




Organisation  
internationale  
du Travail

A close-up photograph of a woman wearing a pink hijab, glasses, and a green patterned face mask. She is wearing a light blue long-sleeved shirt and is working in a factory or industrial setting. Her hands are wearing silver-colored gloves. The background shows industrial equipment and bright lights.

► Document thématique  
sur les principes et droits  
fondamentaux au travail  
face à la COVID-19

# **Document thématique sur les principes et droits fondamentaux au travail face à la COVID-19**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays..

---

## FUNDAMENTALS

*Document thématique sur les principes et droits fondamentaux au travail face à la COVID-19 / Organisation internationale du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE), Genève: OIT, 2020.*

ISBN: 978-92-2-033110-1 (imprimé); 978-92-2-033109-5 (PDF Web)

Disponible aussi en anglais: *Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work*, ISBN: 978-92-2-033105-7 (imprimé); 978-92-2-033104-0 (PDF Web), Genève, 2020; et en espagnol: *Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID-19*, ISBN: 978-92-2-033112-5 (imprimé); 978-92-2-033111-8 (PDF Web), Genève, 2020.

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/fundamentals](http://www.ilo.org/fundamentals)

---

Photo couverture: Opératrice portant un masque et des gants en cotte de mailles métallique résistant aux coupures pour travailler à la coupe dans une usine de confection pendant la pandémie de COVID-19 (Indonésie). Le programme Better Work de l'OIT et de la Société Financière Internationale (SFI) vise à améliorer les conditions de travail et à rendre le secteur de l'habillement plus compétitif.  
© Programme Better Work

Imprimé en Suisse

Photocomposition par Bip-Bip, Genève, Suisse

## ► Table des matières

---

<b>1.</b> Les principes et droits fondamentaux au travail face à la COVID-19.....	IV
<b>2.</b> La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective .....	6
<b>3.</b> L'élimination du travail forcé ou obligatoire .....	10
<b>4.</b> Abolition du travail des enfants .....	14
<b>5.</b> Élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession .....	18
<b>6.</b> La voie à suivre: les principes et droits fondamentaux au travail dans la lutte contre la COVID-19.....	22

## ► Encadrés

---

### **Encadré 1.**

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail . 1

### **Encadré 2.**

Situation des principes et droits fondamentaux au travail avant la COVID-19 . 3

### **Encadré 3.**

Principes et droits fondamentaux au travail, droits humains et COVID-19..... 4

### **Encadré 4.**

Cadre stratégique: les quatre grands axes de la lutte contre la crise de la COVID-19, fondés sur les normes internationales du travail .....

23



# 1. Les principes et droits fondamentaux au travail face à la COVID-19

Pour les millions de travailleurs déjà en situation vulnérable, la crise de la COVID-19 peut avoir des conséquences dévastatrices: leurs droits fondamentaux au travail sont compromis, entraînant plus d'insécurité, pour eux-mêmes et leurs familles. La sauvegarde et l'extension des principes et droits fondamentaux au travail seront donc l'une des clés de la réussite des mesures immédiates et à plus long terme de lutte contre la crise dans le monde du travail.



En cette période de crise, il est plus important que jamais de sauvegarder les quatre principes et droits fondamentaux au travail – la liberté d’association et de négociation collective, l’abolition du travail forcé et du travail des enfants, et l’élimination de la discrimination dans l’emploi et la profession (Encadré 1). Ces droits sont compromis par la crise, bien qu’ils constituent le socle sur lequel reconstruire un monde du travail meilleur et plus juste après son passage. Non seulement les droits humains sont universels et inaliénables, mais ils jouent également un rôle catalyseur pour l’avènement du travail décent et de la justice sociale. Ils sont le point de départ pour la création d’un cercle vertueux favorisant un dialogue social efficace, l’amélioration des revenus et des conditions de travail pour les travailleurs et les employeurs, et la formalisation de l’économie informelle.<sup>1</sup>

► **Encadré 1.**  
**Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**

Adoptée en 1998, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail impose aux États membres de l’OIT de respecter et de promouvoir des principes et des droits rentrant dans quatre catégories, qu’ils aient ratifié ou non les conventions pertinentes.

