



Organisation  
internationale  
du Travail

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

## Questions fréquentes

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

### NORMES

23 mars 2020 - Version 1.2

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



Que nous disent les normes internationales du travail sur les réponses aux crises?.....	5
Quel rôle le dialogue social peut-il jouer face à la pandémie de COVID-19?	8
Éviter les pertes d'emplois et soutenir les revenus.....	9
Quelles sont les stratégies à mettre en œuvre pour favoriser la reprise, protéger l'emploi et promouvoir le travail décent?.....	9
Que devrait-il se passer en cas de suspension de l'emploi ou de licenciement? .....	10
Et en cas de réduction temporaire de la durée du travail? .....	12
Les salaires sont-ils protégés en cas de faillite? .....	12
Sécurité et santé au travail .....	13
Que devraient faire les employeurs pendant l'épidémie?.....	13
Quels sont les droits et responsabilités des travailleurs pendant l'épidémie?	14
Les travailleurs disposent-ils d'un droit de retrait? .....	14
Le COVID-19 peut-il être classé comme une maladie professionnelle?.....	15
Qu'en est-il des soins de santé? .....	16
Existe-t-il des orientations normatives concernant la protection des travailleurs contre les risques biologiques au travail?.....	16
Prévention de la discrimination, protection contre la discrimination et protection de la vie privée .....	18
Qu'en est-il du respect de la vie privée? .....	18
Et pour ce qui est de la discrimination, des préjugés et de la xénophobie?	19
Droit au congé et mesures spéciales concernant les modalités de travail .....	21
Les travailleurs ont-ils droit à un congé de maladie rémunéré? .....	21



Qu'en est-il des absences du travail pour cause de quarantaine? .....	21
Que se passe-t-il si un membre de ma famille est malade? .....	22
Peut-on obliger un travailleur à prendre des congés?.....	22
Les normes internationales du travail traitent-elles des modalités de télétravail?.....	23
La flexibilité des normes internationales du travail dans les situations d'urgence .....	23
Qu'en est-il des exceptions à la durée normale du travail en cas d'urgence nationale .....	24
Existe-t-il des dérogations à l'interdiction du travail obligatoire pendant une épidémie? .....	24
Catégories spécifiques de travailleurs et de secteurs .....	25
Qu'en est-il de la protection des travailleurs de la santé? .....	25
Secteur maritime.....	26
Comment assurer la protection des travailleurs migrants? .....	27
Quels sont les droits des travailleurs domestiques?.....	31



**«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 chaque femme et chaque homme puisse accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

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

Premièrement, le respect des principales dispositions de ces normes en ce qui concerne la sécurité et la santé, les modalités de travail, la protection de certaines catégories de travailleurs, la non-discrimination, la sécurité sociale ou la protection de l'emploi est la garantie que les travailleurs, les employeurs et les gouvernements continueront d'œuvrer pour préserver des conditions de travail décentes tout en s'adaptant à la pandémie de COVID-19.

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

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

En outre, le respect de ces normes contribue à une culture du dialogue social et de la coopération sur le lieu de travail qui est essentielle pour engager la reprise



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

La présente note compile les réponses aux questions les plus fréquemment posées à propos des normes internationales du travail et du COVID-19 en vue d'aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à s'adapter et à répondre à la pandémie.

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

Elles nous 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 pourraient s'avérer utiles face à l'épidémie de COVID-19 que nous connaissons actuellement. L'une des plus récentes de ces normes, la [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), qui a été adoptée par l'immense majorité des mandants, souligne la nécessité, dans la réponse aux crises, de garantir le respect de tous



les droits humains et la primauté du droit, y compris le respect des principes et droits fondamentaux au travail<sup>1</sup>. Cette recommandation décrit une approche stratégique de la réponse aux crises, à savoir une approche multidimensionnelle par étapes consistant à mettre en œuvre des stratégies cohérentes et globales pour permettre le redressement et renforcer la résilience, notamment:

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

---

<sup>1</sup> Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, préambule et paragr. 7 b) et 43.



