la convention (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964, tout en s'efforçant 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, et 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 vulnérables ²⁵.
- Les mesures de soutien et de promotion de l'emploi ont joué un rôle essentiel au niveau national en aidant les travailleurs et les employeurs à faire face à la crise et en soutenant les économies nationales. Dans cette perspective, l'action menée pour promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi²⁶ devra donc comprendre des mesures sélectives visant à stabiliser les économies et à régler les problèmes d'emploi, y compris des mesures de

[la page Internet de l'OIT concernant les mesures de protection sociale pour faire face à la crise du COVID-19](#).

²³ Pour connaître des évaluations du BIT régulièrement actualisées, voir [l'Observatoire de l'OIT : le COVID et le monde du travail](#). La septième édition a été publiée le 25 janvier 2021 et est disponible sur le site Internet de l'OIT - page intitulée « [COVID-19 et le monde du travail](#) ».

²⁴ R.205, paragr. 8.

²⁵ Voir la partie IV (Possibilités de création d'emplois et de revenus) et VII (Protection sociale) de la R.205. Voir également l'Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble de la CEACR (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), paragr. 37.

²⁶ [Convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#), art. 1.

stimulation budgétaire et monétaire destinées à préserver les moyens d'existence et les revenus et à assurer la continuité des activités ²⁷.

- À cet égard, la promotion des entreprises durables, y compris les PME, par le biais d'un environnement favorable, de la résilience des entreprises, de l'amélioration de la productivité et de l'écologie durable, est de la plus haute importance pour aider les entreprises à retenir leurs travailleurs et à leur assurer un revenu ²⁸.
- De la même manière, la protection sociale s'est avérée un élément fondamental de la réponse à la crise du COVID-19 et un moyen important pour atténuer son impact économique et social ²⁹.
- Le redressement après la pandémie peut obliger les hommes et les femmes à s'adapter aux changements de l'économie et du marché du travail. Dans ce contexte, on devrait donner la priorité aux politiques visant une croissance durable à long terme, y compris en renforçant les systèmes de sécurité sociale et les socles de protection sociale : les systèmes de sécurité sociale agissent en tant qu'amortisseurs sociaux et économiques automatiques, et contribuent à stimuler la demande globale en période de crise et au-delà, ainsi qu'à favoriser la transition vers une économie plus durable ³⁰.
- Les réponses des pays devraient donc également inclure, dans la mesure du possible, des mesures ayant entre autres les objectifs suivants : garantir l'accès à des soins de santé de qualité, renforcer la sécurité du revenu par des transferts en espèces, adapter les conditions et les mécanismes d'attribution des droits ainsi que les obligations y afférentes, protéger les travailleurs de l'économie informelle, et assurer la protection du revenu et des emplois par des régimes de protection contre le chômage, ainsi que par d'autres mécanismes pour aider les entreprises à conserver leurs travailleurs, pour fournir une aide au revenu aux travailleurs sans emploi ou à ceux dont le

²⁷ [Recommandation \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#), paragr. 8 b) et annexe, et [recommandation \(n° 169\) concernant la politique de l'emploi \(dispositions complémentaires\), 1984](#), paragr. 1, 6 et 10.

²⁸ R. 205, paragr. 8 c), 11d) et 43.

²⁹ Voir notamment la publication [Mesures de protection sociale visant à faire face à la crise du COVID 19: réponses apportées par les pays et considérations politiques](#), BIT, 2020, et diverses autres publications sur la [page Internet de l'OIT concernant les mesures de protection sociale pour faire face à la crise du COVID-19](#). Voir aussi le Rapport général de 2021 de la CEACR, paragr. 24.

³⁰ [Recommandation \(n° 202\) sur les socles de protection sociale, 2012](#), préambule.

revenu a été réduit en raison de la pandémie, et pour adapter les régimes publics d'emploi au contexte de la pandémie ³¹.

- Pour faire face aux effets de la pandémie à plus long terme, il peut être nécessaire d'étendre ou d'ajuster le champ de protection et la durée des mesures actuelles, ou de prendre d'autres mesures le cas échéant, pour renforcer la protection sociale de toutes les personnes dans le besoin, en particulier les plus vulnérables, et permettre aux sociétés de mieux faire face à l'impact de la crise ³².
- Ainsi, des mesures intégrées et ciblées sont essentielles pour faire face au COVID-19 et pour le redressement. Cette approche implique des mesures axées sur les groupes en situation de vulnérabilité, et qui visent à garantir l'inclusion de ces groupes dans les réponses générales à la crise, y compris l'accès au soutien financier, aux soins, aux prestations et aux services ³³.

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

- La pandémie de COVID-19 a entraîné une forte augmentation de la demande de soins et de services de santé et a mis en évidence, au fil de la crise, la nécessité des soins préventifs (entre autres, vaccination et dépistage) parallèlement aux soins curatifs (traitement, médicaments, réadaptation, etc.). Les pays dotés de systèmes de santé solides et bien développés ont pu faire face au virus rapidement et efficacement en adoptant des mesures spécifiques pour accroître la couverture de la population, élargir la gamme des soins et des services disponibles, et garantir aux personnes qui en ont besoin un accès effectif aux soins de santé ³⁴.

³¹ Les orientations spécifiques énoncées dans les normes de l'OIT en ce qui concerne la sécurité du revenu (congrés payés, indemnités de maladie, allocations de chômage, prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, etc.) et les mesures de soins de santé - en général et pour des groupes ou des secteurs spécifiques - sont détaillées ci-dessous ; Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble de la CEACR (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), paragr. 37 ; Rapport général de 2021 de la CEACR, paragr. 62-68 ; et Mesures de protection sociale visant à faire face à la crise du COVID 19: réponses apportées par les pays et considérations politiques, BIT, 2020.

³² [CEACR, Rapport général de 2021](#), paragr. 67.

³³ Voir l'Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble de la CEACR (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), paragr. 300.