Ces catégories sont: la liberté d’association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l’élimination du travail forcé ou obligatoire; l’abolition du travail des enfants; et l’élimination de la discrimination dans l’emploi et la profession.

La Déclaration de l’OIT établit clairement que ces droits sont universels et qu’ils s’appliquent à toutes les personnes dans tous les États – quel que soit leur niveau de développement économique. Elle mentionne en particulier les groupes ayant des besoins spécifiques, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants. Elle reconnaît que la croissance économique à elle seule n’est pas garante de travail décent, d’équité et de progrès social, et ne suffit pas à éradiquer la pauvreté.

**Les conventions et protocoles fondamentaux de l’OIT sont les suivants:**

---

**convention (no 29) sur le travail forcé, 1930;**

---

**protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;**

---

**convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;**

---

**convention (no 98) sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949;**

---

**convention (no 100) sur l’égalité de rémunération, 1951;**

---

**convention (no 105) sur l’abolition du travail forcé, 1957;**

---

**convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;**

---

**convention (n 138) sur l’âge minimum, 1973;**

---

**convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.**

La pandémie de COVID-19 et les ondes de choc économiques qui l'accompagnent exercent des pressions sans précédent sur le monde du travail, et sur les travailleurs et les employeurs qui en dépendent pour vivre. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que l'équivalent de 400 millions d'emplois à plein temps ont été perdus en raison de la crise lors du seul deuxième trimestre de 2020<sup>2</sup>. Les travailleurs et les entreprises qui vivent dans l'économie informelle sont les plus durement frappés. Environ 1,6 milliard de travailleurs de l'économie informelle, représentant 76 pour cent de l'emploi informel mondial, sont grandement affectés par les mesures de confinement et/ou travaillent dans les secteurs les plus touchés<sup>3</sup>. Les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'avoir un emploi informel et sont particulièrement affectés. Plus de quatre jeunes travailleurs sur dix étaient employés dans un secteur fortement touché lorsque la crise a frappé<sup>4</sup>. Les pertes de revenus pour ces travailleurs en situation de vulnérabilité risquent d'être lourdes, entraînant une forte hausse des taux de pauvreté. Avec l'effondrement de la demande et l'interruption des chaînes d'approvisionnement, la crise a également eu des effets dévastateurs sur les micro- et petites entreprises, ainsi que sur les travailleurs indépendants de l'économie informelle. La plupart n'ont ni l'épargne ni le crédit nécessaire pour amortir ce choc économique.

La pandémie de COVID-19 constitue de nouvelles menaces pour les principes et droits fondamentaux au travail. La crise aggrave de façon spectaculaire la vulnérabilité socioéconomique, entraînant une hausse du coût de substitution de l'éducation et alimentant les craintes selon lesquelles davantage de familles auraient recours au travail des enfants pour joindre les deux bouts. Des millions de travailleurs se retrouvent sans revenu à cause de la pandémie et, faute de pouvoir compter sur l'épargne ou une protection sociale, viennent grossir les rangs des travailleurs exposés à la servitude pour dettes et à d'autres formes de travail forcé. Une nouvelle vague de xénophobie et de stigmatisation s'est fait sentir dans le monde du travail, et la discrimination préexistante dans l'emploi et la profession s'est intensifiée. Une recrudescence de l'économie informelle et des pressions sur les droits au travail dans certains pays ont aggravé les difficultés auxquelles font face les travailleurs désireux de s'organiser et de négocier collectivement.

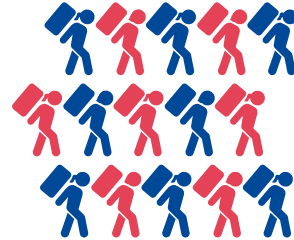
Les effets néfastes de la crise ne sont bien sûr pas répartis également. Ils se font sentir essentiellement chez ceux qui appartiennent déjà aux segments les plus vulnérables et les moins protégés de la société, notamment les pauvres et les groupes marginalisés, les travailleurs et les producteurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants, les victimes de discrimination, et les personnes vivant dans des contextes de fragilité, de conflit ou de catastrophes naturelles récurrentes. Pour ces populations, la crise est susceptible d'aggraver les risques de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination dans l'emploi et la profession, et de perte d'autonomie.