- 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 <sup>2</sup>.
  
- En outre, les gouvernements devraient, aussi rapidement que possible:
  - s'efforcer de garantir une sécurité élémentaire de revenu, en particulier aux personnes que la crise a privées de leur emploi ou de leurs moyens de subsistance;
  - élaborer, rétablir ou améliorer des régimes complets de sécurité sociale et d'autres mécanismes de protection sociale en tenant compte de la législation nationale et des accords internationaux;
  - s'efforcer d'assurer l'accès effectif à des soins de santé et autres services sociaux essentiels, en particulier aux catégories de population et individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables <sup>3</sup>.
  
- De plus, le respect des principales dispositions des normes internationales du travail relatives à la sécurité et à la santé au travail, à la sécurité sociale, à l'emploi, à la non-discrimination, aux modalités de travail et à la protection de catégories spécifiques de travailleurs peut aussi contribuer à préserver des conditions de travail décentes pendant la pandémie de COVID-19.

---

<sup>2</sup> R. 205, paragr. 8. Le paragraphe 9 de la recommandation donne d'autres indications sur les mesures immédiates qu'il convient de prendre.

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



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

- Un climat de confiance reposant sur le dialogue social et le tripartisme sera essentiel pour la mise en œuvre effective des mesures de lutte contre l'épidémie de COVID-19 et d'atténuation de ses effets. Renforcer le respect et l'utilisation des mécanismes du dialogue social est un bon moyen d'accroître la résilience des employeurs et des travailleurs et de les mobiliser au service de mesures douloureuses mais nécessaires, surtout lorsque les tensions sociales s'intensifient. La [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), souligne en particulier l'importance du dialogue social et le rôle essentiel que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la réponse aux crises <sup>4</sup>.
- La recommandation souligne aussi la nécessité 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 en faveur du redressement et de la résilience <sup>5</sup>. Elle appelle les États Membres à reconnaître que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la réponse aux crises, compte tenu de la [convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#), et de la [convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#) <sup>6</sup>.
- Le dialogue social joue un rôle capital au niveau de l'entreprise car les travailleurs ont besoin d'être informés, consultés et avertis en ce qui concerne à la fois les conséquences de la crise sur leurs conditions d'emploi et les

---

<sup>4</sup> R. 205, paragr. 7 k), 24 et 25.

<sup>5</sup> R. 205, paragr. 8 d).

<sup>6</sup> R. 205, paragr. 25.





mesures qu'ils peuvent prendre pour se protéger eux-mêmes et participer au confinement <sup>7</sup>.

## Éviter les pertes d'emplois et soutenir les revenus

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

- Selon les estimations de l'OIT, près de 25 millions d'emplois pourraient être perdus dans le monde à cause de la pandémie de COVID-19. Dans cette perspective, l'action menée pour promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi (conformément à la [convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#)) <sup>8</sup> devra donc comprendre des mesures sélectives visant à stabiliser les économies et à régler les problèmes d'emploi, y compris des mesures de stimulation budgétaire et monétaire destinées à préserver les moyens d'existence et les revenus et à assurer la continuité des activités <sup>9</sup>.
- Une approche par étapes et multidimensionnelle de la reprise devrait comprendre des mesures immédiates pour la protection sociale et l'emploi favorisant notamment le redressement de l'économie locale <sup>10</sup>.
- Dans un contexte de ralentissement de l'activité économique, il est aussi particulièrement indiqué de soutenir les niveaux de salaires minima pour

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> [Convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#), art. 1.

<sup>9</sup> [Recommandation \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#), paragr. 8 et annexe, et [recommandation \(n° 169\) concernant la politique de l'emploi \(dispositions complémentaires\), 1984](#), paragr. 1, 6 et 10.

<sup>10</sup> R. 205, paragr. 8.



protéger les travailleurs vulnérables et réduire la pauvreté, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique <sup>11</sup>.