³⁴ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 64. Voir également le [Rapport de la CEACR concernant les mesures de sécurité sociale prises à l'échelle nationale en réponse à la pandémie de COVID-19](#), p.2, où, dans le contexte de l'application du Code européen de sécurité sociale, la CEACR a souligné l'impact positif de la « suppression des barrières par rapport à l'accès effectif aux services de santé, en tenant compte, en

- La pandémie et les mesures prises pour contenir la propagation du virus ont également eu un impact considérable sur le bien-être psychologique des populations concernées, et ont mis en lumière l'importance de soins et de services de santé spécialisés pour la prévention et le traitement des problèmes de santé mentale.
- Conformément aux normes internationales du travail, les personnes touchées physiquement et psychologiquement par le 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 indispensable ; et à la réadaptation médicale ³⁵. Les soins de santé essentiels doivent répondre aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité ³⁶.

Promouvoir la transition vers l'économie formelle et éviter le risque d'un accroissement de l'informalité en raison de la crise

- De nombreuses mesures de réponse et de relance introduites par les gouvernements se concentrent sur l'économie formelle, même dans les pays où la plupart des activités économiques sont en fait informelles. Ces mesures peuvent contribuer à prévenir l'informalisation mais ne couvrent pas, dans le secteur informel, les besoins des activités et des travailleurs, alors que ces activités sont essentielles à l'économie nationale et qu'elles occupent de larges segments de la population ³⁷.
- [La Recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#), fournit des orientations complètes sur les éléments à prendre en considération pour élaborer et mettre en œuvre des mesures pour l'économie informelle, notamment : la promotion de stratégies axées sur

particulier, du fait que les disparités qui existent en matière de couverture de certaines parties de la population peuvent représenter un risque pour la population dans son ensemble ».

³⁵ 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.

³⁶ [Recommandation \(n° 202\) sur les socles de protection sociale, 2012](#), paragr. 5 a).

³⁷ Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble de la CEACR (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), paragr. 72 et 135.

le développement durable, l'éradication de la pauvreté et la croissance inclusive ; la création d'emplois décents dans l'économie formelle ; la promotion d'un environnement propice aux entreprises et à l'investissement ; la promotion de l'entrepreneuriat, des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, ainsi que d'autres formes de modèles d'entreprise et d'unités économiques, comme les coopératives et autres unités de l'économie sociale et solidaire ³⁸ . Des évaluations rapides des vecteurs de l'informalité permettent d'évaluer leur impact sur l'économie et d'examiner les politiques existantes, leurs objectifs et leurs effets, afin d'identifier les lacunes ³⁹ .

Comment assurer la protection des personnes relevant de régimes de travail différents

- Si la pandémie a considérablement modifié la nature et l'organisation du travail pour des millions de travailleurs, elle a également accentué les incertitudes existantes en ce qui concerne les travailleurs relevant de régimes de travail différents dont la situation dans l'emploi n'apparaît pas clairement (tels que les travailleurs liés par des contrats temporaires ou à durée déterminée, ou par des contrats en vue de la réalisation d'un projet ou d'une tâche, ainsi que les travailleurs des plateformes et les travailleurs occupés selon des modalités d'emploi multipartites). Étant donné que c'est principalement en vertu d'une relation de travail qu'un travailleur peut accéder aux droits et avantages liés à l'emploi, il est essentiel de déterminer l'existence de cette relation ⁴⁰.
- [La Recommandation \(n° 198\) sur la relation de travail, 2006](#), préconise des mesures pour lutter contre les situations de relation de travail déguisée et indique que la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur ⁴¹ .

³⁸ Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, paragr. 11 a), c) et g) ; voir aussi l'Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble, paragr. 130.

³⁹ Recommandation n° 204, paragr. 8 ; voir aussi l'Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble, paragr. 132.

⁴⁰ Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble de la CEACR (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), paragr. 70.

⁴¹ R. 198, Paragr. 9-11. Voir aussi l'Étude d'ensemble de la CEACR (Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation), paragr. 86.

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 \(no 158\) sur le licenciement, 1982](#) ⁴².
- 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 ⁴³. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou de responsabilités familiales ne constitue pas un motif valable de licenciement ⁴⁴.
- En ce qui concerne les licenciements collectifs, la convention no 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 ⁴⁵. Aux termes de la convention, l'employeur qui envisage des licenciements doit aussi les notifier à l'autorité compétente, conformément à la législation ⁴⁶.

⁴² C. 158, art. 12.

⁴³ C. 158, art. 4.

⁴⁴ [Étude d'ensemble de 1995 sur la protection contre le licenciement injustifié](#), paragr. 136 à 142 ; et [Convention \(n° 156\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), art. 8.

⁴⁵ C. 158, art. 13

⁴⁶ C. 158, art. 14.

- À cet égard, [la recommandation \(no 166\) 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 ⁴⁷.
- 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 ⁴⁸. 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 une suspension temporaire de travail, sans cessation de la relation de travail, notamment pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires ⁴⁹.
- [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

⁴⁷ R. 166, paragr. 19.

⁴⁸ C. 102, partie IV.

⁴⁹ C.168, art. 10. Dans son rapport sur l'application du Code européen de sécurité sociale, la CEACR a observé que ces mesures avaient contribué "à étendre et améliorer la protection du revenu des travailleurs dont l'emploi a été réduit, suspendu ou terminé, et à profiter à l'économie dans son ensemble en permettant la poursuite de l'activité économique", [Rapport de la CEACR de 2020 concernant les mesures de sécurité sociale prises à l'échelle nationale en réponse à la pandémie de COVID-19](#), p. 10.

et d'orientation professionnelles, en vue de leur réinsertion sur le marché du travail ⁵⁰.

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 ⁵¹.