## ► Encadré 2.

## Situation des principes et droits fondamentaux au travail avant la COVID-19

Malgré d'importants progrès,

**152 millions** d'enfants  
étaient toujours astreints au travail  
des enfants dans le monde en 2016.



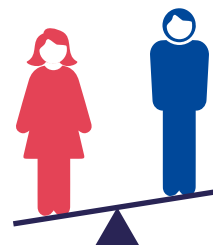
Près de **25 millions** de femmes,  
d'hommes et d'enfants étaient victimes  
de servitude pour dettes, de la traite et  
d'autres formes de travail forcé en 2016.



Plus de **40%** de la population mondiale  
vit dans un pays n'ayant pas ratifié la convention  
(no 87) sur la liberté d'association ni la convention  
(no 98) sur la négociation collective. Dans de  
nombreux pays qui ont ratifié ces conventions,  
des violations de ces droits persistent, en droit et  
dans la pratique.



En moyenne, les femmes sont rémunérées  
**20.5% de moins**  
que leurs homologues masculins et, dans  
de nombreux pays, sont effectivement exclues  
de certaines professions.



Des **centaines de millions**  
de gens sont victimes dans le monde du travail  
de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe,  
la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale,  
l'origine sociale, le statut VIH, le handicap, l'orientation  
sexuelle, l'identité de genre et autre.





► **Encadré 3.****Principes et droits fondamentaux au travail, droits humains et COVID-19**

Les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT définissent les droits humains universels. Les réponses à la crise de la COVID-19 qui respectent les droits humains et qui sont prises en leur nom donneront de meilleurs résultats en contribuant à vaincre la pandémie, à garantir l'accès universel aux soins de santé et à préserver la dignité humaine. L'OIT, en tant qu'institution spécialisée normative pour le monde du travail, collabore étroitement avec les Nations Unies pour faire en sorte que les mesures prises face à la pandémie demeurent centrées sur l'humain, comme prévu dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail.

Les six messages clés énoncés dans une note d'orientation des Nations Unies sur la COVID-19 et les droits humains soulignent le rôle central du travail décent dans les mesures prises pour vaincre la pandémie. Ils confirment la pertinence des principes et droits fondamentaux au travail:

**1.**

Protéger la vie des gens: c'est notre priorité. La protection des moyens de subsistance nous aide en ce sens.

**2.**

Les mesures prises doivent être inclusives, équitables et universelles – sinon, elles ne pourront vaincre un virus qui affecte chacun d'entre nous, quel que soit son statut.

**3.**

Les organisations de la société civile, ainsi que le secteur privé et le monde des affaires, ont des contributions à apporter qui doivent être facilitées.

**4.**

Les mesures d'urgence et de sécurité, si nécessaire, doivent être temporaires, proportionnées et axées sur la protection des gens.

**5.**

La solidarité mondiale est une nécessité pour faire en sorte que tous les pays réagissent avec la même efficacité.

**6.**

La pandémie mondiale révèle des faiblesses que les droits de l'homme peuvent aider à corriger lorsqu'il s'agira de reconstruire en mieux.

Dans le cadre qu'elle a défini pour la réponse socio-économique immédiate à la COVID-19, l'Organisation des Nations Unies évoque les questions relatives aux droits humains et les indicateurs correspondants pour surveiller les incidences de la COVID-19 sur les droits de l'homme. Ces questions traitent directement des droits de l'homme au travail:

- droits à la santé et à la vie, mesures spéciales pour protéger les groupes les plus vulnérables et marginalisés, et mesures spécifiques à l'égard des femmes et de leur protection;
- droits à l'information et à la participation constructive des populations touchées aux décisions relatives aux réponses politiques à la COVID-19;
- lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie;
- droits à la protection sociale et au travail décent;
- droit à la liberté, à la sécurité, à un procès équitable et à la liberté de mouvement;
- état d'urgence et législation d'urgence.