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

- Les travailleurs dont l'emploi est suspendu, réduit ou supprimé à cause des retombées économiques de l'épidémie de COVID-19 ou pour des raisons de santé et de sécurité devraient avoir droit à des indemnités pour compenser la perte de gain subie en conséquence, conformément à la [convention \(n° 168\) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988](#) <sup>12</sup>.
- Les travailleurs qui ont perdu leur emploi devraient avoir accès à des mesures de promotion de l'emploi, y compris les services de l'emploi et la formation professionnelle en vue de leur réintégration sur le marché du travail <sup>13</sup>.
- En ce qui concerne les licenciements individuels, [la convention \(n° 158\) sur le licenciement, 1982](#), dispose, à titre de principe de base, 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 <sup>14</sup>. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou de responsabilités familiales ne constitue pas un motif valable de licenciement <sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> La [convention \(no 131\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#), et la [recommandation \(n° 135\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#), peuvent fournir des éléments d'orientation à cet égard (voir aussi le document [Surmonter la crise: Un pacte mondial pour l'emploi](#), adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session, Genève, 19 juin 2009, paragr. 23).

<sup>12</sup> [Convention \(n° 168\) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988](#), art.10. Voir aussi la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), partie IV.

<sup>13</sup> C. 168, art. 7 à 9. Voir aussi la [recommandation \(n° 176\) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988](#), paragr. 2.

<sup>14</sup> C. 158, art. 4.

<sup>15</sup> [Étude d'ensemble de 1995 sur la protection contre le licenciement injustifié](#), paragr. 136 à 142 ; et C.156, art. 8.



- En ce qui concerne les licenciements collectifs, la convention n° 158 prévoit que, lorsqu'un employeur envisage des licenciements pour des motifs économiques, il doit fournir aux représentants des travailleurs les informations pertinentes (y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder) et leur donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi <sup>16</sup>. Aux termes de la convention, l'employeur qui envisage des licenciements doit aussi les notifier à l'autorité compétente, conformément à la législation <sup>17</sup>.
- À cet égard, la [recommandation \(n° 166\) sur le licenciement, 1982](#), précise que toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés. En outre, lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés <sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> C. 158, art. 13

<sup>17</sup> C. 158, art. 14.

<sup>18</sup> R. 166, paragr. 19.



## 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, particulièrement en cas de réduction temporaire de la durée du travail et de suspension ou de réduction du gain due à une suspension temporaire de travail <sup>19</sup>. Qu'en est-il du versement des salaires?

- Selon 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 <sup>20</sup>.

## 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 l'épidémie 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 <sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> C. 168, art. 10.

<sup>20</sup> C. 95, art. 12.

<sup>21</sup> C. 95, art. 11.



## Sécurité et santé au travail

### Que devraient faire les employeurs pendant l'épidémie?

- C'est aux employeurs qu'incombe la responsabilité générale de veiller à ce que toutes les mesures de prévention et de protection possibles soient prises pour réduire au minimum les risques liés à l'activité professionnelle ([convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#))<sup>22</sup>. 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<sup>23</sup>.
- 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<sup>24</sup>; de les consulter sur les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail<sup>25</sup>; de prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence<sup>26</sup>; et d'informer l'inspection du travail des cas de maladie professionnelle<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> 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».

<sup>23</sup> C.155, art. 16 (3) et 21.

<sup>24</sup> C.155, art. 19 c) et d).

<sup>25</sup> C.155, art. 19 e).

<sup>26</sup> C.155, art. 18.

<sup>27</sup> [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.



## 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 <sup>28</sup>.
- Les mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs <sup>29</sup>.
- Les dispositions prises sur les lieux de travail doivent prescrire aux travailleurs de signaler à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé. Tant que l'employeur n'aura pas pris de mesures pour y remédier, le cas échéant, il ne pourra pas demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé <sup>30</sup>.
- Les travailleurs devraient être informés de manière adéquate et appropriée des risques pour la santé inhérents à leur travail <sup>31</sup>.