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 ⁵².
- Dans le contexte d'un ralentissement économique, le maintien du niveau du salaire minimum est particulièrement pertinent car, globalement, le salaire minimum peut protéger les travailleurs en situation de vulnérabilité et réduire la pauvreté, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique ⁵³. La [convention \(n° 131\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#), fournit des orientations importantes pour l'établissement de systèmes de salaires minima, notamment dans son article 3 qui porte sur les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima. Dans son rapport général, la CEACR a fait référence au [Rapport mondial du BIT sur les salaires 2020-21](#) qui indique que, dans la perspective d'une nouvelle et meilleure «normalité» une fois la crise passée, des salaires minima adéquats

⁵⁰ C.168, art. 7-9, et Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, paragr. 2. Voir aussi le [Rapport de 2020 de la CEACR concernant les mesures de sécurité sociale prises à l'échelle nationale en réponse à la pandémie de COVID-19](#), p. 10.

⁵¹ C. 168, art. 10.

⁵² C. 95, art. 12.

⁵³ Voir également le document [Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi](#), adopté à sa 98^{ème} session par la Conférence internationale du Travail, Genève, 19 juin 2009, paragr. 23

– prévus par la loi ou négociés - pourraient contribuer à garantir plus de justice sociale et moins d'inégalités ⁵⁴.

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 entreprise auront rang de créanciers privilégiés pour les salaires qui leur sont dus, dans les conditions prescrites par la législation nationale ⁵⁵. La Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, fournit des orientations supplémentaires à ce sujet.

Sécurité et santé au travail et inspection du travail

Dès le début de la crise du COVID-19, les principes contenus dans les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail se sont révélés plus pertinents que jamais, comme l'a noté la CEACR ⁵⁶. Il s'agit notamment des principes suivants : protection des travailleurs contre les risques pour leur santé, selon le principe de la prévention, et c'est là la première des priorités; importance de prendre des mesures techniques et organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail; nécessité de fournir des équipements de protection individuelle sans frais pour le travailleur; caractère indispensable d'une formation et d'une information adéquates; et importance fondamentale de l'évaluation des risques professionnels.

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](#)

⁵⁴ [CEACR, Rapport général de 2021](#), paragr. 85.

⁵⁵ C. 95, art. 11.

⁵⁶ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 58.

(n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981) ⁵⁷. 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 ⁵⁸.

- 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 ⁵⁹; de les consulter sur les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail ⁶⁰; de prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence ⁶¹; et d'informer l'inspection du travail des cas de maladie professionnelle ⁶².

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 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 ⁶³.
- Les mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs ⁶⁴.
- 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

⁵⁷ 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».

⁵⁸ C.155, art. 16 (3) et 21.

⁵⁹ C.155, art. 19 c) et d).

⁶⁰ C.155, art. 19 e).

⁶¹ C.155, art. 18.

⁶² [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.

⁶³ C.155, art. 19, et [recommandation \(n° 164\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), paragr. 16.

⁶⁴ C.155, art. 21.

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 ⁶⁵.

- Les travailleurs devraient être informés de manière adéquate et appropriée des risques pour la santé qui sont inhérents à leur travail ⁶⁶.

Quel rôle les services de santé au travail peuvent-ils jouer par rapport à la pandémie ?

- Les services de santé au travail jouent également un rôle clé dans la surveillance de la santé des travailleurs et la fourniture d'orientations pour l'adaptation des procédures et pratiques sur le lieu de travail et l'élaboration de protocoles de sécurité, comme le prévoit la Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 ⁶⁷.

Qu'en est-il de la protection de la santé mentale ?

- Les normes de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail couvrent, en ce qui concerne le travail, aussi bien les éléments physiques que mentaux affectant la santé ⁶⁸. Les changements considérables apportés aux conditions et aux modalités de travail depuis le début de la pandémie ont introduit ou intensifié certains risques psychosociaux. Par conséquent, la CEACR a souligné l'importance cruciale que revêt, lors de la conception et de la mise en œuvre des mesures de sortie de crise et de reprise, la prise en compte de la santé mentale, de la santé physique et du bien-être général des travailleurs ⁶⁹.
- De même, la définition de la santé dans les normes de sécurité sociale de l'OIT comprend la santé mentale⁷⁰. Les soins médicaux, les soins connexes et la réadaptation à fournir en cas de maladie, d'invalidité ou d'un autre état

⁶⁵ C.155, art. 19 f).

⁶⁶ [Recommandation \(n° 171\) sur les services de santé au travail, 1985](#), paragr. 22.

⁶⁷ Comme l'a rappelé la [CEACR dans son Rapport général de 2021](#), paragr.59.

⁶⁸ C.155, art. 3 e).

⁶⁹ [CEACR, Rapport général de 2021](#), paragr.61.

⁷⁰ Convention n° 102, art. 8; Convention n° 121, art. 6 a); et Convention n° 130, art. 9.

entraînant la suspension du gain, en raison ou non d'un dommage physique du fait de l'emploi, incluent les soins, le traitement et le soutien psychologiques ⁷¹.

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 ⁷².

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. Peu de travailleurs de la construction ont la possibilité d'effectuer leur travail à distance. Ils peuvent également être amenés à travailler dans un environnement de travail en constante évolution, dans des espaces de travail très concentrés. L'exploitation minière est un autre secteur où le travail en personne s'est poursuivi durant la pandémie et qui implique souvent des travaux ou des déplacements sur le site de la mine, à proximité d'autres travailleurs, et des habitations communes, à occupation dense.

⁷¹ Voir notamment la Convention n° 102, art. 7 et 10 ; la Convention n° 121, art. 9 et 10 ; et la Convention n° 130, art. 7, 8 et 13.

⁷² L'article 13 de la C.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 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.

- 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 \(no 167\) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988](#)) et les mines ([convention \(no 176\) 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 ⁷³. 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 ⁷⁴. 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 ⁷⁵, 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 ⁷⁶.
- **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 péril imminent et grave pour leur sécurité ou leur santé, et le devoir d'en informer immédiatement leur supérieur hiérarchique ⁷⁷. 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 ⁷⁸. 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 ⁷⁹.

⁷³ C. 176, art. 13 1) e).