Le présent document thématique dresse un premier bilan des répercussions probables de la crise de la COVID-19 sur les principes et droits fondamentaux au travail, et de leurs implications pour les politiques publiques. Il est publié au moment de la levée des mesures de confinement initiales dans certains pays et de la relance des économies, alors que le monde s'attèle à une tâche incertaine: coexister avec le virus en attendant l'élaboration de vaccins et de traitements efficaces. Ce document thématique s'inspire d'une note séparée sur la réponse du programme international de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+) à la crise de la COVID-19<sup>5</sup>. Il complète d'autres documents thématiques et notes d'orientation de l'OIT sur la crise, et la note de synthèse des Nations Unies sur la COVID-19 et le monde du travail<sup>6</sup>. Ce document thématique sera actualisé à mesure que la crise évolue et que d'autres informations concernant ses répercussions sur les droits de l'homme dans le monde du travail seront disponibles.



Une jeune femme attend dans la foule, au centre de ressources pour les migrants de Katmandou (Népal), espérant recevoir un visa pour aller travailler à l'étranger. Les travailleurs migrants contribuent par leur activité à la croissance et au développement des pays d'accueil, et par les envois de fonds et les qualifications acquises à l'étranger, à la richesse des pays d'origine. L'OIT travaille à l'élaboration de politiques visant à maximiser les avantages des migrations de main-d'œuvre dans l'intérêt de tous. © OIT/M.Crozet

## 2. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

En de nombreux endroits, la crise de la COVID-19 rend plus difficile l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective, tant en droit que dans la pratique, ce qui entrave l'élaboration de mesures de lutte contre la crise fondées sur le consensus social.



Lorsque les droits à la liberté d'association et à la négociation collective leur sont refusés, les travailleurs ne peuvent agir de leur propre chef ni s'exprimer d'une voix commune pour défendre leurs droits et leurs intérêts, ou pour améliorer leurs conditions de travail. D'autres violations de leurs droits fondamentaux au travail sont alors à craindre. La liberté d'association et le droit de négociation collective sont également indispensables pour favoriser le dialogue social et la participation effective des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques économiques et sociales.

**Garantir les droits à la liberté d'association et à la négociation collective dans le monde demeure un défi de taille.** Les restrictions au droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier et au droit de négociation collective persistent, en droit et dans la pratique, dans bien des pays. Les violations du droit des employeurs à la liberté d'association et à la négociation collective persistent également dans certains contextes. Le défi qui consiste à garantir une représentation effective est encore plus grand, particulièrement dans l'économie informelle. Plus de 2 milliards de travailleurs – 62 pour cent de l'ensemble des travailleurs du monde – sont dans l'économie informelle; l'immense majorité d'entre eux sont privés d'une voix commune et représentative. Des millions de producteurs indépendants, et de micro- et petites entreprises opérant dans l'économie informelle n'ont pas l'avantage d'être membres d'une organisation d'employeurs. Plus les travailleurs et les entreprises sont poussés vers l'économie informelle du fait de la crise, plus l'accès effectif à la liberté d'association et au droit de négociation collective devient improbable.

**La crise de la COVID-19 ajoute à la difficulté de garantir les droits à la liberté d'association et à la négociation collective.** Dans certains contextes, les droits au travail, notamment les droits à la liberté d'association et à la négociation collective, sont mis à mal par les mesures prises à plus grande échelle par les gouvernements face à la crise. En Europe, par exemple, de nombreux cas d'ingérence des pouvoirs publics dans les droits syndicaux et de restriction de la liberté d'association ont été signalés à la Confédération européenne des syndicats (CES) dans les mois qui ont suivi le début de la crise. La Confédération note une tendance plus globale, pas simplement en Europe, selon laquelle certains gouvernements «recourent abusivement à leurs pouvoirs d'exception et aux décrets pour accélérer l'adoption de modifications législatives entravant l'exercice de droits syndicaux qui avaient été proposées et bloquées antérieurement du fait de l'opposition des syndicats<sup>7</sup>». De façon plus générale, la Confédération syndicale internationale (CSI) s'est dite préoccupée par les implications pour les travailleurs des modifications apportées au droit du travail dans un certain nombre de pays dans les mois qui ont suivi le début de la crise.<sup>8</sup>

L'OIT a souligné que toute modification relative aux droits syndicaux et aux relations professionnelles doit être l'aboutissement de consultations tripartites constructives entre les pouvoirs publics, et les organisations d'employeurs et de travailleurs, et qu'elle doit être conforme aux normes internationales du travail, à commencer par les normes fondamentales<sup>9</sup>. De façon plus générale, l'OIT note que la liberté d'opinion et d'expression, et les droits fondamentaux connexes, dont la liberté d'association<sup>10</sup>, peuvent être restreints ou suspendus à titre exceptionnel.