## Les travailleurs disposent-ils d'un droit de retrait?

- 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

---

<sup>28</sup> C.155, art. 19, et [recommandation \(n° 164\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), paragr. 16.

<sup>29</sup> C.155, art. 21.

<sup>30</sup> C.155, art. 19 f).

<sup>31</sup> [Recommandation \(n° 171\) sur les services de santé au travail, 1985](#), paragr. 22.



grave pour leur vie ou leur santé. Un travailleur qui exerce ce droit doit être protégé contre toute conséquence injustifiée <sup>32</sup>.

## Le COVID-19 peut-il être classé comme une maladie professionnelle?

- L'infection au COVID-19 et le stress post-traumatique, s'ils résultent d'une exposition professionnelle, pourraient être considérés comme des maladies professionnelles <sup>33</sup>. Les travailleurs qui, du fait de leurs activités professionnelles, souffrent de l'une ou l'autre de ces affections et sont dans l'incapacité de travailler devraient avoir droit à une indemnité en espèces ainsi qu'à des soins médicaux et à des soins connexes, comme le prévoit la [convention \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#). 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 (conjoint et enfants) ont le droit à une

---

<sup>32</sup> C.155, art. 13. 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.

<sup>33</sup> Le paragraphe 1.3.9 de l'annexe de la [recommandation \(n° 194\) sur la liste des maladies professionnelles, 2002](#), recommande que les listes nationales des maladies professionnelles (aux fins de prévention, d'enregistrement, de déclaration et, le cas échéant, de réparation) incluent, entre autres, les maladies causées par des agents biologiques au travail lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à ces agents biologiques et la maladie dont il est atteint. La recommandation précise que, pour l'application de ces listes, le degré et le type d'exposition ainsi que le travail ou l'activité professionnelle présentant un risque particulier d'exposition devraient être pris en compte lorsqu'il y a lieu.



prestation ou à une indemnité en espèces ainsi qu'à une allocation ou à une indemnité pour frais funéraires <sup>34</sup>.

## Qu'en est-il des soins de santé?

- Les personnes infectées 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 nécessaire; et à la réadaptation médicale <sup>35</sup>.

## 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 <sup>36</sup>. À l'heure actuelle, toutefois, le corpus de normes

---

<sup>34</sup> Voir notamment la [convention \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#), art. 6, 8, 9, 10 et 18; la [recommandation \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#), ainsi que la [recommandation \(n° 194\) sur la liste des maladies professionnelles, 2002](#), paragr. 2.1.12 et 2.4.1 de l'annexe.

<sup>35</sup> 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; la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), partie II.

<sup>36</sup> 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](#), la [recommandation \(n° 157\) sur le personnel infirmier, 1977](#), la [convention \(n° 167\) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988](#), la convention





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

- Les risques biologiques font référence à des organismes ou à des produits organiques issus de ces organismes qui présentent un danger pour la santé de l'homme. Parmi les plus courants figurent les bactéries, les virus, les toxines et les organismes animaux. Ils peuvent provoquer tout un éventail d'effets sur la santé allant d'irritations et d'allergies à des infections, des cancers et autres maladies. L'exposition des travailleurs aux agents biologiques est plus importante dans certains secteurs, par exemple les services de santé, l'agriculture, l'assainissement et la gestion des déchets (y compris notamment le démantèlement des navires).
- Certains agents biologiques devraient être reconnus comme des causes de maladies professionnelles en cas d'exposition dans le cadre d'activités professionnelles. Lorsqu'un lien direct entre l'exposition à des agents biologiques, résultant d'activités professionnelles, et une maladie contractée par un travailleur est établi de manière scientifique (ou par d'autres méthodes appliquées au niveau national), il est recommandé de reconnaître cette maladie comme une maladie professionnelle à des fins de prévention, d'enregistrement, de déclaration et de réparation <sup>37</sup>.
- Il existe actuellement une lacune réglementaire en ce qui concerne la *prévention* des maladies causées par la plupart des agents biologiques <sup>38</sup>.