⁷⁴ C. 176, art. 14 b).

⁷⁵ C. 176, art. 9 b).

⁷⁶ C. 176, art. 7 i).

⁷⁷ C. 167, art. 12 1).

⁷⁸ C. 167, art. 12 2).

⁷⁹ C. 167, art. 28 1).

Quel est le rôle de l'inspection du travail ?

- L'impact de la pandémie sur l'inspection du travail a été considérable et le nombre d'inspections a fortement diminué dans de nombreux pays. La plupart des services d'inspection du travail ont réduit les activités prévues en raison de la nécessité de protéger la sécurité et la santé des inspecteurs, mais leur rôle de consultation et de contrôle est plus indispensable que jamais.
- Les inspections du travail jouent un rôle important dans les réponses nationales au COVID-19 : en contrôlant le respect des mesures de protection visant à réduire la propagation du virus chez les salariés ; en fournissant des conseils aux travailleurs et aux employeurs ; et en instaurant des lignes téléphoniques d'urgence pour les travailleurs, les syndicats et le public afin de signaler toute préoccupation concernant les pratiques sur le lieu de travail, comme l'a noté la CEACR.
- À l'avenir, les systèmes d'inspection pourraient être affectés par les réductions budgétaires liées à la diminution des dépenses publiques. À cet égard, [la Convention \(n° 81\) sur l'inspection du travail, 1947](#), et [la Convention \(n° 129\) sur l'inspection du travail \(agriculture\), 1969](#), fournissent un cadre normatif pour garantir que les inspections du travail disposent d'un personnel suffisant, avec des conditions d'embauche, de formation et de service appropriées, ainsi que des ressources nécessaires pour remplir leurs fonctions ⁸⁰.

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 ⁸¹. Ces lésions, au regard de la [convention \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du](#)

⁸⁰ Convention n° 81, art. 6, 7, 10 et 11, et Convention n° 129, art. 8, 9, 14 et 15. Voir aussi le Rapport général de 2021 de la CEACR, paragr. 74.

⁸¹ Voir le tableau I de la C. 121, paragraphe 29. Dans son rapport sur l'application du Code européen de sécurité sociale, la CEACR a également estimé que, conformément à la Partie VI du Code et aux normes internationales (à savoir la C.102, partie VI, et la C.121), l'infection par le COVID-19, si la nature du travail implique des contacts étroits et réguliers avec des collègues de travail ou le public, devrait être considérée comme une maladie professionnelle ([Rapport de 2020 de la CEACR concernant les mesures de sécurité sociale prises à l'échelle nationale en réponse à la pandémie de COVID-19](#), p.12).

[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 professionnelles⁸². Les travailleurs qui, du fait de leurs activités professionnelles, ont été infectés au COVID-19 devraient 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 prévoient les conventions n°s 102 et 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 funéraires⁸³. Pour des informations détaillées sur les pratiques nationales, voir la base de données du BIT concernant les pratiques nationales sur la reconnaissance de l'infection au COVID-19 en tant que lésion professionnelle⁸⁴.

Les travailleurs peuvent-ils être obligés de se faire vacciner pour accéder au lieu de travail ?

- Les normes internationales du travail n'abordent pas directement la question de la vaccination obligatoire comme condition d'accès au travail. Ainsi, la base juridique d'une telle mesure dépendra largement du cadre réglementaire national.
- Toutefois, une approche normative de la question devrait mettre l'accent sur le principe du dialogue et des consultations entre employeurs et travailleurs.

⁸² C.121, art. 7 et 8, et C. 102, art. 32. Selon le paragraphe 29 du tableau I de la C. 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](#).

⁸³ 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](#). Dans le contexte de l'application du Code européen de sécurité sociale, voir également le rapport de 2020 de la [CEACR concernant les mesures de sécurité sociale prises à l'échelle nationale en réponse à la pandémie de COVID-19](#), p.12.

⁸⁴ Disponible en anglais à l'adresse suivante:

https://www.ilo.org/global/topics/geip/publications/WCMS_768009/lang--en/index.htm

Pour le domaine de la sécurité et de la santé au travail, qui peut également comprendre des mesures de protection telles que les vaccinations, les [conventions n° 155](#) et [n° 187](#) exigent spécifiquement une coopération entre la direction et les travailleurs au niveau de l'entreprise. Si les employeurs ont l'obligation générale de veiller à ce que les lieux de travail soient sûrs, la consultation des travailleurs sur tous les aspects de la santé et de la sécurité au travail est un élément essentiel de la prise de décision, et leur coopération est déterminante pour mettre en œuvre des mesures de prévention sur le lieu de travail. Le dialogue social et les consultations semblent également être le meilleur moyen d'établir si la vaccination peut effectivement être exigée pour des emplois spécifiques, sur la base de critères objectifs.

- Lorsque les normes abordent spécifiquement les mesures d'immunisation, elles mettent l'accent sur l'importance de l'accessibilité et de la disponibilité des mesures de protection sur le lieu de travail, plutôt que sur leur caractère obligatoire. Par exemple, [la Recommandation \(no 157\) sur le personnel infirmier, 1977](#), prévoit que l'immunisation devrait être prévue pour le personnel infirmier régulièrement exposé à des risques particuliers ; et [la Recommandation \(no 171\) sur les services de santé au travail, 1985](#), dispose que les services de santé au travail pourraient, lorsque cela est possible et approprié, procéder à des immunisations à l'égard de certains risques biologiques qui se présentent sur les lieux de travail ⁸⁵.
- Si une décision de vaccination obligatoire est prise par un employeur, elle devrait être mise en œuvre de manière non discriminatoire, conformément aux exigences de [la convention no 111](#), et en tenant dûment compte des circonstances spécifiques qui peuvent nécessiter des exemptions et des aménagements. Enfin, toute mesure de sécurité et de santé au travail ne doit entraîner aucune dépense pour les travailleurs, comme l'exige [la convention n° 155](#).