L'imposition de restrictions à ces libertés civiles essentielles ne devrait se produire qu'en cas d'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, au strict nécessaire pour remédier à la situation en question<sup>11</sup>. Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association a demandé aux États de ne pas utiliser une déclaration de l'état d'urgence pendant la crise de la COVID-19 pour imposer des restrictions en masse au droit de réunion pacifique et à la liberté d'association. Le Rapporteur spécial a déclaré qu'en cas d'adoption de nouvelles lois ou réglementations, toute restriction imposée aux droits doit être conforme aux principes de légalité, de nécessité et de proportionnalité<sup>12</sup>. La Haute-Commissaire aux droits de l'homme a déclaré qu'il est essentiel que les droits de l'homme soient au cœur des mesures prises par les gouvernements en réponse à la pandémie<sup>13</sup>.

**Simultanément, l'exercice des droits à la liberté d'association et à la négociation collective s'est révélé essentiel pour élaborer des programmes d'action efficaces et consensuels face à la crise.**

Il est de plus en plus fréquent que les employeurs et les travailleurs négocient des mesures pour atténuer ou limiter les répercussions de la crise sur la santé, l'emploi et les revenus, et pour favoriser la relance<sup>14</sup>. Les accords négociés entre les organisations d'employeurs et de travailleurs sont déterminants dans bien des cadres pour protéger la santé des travailleurs et limiter la propagation du virus sur les lieux de travail. En Colombie, par exemple, l'organisation des producteurs de bananes (l'Augura) et le syndicat des travailleurs agricoles (Sintrainagro) ont négocié et signé un [protocole sur la biosécurité](#)<sup>15</sup>. Cet accord couvre 22 000 travailleurs et prévoit des dispositions de sécurité et de santé au travail portant sur les équipements de protection individuel, les mesures de distanciation physique, le lavage des mains, le nettoyage et la désinfection des locaux et des équipements professionnels. Des comités de sécurité et de santé paritaires composés de représentants des syndicats et des employeurs contrôlent la mise en œuvre.



Ouvrier du textile dans les ateliers d'une usine de confection montre ses gants en cotte de mailles métallique résistant aux coupures (Nicaragua). Le programme Better Work OIT/SFI vise à améliorer le respect des normes du travail, notamment en matière de conditions de travail, et la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. © Programme Better Work OIT/SFI



Divers dispositifs visant à assurer la continuité des activités et à préserver l'emploi ont été introduits dans le cadre de conventions collectives. Dans l'État de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie, par exemple, l'organisation patronale du secteur de la métallurgie (Gesammetall) et le syndicat allemand des travailleurs de ce secteur (IG Metall) se sont entendus sur un train de mesures visant à préserver l'emploi pendant la crise. Des dispositions sont ainsi prévues concernant le travail à horaires réduits, le remplacement des salaires et des conditions plus favorables en matière de garde d'enfants pour les travailleurs de la métallurgie<sup>16</sup>. Au niveau international, l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la CSI et l'IndustriALL Global Union ont négocié une déclaration conjointe réclamant des mesures destinées à appuyer les fabricants de vêtements et à protéger les revenus, la santé et l'emploi des travailleurs de ce secteur<sup>17</sup>. Les employeurs et leurs organisations ont également négocié avec les syndicats pour convenir de directives et de critères concernant la réouverture des usines et des entreprises de telle manière à protéger les travailleurs du risque de contagion. En Uruguay, par exemple, des représentants de l'organisation patronale et du syndicat des travailleurs de la construction (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos - SUNCA) ont négocié un accord avec le gouvernement sur les conditions de la reprise des activités dans le secteur de la construction<sup>18</sup>. En France, au niveau sectoriel, les organisations d'employeurs et de travailleurs de l'industrie agroalimentaire ont publié un guide conjoint pour aider les entreprises à préparer la fin du confinement et/ou la reprise d'activité<sup>19</sup>.



# 3. L'élimination du travail forcé ou obligatoire

La crise de la COVID-19 entraîne une augmentation du nombre de travailleurs exposés au travail forcé et une aggravation des situations d'exploitation au travail.