---

(n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, la recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).

<sup>37</sup> 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.

<sup>38</sup> 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



L'Organisation 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 <sup>39</sup>.

## Prévention de la discrimination, protection contre la discrimination 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 <sup>40</sup>.

---

général. Il a été proposé que la recommandation n° 3 soit révisée moyennant l'élaboration d'un instrument portant sur tous les risques biologiques.

<sup>39</sup> Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, art. 4 (2).

<sup>40</sup> 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 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.



## Et pour ce qui est de la discrimination, des préjugés et de la xénophobie?

- Des incidents racistes et xénophobes peuvent survenir dans ce contexte d'épidémie, et les personnes de certaines origines ethniques ou venant de pays où la prévalence du virus est plus élevée peuvent être particulièrement visées. Il convient toutefois de rappeler que la race fait partie des motifs énoncés dans la [convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), qui interdit la discrimination dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, qu'elle soit directe ou indirecte, ou qu'il s'agisse de harcèlement fondé sur la discrimination, en particulier le harcèlement racial <sup>41</sup>. Le harcèlement racial se produit lorsqu'une personne fait l'objet d'un comportement s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou de tout autre comportement fondé sur la race, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour son destinataire <sup>42</sup>.
- Dans de nombreux pays, la discrimination fondée sur l'état de santé est interdite par la loi <sup>43</sup>. 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 <sup>44</sup>. En principe, et lorsque l'état de santé est ainsi couvert, des

---

<sup>41</sup> [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#).

<sup>42</sup> [Observation générale de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations \(CEACR\) sur l'application de la convention n° 111](#).

<sup>43</sup> Par exemple, en Albanie, en Croatie, en France, au Kenya, au Libéria, au Mexique, au Népal et au Togo.

<sup>44</sup> 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



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 considérés comme discriminatoires<sup>45</sup>. De surcroît, la convention n° 111 stipule aussi que les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations<sup>46</sup>. Il est toutefois essentiel de rappeler que cette exception doit être interprétée de manière restrictive afin que la protection offerte ne soit pas indûment limitée (il est nécessaire de procéder à un examen attentif au cas par cas). Enfin, alors que le virus se propage dans le monde, il importe de souligner que les mesures prises pour lutter contre la pandémie n'ont pas les mêmes conséquences selon que l'on est un homme ou une femme. La [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), préconise l'adoption d'une perspective d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de conception, d'exécution, de suivi et d'évaluation mises en œuvre dans la réponse aux crises<sup>47</sup>. Dans le contexte actuel, les femmes seront vraisemblablement les premières victimes des bouleversements sociaux et économiques car, dans les faits, ce sont elles qui assurent toujours l'essentiel des soins et services à la personne. Lorsque le virus contraint à fermer les établissements scolaires et à restreindre les déplacements, et lorsqu'il met les parents âgés en danger, ce sont les femmes qui doivent généralement supporter la charge de ces responsabilités

---

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).

<sup>45</sup> C. 111, art. 5 (2).

<sup>46</sup> C. 111, art. 1 (2).

<sup>47</sup> R. 205, paragr. 8



domestiques accrues. Les difficultés qui découlent de cette pandémie risquent d'aggraver les inégalités existantes. Si le partage équitable des responsabilités familiales et des tâches domestiques ne s'opère pas dès à présent, ce sont les femmes qui devront veiller à ce que les enfants restent scolarisés à distance, à ce que leur famille continue de se nourrir correctement et ne manque de rien, et ce sont souvent elles qui subiront de plein fouet les effets de cette crise. La réponse apportée devrait inclure, selon qu'il convient, une évaluation coordonnée et inclusive des besoins qui tiennent résolument compte de la dimension hommes-femmes<sup>48</sup>.