⁸⁵ Il convient de noter que la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, bien qu'elle ait été adoptée dans un contexte différent et qu'elle traite du dépistage et non de l'immunisation, souligne dans son paragraphe 24 que le dépistage doit véritablement être volontaire et exempt de toute coercition.

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 ⁸⁶. À l'heure actuelle, toutefois, le corpus de normes 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

⁸⁶ 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 [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.](#)

maladie comme une maladie professionnelle à des fins de prévention, d'enregistrement, de déclaration et de réparation ⁸⁷.

- Il existe actuellement une lacune réglementaire en ce qui concerne la *prévention* des maladies causées par la plupart des agents biologiques ⁸⁸. 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. 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 ⁸⁹.

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 ⁹⁰.

⁸⁷ 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.

⁸⁸ 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.

⁸⁹ Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, art. 4 2).

⁹⁰ R. 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

De la discrimination, des préjugés et de la xénophobie?

- La crise a exacerbé la situation de nombreuses personnes appartenant à des groupes qui étaient déjà exposés à la discrimination et à la marginalisation. Elle a entraîné une augmentation de l'extrême pauvreté et va sans doute renforcer les disparités, amplifier les inégalités et susciter la stigmatisation et la discrimination ⁹¹. Dans ce contexte, la CEACR a attiré l'attention sur la nécessité de veiller à ce que les limitations des droits et des libertés respectent certains paramètres, notamment, le principe de non-discrimination ⁹².
- Des incidents racistes et xénophobes sur le lieu de travail ont été observés depuis le début de la crise, et les personnes de certaines origines ethniques ou venant de pays où la prévalence du virus était plus élevée au début de la crise peuvent être particulièrement visées ⁹³. À cet égard, 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 harcèlement racial ⁹⁴. 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

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.

⁹¹ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 47.

⁹² CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 50-54 ; Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 221-286. Voir également les notes de synthèse du BIT : "COVID-19 and the world of work: Ensuring no one is left behind in the response and recovery" (Le COVID-19 et le monde du travail : s'assurer que personne n'est laissé de côté dans les mesures de réponse et de redressement) , " COVID 19 and the world of work: A focus on people living with HIV" (Le COVID-19 et le monde du travail : le cas des personnes vivant avec le VIH); « COVID-19 and the world of work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response" (Le COVID-19 et le monde du travail : assurer l'inclusion des personnes en situation de handicap à tous les stades de la réponse); et "COVID-19 and the world of work: A focus on indigenous and tribal peoples " (Le COVID-19 et le monde du travail : le cas des peuples indigènes et tribaux".

⁹³ Voir aussi l'Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 227.

⁹⁴ [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#).

environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour son destinataire ⁹⁵.

- 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 ⁹⁶. 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 ⁹⁷. 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 ⁹⁸. 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).
- À l'avenir, il est crucial de tenir compte, pour l'élaboration et la mise en œuvre des mesures de réponse aux crises et de redressement, de la nécessité de lutter contre la discrimination, les préjugés et la haine fondés sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, ou tout autre motif,

⁹⁵ [Observation générale de 2019 de la CEACR sur l'application de la convention n° 111](#).

⁹⁶ C.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*).

⁹⁷ C. 111, art. 5 (2).

⁹⁸ C. 111, art. 1 (2).

en suivant les orientations énoncées dans [la Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#)⁹⁹. Il est impératif que les progrès soient réalisés de manière inclusive et que les efforts de redressement répondent à l'appel du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ne laissent personne de côté¹⁰⁰.

Comment lutter contre l'impact disproportionné de la pandémie selon le genre?

- Partout dans le monde, la pandémie et les mesures prises pour empêcher sa propagation ont eu un impact disproportionné sur les femmes¹⁰¹, et ont accentué les inégalités existantes. Dans le contexte actuel, les femmes sont les premières victimes des bouleversements sociaux et économiques causés par la pandémie : elles ont subi des taux plus élevés de perte d'emploi et sont confrontées à un risque plus élevé de faillite d'une entreprise ; elles restent surreprésentées dans les professions du secteur sanitaire et social, où les conditions sont souvent précaires et les rémunérations médiocres, alors que ces professions restent en première ligne de la réponse au COVID-19 ; et elles continuent à assumer une part inégale de soins et de services à la personne¹⁰².
- [La Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), prône 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 ;¹⁰³ la réponse aux crises devrait inclure, selon qu'il convient, une évaluation coordonnée et inclusive des besoins dans une perspective claire d'égalité entre hommes et

⁹⁹ Voir en particulier la R.205, paragr. 15 d), f), g), h) et i). Voir aussi l'Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 228.

¹⁰⁰ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 48, 57, 67, 70, 80 et 81.

¹⁰¹ Voir aussi les notes de synthèse du BIT : "[The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#)" (Réponse au COVID-19 : Faire en sorte que l'égalité des genres améliore la situation des femmes au travail) ; et "[A gender responsive employment recovery: Building back fairer](#)" (Pour une reprise de l'emploi tenant compte de l'égalité des sexes : Reconstruire plus équitablement).

¹⁰² CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 45, 79 et 80; Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 231 à 234.

¹⁰³ R.205, paragr. 8 et 15 d).

femmes ¹⁰⁴. En ce qui concerne les pertes d'emploi que subissent des femmes, un certain nombre de mesures peuvent contribuer à contenir les pertes d'emploi et à protéger les revenus – entre autres, augmentation des prestations de non-emploi, programmes spéciaux pour les travailleurs indépendants, les travailleurs temporaires et les travailleurs domestiques, et paiements ponctuels d'urgence en espèces ¹⁰⁵.

Comment lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail dans le contexte du COVID-19?

- [La convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), ¹⁰⁶ 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 du harcèlement à l'encontre de tous les travailleurs, employeurs et autres personnes sur le lieu de travail – mais aussi au-delà ¹⁰⁷.
- 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 ¹⁰⁸. 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

¹⁰⁴ R.205, paragr. 9. Voir également à titre d'exemple la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, art. 1 et 2 ; C.111, art. 1 et 2; et convention n° 156, art. 1-6.