Hommes travaillant dans un chantier de déforestation illégale à Ucayali, dans la région amazonienne (Pérou). Un plan d'action national sur le travail forcé est mis en œuvre au Pérou, qui comporte des mesures de lutte contre le travail forcé en déforestation illégale dans la région amazonienne. ©OIT

Le travail forcé s'entend du travail accompli contre son gré et sous la menace d'une peine quelconque, plus précisément des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités migratoires. Le travail forcé constitue non seulement une grave violation des droits de l'homme dans le monde du travail, mais également un délit criminel passible de sanctions pénales. Le travail forcé n'est jamais excusable ni rendu moins criminel par de graves difficultés économiques ou autres circonstances atténuantes, comme celles associées à la crise de la COVID-19.

**La pandémie amplifie certains des principaux facteurs qui favorisent le travail forcé, alimentant les craintes d'une augmentation du nombre de personnes concernées.** De plus en plus de faits indiquent que le travail forcé est en grande partie favorisé par la vulnérabilité socioéconomique et l'absence d'autres possibilités de survie ou de mécanismes d'adaptation<sup>20</sup>. La crise de la COVID-19 a fait grimper en flèche la vulnérabilité socioéconomique, précipitant dans l'économie informelle des dizaines de millions de travailleurs privés de moyens de subsistance ou ayant subi une baisse drastique de leurs revenus, sans filet de sécurité sociale ni épargne pour amortir le choc. Par ailleurs, de nombreux travailleurs ont, ou pourraient avoir, à faire face à de lourdes dépenses en matière de soins de santé liés à la pandémie, susceptibles de les acculer au travail forcé si l'on en croit les crises sanitaires précédentes<sup>21</sup>.

La servitude pour dettes, en particulier, est un sujet de préoccupation dans des contextes aggravant la vulnérabilité socioéconomique<sup>22</sup>. Il y a un risque que certains travailleurs se retrouvant sans emploi du jour au lendemain, ayant un besoin urgent de fonds pour la survie du ménage et sans accès à d'autres formes de crédit, se tournent vers des prêteurs prédateurs pour demander des prêts et soient forcés, eux-mêmes et/ou leurs

familles, de travailler sous la menace de violence ou d'autres pénalités jusqu'à ce que les prêts soient remboursés. En général, les conditions de ces prêts sont délibérément obscures, et les taux d'intérêt sont souvent usuraires, rendant les dettes impossibles à rembourser intégralement dans bien des cas. D'autres travailleurs, déjà endettés mais privés de revenus du jour au lendemain, risquent d'être obligés d'offrir leur travail ou celui d'un membre de leur famille, y compris d'un enfant dans certains cas, pour éponger leurs dettes. D'autres encore risquent de tomber dans le piège de la servitude pour dettes par l'imposition de commissions exorbitantes, la rétention de salaires ou d'autres pratiques de la part de recruteurs prédateurs.

Vu l'accès limité aux services financiers<sup>23</sup>, les contraintes sans précédent exercées sur le secteur du microcrédit et la disparition de nombreux groupes communautaires d'épargne<sup>24</sup>, les travailleurs en situation de vulnérabilité peuvent être tentés de recourir à des prêts à haut risque, pour se retrouver pris au piège de la servitude pour dettes. Les taux d'endettement préexistant déjà élevés chez les pauvres aggravent également le risque de servitude pour dettes dans bien des régions. Au Cambodge, par exemple, les travailleurs doivent rembourser environ 10 milliards de dollars É.-U. en microprêts, et nombre d'entre eux ont déjà perdu leurs revenus à cause de la COVID-19<sup>25</sup>. En Inde, une évaluation sommaire des répercussions de la crise sur 3000 travailleurs migrants dans le secteur de la construction a révélé que près du quart d'entre eux avaient des dettes qu'ils ne pouvaient pas rembourser, dont 60 pour cent craignaient de subir des violences de la part de leurs créanciers<sup>26</sup>.

Les statistiques fiables sont rares, mais des données empiriques en provenance de diverses régions du monde montrent déjà que des travailleurs se retrouvent en situation de travail forcé et de traite à cause de la crise de la COVID-19, ce qui donne à penser que cette analyse n'a rien de théorique<sup>27</sup>.