## **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<sup>49</sup>.

### **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

---

<sup>48</sup> R. 205, paragr. 9. Voir en particulier la [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), art. 1 et 2; C.111, art. 1 et 2; C.156, art. 1 à 6.

<sup>49</sup> Voir en particulier la convention n° 130, partie III, et la convention n° 102, partie III.



indemnité de maladie ([recommandation \(n° 134\) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#))<sup>50</sup>.

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

- Un travailleur ayant des responsabilités familiales à l'égard d'un enfant à charge ou d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un membre de sa famille, comme le préconise la [recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#)<sup>51</sup>.
- 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<sup>52</sup>. Les travailleurs qui doivent prendre soin de membres de leur famille malades devraient également bénéficier d'une aide<sup>53</sup>.

## Peut-on obliger un travailleur à prendre des congés?

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

---

<sup>50</sup> [Recommandation \(n° 134\) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#), paragr. 8.

<sup>51</sup> [Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), paragr. 23 (1) et (2).

<sup>52</sup> R. 165, paragr. 19.

<sup>53</sup> R. 134, paragr. 10.



de tenir compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à ce travailleur <sup>54</sup>.

## Les normes internationales du travail traitent-elles des modalités de télétravail?

Le télétravail est actuellement utilisé pour éviter la propagation du virus dans de nombreuses entreprises et institutions publiques. 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](#), ainsi que dans une autre étude d'ensemble, toute récente, intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* <sup>55</sup>.

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

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

---

<sup>54</sup> [Convention \(n° 132\) sur les congés payés \(révisée\), 1970](#), art. 10. À cet égard, 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).

<sup>55</sup> 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.



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

- La [recommandation \(n° 116\) sur la réduction de la durée du travail, 1962](#), indique que l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer dans quelles circonstances et dans quelles limites des dérogations à la durée normale du travail peuvent être autorisées en cas de force majeure, pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires, pour récupérer les heures de travail perdues par suite d'interruptions collectives du travail dues à des sinistres ou en cas d'événements présentant un danger national <sup>56</sup>.

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

- En vertu des normes de l'OIT (en particulier la [convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#)), la définition du travail obligatoire n'inclut pas tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, y compris dans le cas d'une épidémie mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population <sup>57</sup>.
- 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 <sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> [Recommandation \(n° 116\) sur la réduction de la durée du travail, 1962](#), paragr. 14 b) iii) à vi)

<sup>57</sup> [Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#), art. 2. 2 d).

<sup>58</sup> [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.





## Catégories spécifiques de travailleurs et de secteurs

### Qu'en est-il de la protection des travailleurs de la santé?

- Les travailleurs de la santé sont particulièrement exposés au risque de contracter au travail des maladies transmissibles comme le COVID-19. Conformément à la [convention \(n° 149\) sur le personnel infirmier, 1977](#), chaque État doit s'efforcer, si nécessaire, d'améliorer les dispositions législatives existant en matière d'hygiène et de sécurité du travail en les adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit <sup>59</sup>.
- 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 <sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> [Convention \(n° 149\) sur le personnel infirmier, 1977](#), art. 7.

<sup>60</sup> [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] 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.»



## Secteur maritime

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

Le secteur maritime est durement touché par les mesures prises pour enrayer l'épidémie de COVID-19. C'est pourquoi la protection des gens de mer doit impérativement rester une priorité. La [convention du travail maritime, 2006](#), prévoit que tous les gens de mer ont droit à un lieu de travail sûr et sans danger où les normes de sécurité sont respectées et à la protection de la santé, aux soins médicaux, à des mesures de bien-être et aux autres formes de protection sociale <sup>61</sup>.

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

Même dans le contexte de la pandémie de COVID-19, des permissions à terre sont accordées aux gens de mer dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction <sup>62</sup>.

### Obligations de l'État du pavillon

L'État doit s'assurer que tous les gens de mer qui travaillent sur des navires battant son pavillon sont couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé – notamment la mise à disposition de gel hydroalcoolique et de masques de protection – et ont accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service à bord <sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> [Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\)](#), art. IV, paragr. 1 et 4.