¹⁰⁵ CEACR, Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 232.

¹⁰⁶ La convention n° 190 est entrée en vigueur le 25 juin 2020. Pour un complément d'information sur la C. 190 et le COVID 19, voir la note d'information du BIT « Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise ».

¹⁰⁷ C. 190, art. 3.

¹⁰⁸ C. 190, art. 9.

et les professions où ce risque est généralement plus répandu, comme le secteur de la santé ¹⁰⁹. 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 ¹¹⁰.

- 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 ¹¹¹. 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 ¹¹². Le foyer étant devenu un lieu de travail pour un grand nombre de travailleurs, il est de plus en plus 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.
- Dans ce contexte, 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-19 ¹¹³. Il faut pour cela intégrer des mesures visant à promouvoir et à garantir l'absence de violence et de harcèlement dans le monde du travail, dans les réponses juridiques et politiques à la pandémie de COVID-19, à tous les niveaux de l'économie ¹¹⁴.

¹⁰⁹ C. 190, art.8.

¹¹⁰ R. 206, parag. 9.

¹¹¹ *UNWOMEN Brief, COVID-19 and ending violence against women and girls* (COVID-19 et mettre fin à la violence contre les femmes et les filles), avril 2020.

¹¹² C. 190, art. 10, et R. 206, parag. 18.

¹¹³ À ce sujet, voir la partie IV (protection et prévention) de la C. 190.

¹¹⁴ [CEACR, Rapport général de 2021](#), parag. 82.

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 ¹¹⁵.

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 \(no 134\) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#)) ¹¹⁶.

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 \(no 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#) ¹¹⁷.
- 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 ¹¹⁸. Les travailleurs qui doivent prendre soin de

¹¹⁵ Voir en particulier la convention n° 130, partie III, et la convention n° 102, partie III.

¹¹⁶ [Recommandation \(n° 134\) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#), paragr. 8.

¹¹⁷ [Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), paragr. 23 (1) et (2).

¹¹⁸ R. 165, paragr. 19.

membres de leur famille malades devraient également bénéficier d'une aide ¹¹⁹.

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 \(no 132\) 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 ¹²⁰.

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 ¹²¹, ainsi que dans une autre étude d'ensemble, toute récente,

¹¹⁹ R. 134, paragr. 10.

¹²⁰ [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).

¹²¹ 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, 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

intitulée [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#)¹²².

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 ergonomiques ¹²³.

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

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).

¹²² 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.

¹²³ 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 (art. 5 de la C.161). Les normes actuelles couvrent également les troubles musculo-squelettiques (paragr. 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), paragraphes 41 à 44).

pandémie. Dans de nombreux pays, les secteurs durement touchés ¹²⁴ 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 secteurs ¹²⁵ 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 \(no 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#), et [la recommandation no 188](#) correspondante fournissent des orientations essentielles dans cette situation qui évolue rapidement.

- Ces instruments reconnaissent le rôle que les agences d'emploi privées ¹²⁶ peuvent jouer dans un marché du travail qui fonctionne correctement. De même, [la convention \(no 88\) 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 chômeurs ¹²⁷. Tout en encourageant la coopération entre les agences d'emploi privées et le service public de l'emploi, la convention no 181 et la recommandation no 188 soulignent également la nécessité de protéger les travailleurs qui utilisent les

¹²⁴ Ces secteurs "durement touchés" comprennent l'industrie manufacturière, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, la construction et les services de détail non alimentaires.

¹²⁵ 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.

¹²⁶ 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)).

¹²⁷ Voir l'article 13 de la C. 181, et les paragraphes 16 et 17 de la R. 188. Voir également les articles 1 2), 6 à 7 et 11 de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948.

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 discrimination ¹²⁸. 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 ¹²⁹. 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 ¹³⁰. 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.

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

¹²⁸ R.188, paragr. 4 à 8.

¹²⁹ L'article 7 1) de la C.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 and related costs* (2019).

¹³⁰ C. 181. Art. 5.

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 \(no 116\) 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 ¹³¹.

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 \(no 29\) 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 ¹³².
- 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 utilisé, devraient être limitées strictement en fonction des exigences de la situation ¹³³.
- 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

¹³¹ [Recommandation \(n° 116\) sur la réduction de la durée du travail, 1962](#), paragr. 14 b) iii) à vi)

¹³² [Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#), art. 2. 2 d).

¹³³ [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. La CEACR a souligné à nouveau ce point dans son rapport général de 2021, paragr. 78.

que la [convention \(n° 105\) sur l'abolition du travail forcé, 1957](#),¹³⁴ 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 question¹³⁵.

- En outre, comme le souligne la CEACR, une attention particulière devrait être accordée aux personnes vivant dans la pauvreté qui, en raison de la pandémie, sont de plus en plus exposées à la coercition et au risque d'être victimes de travail forcé, notamment la traite des personnes, la servitude pour dettes et d'autres formes de travail forcé. La vulnérabilité des personnes qui se trouvaient déjà dans des situations de travail forcé ou qui risquaient de l'être avant l'épidémie de COVID-19, en particulier les personnes prises au piège d'une situation analogue à l'esclavage, celles victimes de discrimination ou de marginalisation, ou dont la protection sociale et professionnelle est limitée voire inexistante, est également amplifiée dans la situation actuelle¹³⁶.

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 \(no 149\) 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

¹³⁴ C.105, art. 1 a). Voir aussi le rapport général de 2021 de la CEACR, paragr. 78.

¹³⁵ Voir les paragraphes 302 à 304 de l'Étude d'ensemble de 2012 précitée.

¹³⁶ CEACR, Rapport général de 2021, paragr. 77.

adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit ¹³⁷.

- 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 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 ¹³⁸. 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 ¹³⁹.

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 ¹⁴⁰.

¹³⁷ [Convention \(n° 149\) sur le personnel infirmier, 1977](#), art. 7.