**La crise entraîne également une détérioration de conditions de travail déjà abusives, qui précipitent la descente aux enfers vers le travail forcé et la traite.** Les témoignages se multiplient concernant les difficultés supplémentaires auxquelles sont confrontés les travailleurs – et particulièrement les travailleurs migrants – qui sont déjà en situation de vulnérabilité. Des dizaines de milliers de travailleurs migrants, par exemple, seraient bloqués dans des conditions dangereuses en différents points de transit, à des postes frontaliers et dans des camps de travail en Afrique, à mesure que des pays ferment leurs frontières en réponse à la pandémie<sup>28</sup>. Ces travailleurs peuvent être la proie de trafiquants qui les trompent en leur proposant d'autres voies de passage<sup>29</sup>. Des travailleurs migrants à la recherche d'emplois sont restés bloqués en divers autres points du globe<sup>30</sup>.

Les travailleurs migrants licenciés dans certains lieux voient leur visa ou leur permis de travail arrivé à expiration, et risquent ainsi de se retrouver en situation irrégulière<sup>31</sup>. D'autres font face à des conditions incertaines, sont mis en quarantaine et sont stigmatisés à leur retour sans travail dans leur pays d'origine. Par ailleurs, les restrictions de voyage ont empêché d'autres travailleurs migrants de prendre un emploi à l'étranger, pour lequel ils avaient parfois payé des commissions et autres frais de recrutement élevés, augmentant ainsi le risque de flux migratoires irréguliers, de traite et de servitude pour dettes<sup>32</sup>.

Les travailleurs domestiques, dont la majorité sont des femmes, sont parmi les nombreux groupes spécifiques de travailleurs qui se retrouvent en situation plus risquée du fait de la pandémie. L'OIT estime que près des trois quarts des travailleurs domestiques dans le monde – plus de 55 millions de personnes, dont 37 millions sont des femmes – risquent fort de perdre leur emploi et leurs revenus du fait du confinement ou de l'absence de couverture sociale effective. Les plus mal lotis sont les travailleurs domestiques dans l'emploi informel sans filet de sécurité sociale auquel recourir pour amortir le choc; ce groupe représente 76 pour cent des personnes qui risquent de perdre leur emploi ou des heures de travail<sup>33</sup>. Des organisations de défense des droits de l'homme ont signalé une augmentation des incidents de violence physique et sexuelle à l'endroit de travailleurs domestiques, et les personnes qui perdent leur emploi à domicile mais ne peuvent rentrer dans leur pays, risquent de se retrouver sans abri et en plein flou juridique<sup>34</sup>.

De façon plus générale, d'innombrables travailleurs en situation de vulnérabilité, tant dans le monde industrialisé que dans les pays en développement, sont obligés de conserver un emploi qui les expose, eux et leurs familles, au risque d'infection

par le virus, en l'absence d'autres possibilités de survie ou à cause de la coercition exercée par leur employeur<sup>35</sup>.

**Les bouleversements économiques associés à la crise de la COVID-19 pourraient également générer une demande supplémentaire et de nouvelles occasions de travail forcé.** Alors que les





entreprises du monde entier luttent pour faire face à l'envolée de la demande de fournitures médicales et d'équipement médical, par exemple, des organisations de défense des droits de l'homme signalent des cas de travail forcé dans leurs activités de production en certains lieux<sup>36</sup>. Des pressions peuvent s'exercer pour lever les restrictions à l'importation de ces articles indispensables ou pour

recourir à des détenus, un groupe particulièrement exposé au risque d'exploitation, pour produire les fournitures et l'équipement localement<sup>37</sup>. La nécessité impérieuse de maintenir la production alimentaire et la chaîne d'approvisionnement alimentaire contribue également à accroître les risques d'exploitation en agriculture, un secteur dans lequel des cas de travail forcé ont été signalés en certains endroits<sup>38</sup>.

De façon plus générale, on peut craindre que certaines sociétés aux prises avec des difficultés financières au lendemain de la crise, ferment les yeux sur l'application de leurs normes du travail ou se rabattent sur l'économie informelle, où le travail forcé prend racine plus facilement. La flambée de la demande provoquée dans certains secteurs par la reprise de l'économie mondiale incitera probablement certaines entreprises à réduire les contrôles des procédures de recrutement équitable<sup>39</sup> ou à recourir à une sous-traitance non autorisée, aggravant ainsi le risque d'infiltration du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement<sup>40,41</sup>. Les entreprises du monde entier doivent évaluer, contrôler et atténuer ces risques avec la reprise des économies et le redémarrage de la production.