<sup>62</sup> MLC, 2006, règle 2.4, paragr. 2.

<sup>63</sup> MLC, 2006, règle 4.1, paragr. 1.



## Obligations de l'État du port

L'État doit s'assurer que les gens de mer travaillant à bord de navires qui se trouvent sur son territoire ont accès à ses installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats <sup>64</sup>.

## Bonnes pratiques

L'OIT a participé à l'élaboration d'une lettre circulaire de l'Organisation maritime internationale destinée à la communauté internationale et portant sur la situation des gens de mer face à la flambée de COVID-19. L'attention y est appelée sur les dispositions pertinentes de la MLC, 2006. L'Organisation mondiale de la santé a publié des considérations d'ordre pratique sur le traitement des cas/de la flambée épidémique de coronavirus (COVID-19) à bord des navires intitulées *Operational considerations for managing COVID-19 cases/outbreak on board ships*.

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

## Comment assurer la protection des travailleurs migrants?

### Services et examens médicaux

- Conformément à la [convention \(n° 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), l'État doit prévoir des services médicaux appropriés à l'intention des

---

<sup>64</sup> MLC, 2006, règle 4.1, paragr. 3.



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 <sup>65</sup>.

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

- La [recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), prévoit que toutes les mesures appropriées devraient être prises pour prévenir tous risques de santé particuliers auxquels les travailleurs migrants peuvent être exposés <sup>66</sup>.
- L'État doit avoir un service gratuit approprié chargé de fournir aux travailleurs migrants des informations exactes <sup>67</sup>. 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 <sup>68</sup>.
- 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 <sup>69</sup>.

---

<sup>65</sup> [Convention \(n° 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\)](#), art. 5.

<sup>66</sup> [Recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#), paragr. 20.

<sup>67</sup> C. 97, art. 2.

<sup>68</sup> [Recommandation \(n° 86\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), paragr. 5.2.

<sup>69</sup> [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) <sup>70</sup>.
- 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 <sup>71</sup>.

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

- Un travailleur migrant admis à titre permanent et les membres de sa famille ne pourront être renvoyés, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux le prévoient, lorsque pour cause de maladie (dont le COVID-19) survenue après son arrivée le travailleur migrant se trouve dans l'impossibilité d'exercer son métier <sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> C. 143, art. 9. Voir aussi l'étude d'ensemble de 2016 [Promouvoir une migration équitable](#), paragr. 313.

<sup>72</sup> 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.



- 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)<sup>73</sup>. La perte d'emploi ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de l'autorisation de séjour ou du permis de travail<sup>74</sup>. 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<sup>75</sup>.
- 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<sup>76</sup>.
- Plus généralement, lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un État, ledit État devrait s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de son territoire ce travailleur et, le cas échéant, les membres de sa famille pour des raisons tirées de l'insuffisance des ressources du travailleur ou de la situation du marché de l'emploi<sup>77</sup>.

### 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<sup>78</sup>. Cela vaut

---

<sup>73</sup> [Convention \(n° 143\) sur les travailleurs migrants \(dispositions complémentaires\), 1975](#), art. 8 (1).

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> R. 151, paragr. 31.

<sup>76</sup> C. 143, art. 8 (2).

<sup>77</sup> 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.

<sup>78</sup> C. 143, art. 9 (3).



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 <sup>79</sup>.

## Quels sont les droits des travailleurs domestiques?

- Les travailleurs domestiques et les aidants peuvent être particulièrement vulnérables face au COVID-19 et n'ont souvent 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 spécifiques du travail domestique, pour garantir la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques <sup>80</sup>.
- 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,

---

<sup>79</sup> C. 97, annexe II, art. 9.

<sup>80</sup> [Convention \(n° 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), art. 13.



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 <sup>81</sup>.

---

<sup>81</sup> [Recommandation \(n° 201\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), paragr. 4.