¹³⁸ [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.»

¹³⁹ R. 206, paragr. 9.

¹⁴⁰ [Convention \(n° 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), art. 13.

- 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 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 ¹⁴¹.
- 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 ¹⁴².

Secteur maritime

Selon les estimations, des centaines de milliers de gens de mer doivent actuellement être rapatriés sans délai, leur période de service ayant été prolongée au-delà de celle initialement prévue, certains comptabilisant plus de dix-sept mois de service consécutifs, souvent sans pouvoir bénéficier d'un congé et/ou de soins médicaux à terre, et un nombre tout aussi important de gens de mer doivent rejoindre d'urgence les navires pour les remplacer. La fatigue en mer

¹⁴¹ [Recommandation \(n° 201\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), paragr. 4.

¹⁴² R.201, paragr. 3. Voir aussi le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs (1997).

comporte un risque immense pour la santé physique et mentale des gens de mer et pour la sûreté de la navigation, la sécurité et la protection du milieu marin.¹⁴³ Les résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies¹⁴⁴, le Conseil d'administration du BIT¹⁴⁵ et le Comité de la sécurité maritime de l'OMI¹⁴⁶ ont exhorté les États Membres à désigner les gens de mer comme étant des travailleurs essentiels, dans le but de faciliter une circulation en toute sécurité et sans entrave qui permette d'embarquer sur un navire ou d'en débarquer, ainsi que de faciliter les congés à terre et, lorsqu'il y a lieu, les soins médicaux à terre.

Le BIT a actualisé sa [note d'information](#) sur les questions relatives au travail maritime et au COVID-19¹⁴⁷ qui aborde plusieurs aspects de l'application de la [Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\)](#) dans le contexte de la pandémie. Ce document contient [l'observation générale](#) de la CEACR¹⁴⁸ ainsi que les déclarations du bureau de la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, publiées respectivement les 31 mars 2020¹⁴⁹, 1^{er} octobre 2020¹⁵⁰ et 15 décembre 2020¹⁵¹ sur le COVID-19.

¹⁴³ [Observation générale sur des questions découlant de l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\), pendant la pandémie de COVID-19](#), adoptée par la CEACR à sa 91^{ème} session (nov.-déc. 2020), BIT, 2020.

¹⁴⁴ Voir la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies A/75/L.37 sur la coopération internationale face aux difficultés connues par les gens de mer à cause de la pandémie de (COVID-19 et en appui aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

¹⁴⁵ Voir la [Résolution du Conseil d'administration du BIT concernant les questions relatives au travail maritime et la pandémie de COVID-19](#).

¹⁴⁶ Voir la résolution MSC.473 (ES.2) du Comité de la sécurité maritime de l'OMI intitulée « [Mesures recommandées pour faciliter la relève des équipages, l'accès aux soins médicaux et le voyage des gens de mer pendant la pandémie de COVID-19](#) ».

¹⁴⁷ [Note d'information – Questions relatives au travail maritime et au coronavirus \(COVID-19\)](#) – Version révisée 3.0, 3 février 2021.

¹⁴⁸ Observation générale sur des questions découlant de l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), pendant la pandémie de COVID-19, 2020, adoptée par la CEACR à sa 91^{ème} session (nov.-déc. 2020), BIT, 2020. L'observation générale a pris en compte les observations reçues de l'ITF et de l'ICS en application de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, ainsi que des réponses de plusieurs gouvernements. Elle a répondu à plusieurs préoccupations concernant l'application de la MLC, 2006, pendant la crise actuelle.

¹⁴⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_741194.pdf

¹⁵⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_758229.pdf

¹⁵¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_765012.pdf

La note d'information fournit des orientations, en particulier : sur les droits des gens de mer en matière de santé et de sécurité pendant l'épidémie ; le droit au congé à terre ; les conditions relatives à la prorogation des contrats d'engagement maritime des gens de mer ; le droit des gens de mer au rapatriement ; et les obligations respectives de l'État du pavillon, de l'État du port et de l'État fournisseur de main-d'œuvre.

Les bonnes pratiques à cet égard figurent dans [la note sectorielle de l'OIT sur le COVID-19 et la navigation maritime et la pêche](#), qui donne une image complète des initiatives prises par les gouvernements, les partenaires sociaux et les organisations internationales pour faire face à la crise.

Comment assurer la protection des travailleurs migrants ¹⁵²?

La CEACR a estimé que l'inclusion des travailleurs migrants aux mesures de réponse à la crise et de relance est la façon la plus efficace de protéger leurs droits fondamentaux et ceux de leur famille, et d'éviter la xénophobie et la stigmatisation qui, en décourageant les migrants de se faire dépister et soigner, gênent les actions sanitaires ¹⁵³. La Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, appelle les États Membres à prendre des mesures spécifiques pour la protection des migrants touchés par des situations de crise, et prône la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs migrants au regard des principes et droits fondamentaux au travail ¹⁵⁴.

Services et examens médicaux

- Conformément à [la convention \(no 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), l'État doit prévoir des services médicaux appropriés à l'intention des

¹⁵² On trouvera des recommandations pour les décideurs et les mandants dans la [Note de synthèse sur les politiques « Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19 »](#).

¹⁵³ CEACR, Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 265. Voir aussi les notes de synthèse du BIT sur les politiques « [Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19](#) » et « [Protéger les droits au travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force pendant la pandémie de COVID-19](#) ».

¹⁵⁴ R.205, paragr. 26 et 27.

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 ¹⁵⁵.

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

- Les travailleurs migrants vivent souvent dans des logements collectifs, ou se retrouvent principalement dans des centres d'accueil temporaire ou des centres de formation, vivent en communautés ou dans des camps. Dans de telles conditions, il leur est difficile de respecter les consignes sanitaires, comme la distanciation sociale, pour prévenir la propagation du COVID-19 ¹⁵⁶.
- La [recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), prévoit que toutes les mesures appropriées devraient être prises pour prévenir tous risques de santé particuliers auxquels les travailleurs migrants peuvent être exposés ¹⁵⁷.
- L'État doit avoir un service gratuit approprié chargé de fournir aux travailleurs migrants des informations exactes ¹⁵⁸. 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 ¹⁵⁹.
- 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-19 ¹⁶⁰.

¹⁵⁵ Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, art. 5.

¹⁵⁶ CEACR, Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 258.

¹⁵⁷ [Recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), paragr. 20.

¹⁵⁸ C. 97, art. 2.

¹⁵⁹ [Recommandation \(n° 86\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), paragr. 5.2.

¹⁶⁰ [Recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), paragr. 22.

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) ¹⁶¹.
- 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 ¹⁶².
- À cet égard, un certain nombre de pays ont intégré les travailleurs migrants dans les réponses nationales ou ont adopté de nouveaux dispositifs spécifiques pour les travailleurs migrants, notamment des programmes de soutien économique et des mesures visant à promouvoir le maintien dans l'emploi des travailleurs nationaux ou migrants ¹⁶³.

¹⁶¹ C. 97, art. 6 (1) *b*) et C. 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.

¹⁶² C. 143, art. 9. Voir aussi l'Étude d'ensemble de 2016 [Promouvoir une migration équitable](#), paragr. 313.

¹⁶³ CEACR, Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 260-262.

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

- Les travailleurs migrants ont été gravement touchés par les mesures de restriction de la circulation adoptées dans les pays, qui ont été prises dans de nombreux cas pour contenir la propagation du COVID-19. De nombreux pays ont fermé leurs frontières ou y ont renforcé les contrôles, ce qui a placé des migrants dans des situations délicates, et des retours forcés de travailleurs migrants ont été signalés ¹⁶⁴. 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 ¹⁶⁵.
- 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) ¹⁶⁶. La perte d'emploi ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de l'autorisation de séjour ou du permis de travail ¹⁶⁷. 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 ¹⁶⁸.
- 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 ¹⁶⁹.
- Plus généralement, lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un État, ledit État devrait s'abstenir, autant que possible,

¹⁶⁴ CEACR, Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 258.

¹⁶⁵ C. 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.

¹⁶⁶ [Convention \(n° 143\) sur les travailleurs migrants \(dispositions complémentaires\), 1975](#), art. 8 (1).

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ R. 151, paragr. 31.

¹⁶⁹ C. 143, art. 8 (2).

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 ¹⁷⁰.

- À cet égard, certains pays ont pris des dispositions pour prolonger les permis de travail ou accorder des amnisties aux travailleurs migrants¹⁷¹.

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 ¹⁷². Cela vaut également pour tout travailleur migrant visé par des dispositions nationales qui n'obtient 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 ¹⁷³.

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 ¹⁷⁴. Dans le contexte particulier de la

¹⁷⁰ À moins qu'un accord ne soit intervenu à cet effet entre les autorités compétentes des territoires d'émigration. Voir R. 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 R.151, paragr. 30.

¹⁷¹ CEACR, Addendum de 2020 à l'Étude d'ensemble: promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, paragr. 259.

¹⁷² C. 143, art. 9 (3).

¹⁷³ C. 97, annexe II, art. 9.

¹⁷⁴ Voir le document [Application de la Convention N° 169 relative aux Peuples Indigènes et Tribaux: pour un avenir inclusif, durable et juste](#), BIT, 2019.

pandémie de COVID-19, la CEACR a souligné que la situation de vulnérabilité à laquelle sont confrontés les peuples autochtones doit être traitée de manière urgente. En outre, elle a appelé les gouvernements à s'efforcer de veiller à ce que les populations autochtones bénéficient d'une protection efficace et culturellement appropriée contre la pandémie de COVID-19 et ses conséquences ¹⁷⁵.

- La CEACR a également souligné que la pleine application de [la convention \(no 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989](#), devrait guider l'action gouvernementale dans sa réponse à la crise ¹⁷⁶. La convention 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 ¹⁷⁷. 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 essentiels pour répondre à leurs besoins spécifiques dans ce contexte particulier ¹⁷⁸. De fait, la convention n° 169 fournit le cadre nécessaire pour l'adoption d'une approche inclusive qui ne laisse personne de côté ¹⁷⁹. En appliquant la convention, les gouvernements doivent veiller à:
 - l'accès aux services de soins de santé et aux mesures de protection sociale ¹⁸⁰;
 - la consultation et la participation des peuples autochtones en ce qui concerne les mesures susceptibles de les toucher directement, y

¹⁷⁵ [CEACR, Rapport général de 2021](#), paragr. 90.

¹⁷⁶ [CEACR, Rapport général de 2021](#), paragr. 90.

¹⁷⁷ C. 169, art. 2, 7 et 33.

¹⁷⁸ Voir aussi le paragr. 15 g) de la R. 205 qui prône la consultation et la participation des peuples indigènes et tribaux dans ce contexte.

¹⁷⁹ [CEACR, Rapport général de 2021](#), paragr. 90.

¹⁸⁰ C. 169, art. 24 et 25.



compris les mesures qui peuvent avoir un impact spécifique ou disproportionné sur eux ¹⁸¹:

- la protection contre la discrimination ¹⁸²;
- 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 ¹⁸³;
- la protection des peuples indigènes et tribaux contre les conditions de travail qui mettent en danger leur santé ¹⁸⁴;
- 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 ¹⁸⁵;
- la protection spécifique des peuples indigènes et tribaux en isolement volontaire et des peuples nomades ¹⁸⁶;
- 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 ¹⁸⁷.

¹⁸¹ C. 169, art. 6.

¹⁸² C. 169, art. 3.

¹⁸³ C. 169, art. 5.

¹⁸⁴ C. 169, art. 20 3) b).

¹⁸⁵ C. 169, art. 30.

¹⁸⁶ C. 169, art. 14 et 18.

¹⁸⁷ C. 169, art. 4 et 5.