**Par ailleurs, la crise de la COVID-19 empêche les acteurs étatiques et non étatiques d'apporter appui et protection aux survivants.** Comme les ressources publiques et l'attention des acteurs étatiques de première ligne sont concentrées sur la réponse à la pandémie, on peut craindre une détérioration des services d'appui et de protection fournis aux rescapés du travail forcé et de la traite, qui risquent alors de se retrouver à nouveau dans des situations d'exploitation<sup>42</sup>. Les organisations non gouvernementales fournissant des services de protection essentiels aux survivants – accueil, aide médicale et psychologique, et programmes de réintégration – sont également susceptibles d'être affectées, les donateurs portant leur attention ailleurs face aux exigences de la pandémie. Dans bien des contextes, les travailleurs eux-mêmes ont moins de possibilités de faire valoir leurs droits et de dénoncer des abus: ils ont plus de mal à contacter les autorités compétentes et à porter plainte du fait du renforcement de la surveillance et des restrictions imposées aux déplacements, de la raréfaction des contacts directs avec les inspecteurs et les responsables d'audits sociaux, et de la multiplication des difficultés de communication avec le monde extérieur<sup>43</sup>. Pour ceux qui sont déjà engagés dans des procédures judiciaires, la crise a entraîné des retards dans des procédures judiciaires attendues de longue date, lorsque leurs chances d'obtenir réparation ne s'amenuisent pas davantage.



# 4. Abolition du travail des enfants

La crise de la COVID-19 laisse craindre une augmentation du travail des enfants, car l'enseignement est interrompu ou devenu trop dispendieux, et les familles durement touchées se voient forcées d'envoyer leurs enfants travailler pour survivre.



Enfants réfugiés syriens, victimes du travail des enfants (Liban). Bon nombre d'entre eux sont employés en agriculture et font des travaux dangereux. L'incidence du travail des enfants en agriculture est en hausse au Liban, spécialement dans la vallée de la Bekaa qui abrite un grand nombre de réfugiés syriens. © OIT/T. Ross



La COVID-19 pourrait nous faire revenir vingt ans en arrière concernant le travail des enfants<sup>44</sup>. Il est trop tôt pour déterminer les conséquences précises de cette pandémie, mais les crises précédentes et ce que nous savons déjà de celle-ci sont révélatrices d'une aggravation du risque de travail des enfants. Depuis l'adoption des objectifs de développement durable, la communauté internationale s'est engagée à mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici 2025. En l'absence de mesures visant à prévenir, atténuer et éliminer les effets de la pandémie sur les enfants, on risque non seulement de ne pas atteindre la cible fixée en vertu de ces objectifs, mais également de compromettre les gains durement acquis au cours des vingt dernières années en matière de lutte contre le travail des enfants.

**La crise sociale et économique frappe particulièrement les enfants et leurs familles, et plus d'enfants pourraient être acculés de ce fait au travail des enfants.** De 42 à 66 millions d'enfants pourraient sombrer dans l'extrême pauvreté en 2020<sup>45</sup>, qui viendraient s'ajouter aux quelque 386 millions d'enfants déjà dans cette situation en 2019, leurs familles ayant subi toute une série de chocs résultant directement ou indirectement de la pandémie: pertes d'emplois sans précédent; pertes de revenus dues au confinement; interruption des envois de fonds; frais médicaux astronomiques imprévus; entre autres. De plus, la pandémie laisse craindre l'apparition d'une crise alimentaire et une aggravation spectaculaire de l'insécurité alimentaire et nutritionnelle dans les familles vulnérables<sup>46</sup>.

Dans de telles circonstances, quantité de raisons portent à croire que des familles pourraient être forcées de se rabattre sur le travail des enfants pour survivre. Nous observons cette réaction à des chocs économiques de courte durée au Brésil, où des enfants ont pris la relève de leurs parents en périodes de chômage pour apporter un soutien temporaire<sup>47</sup>. Le rôle d'assurance joué par les enfants au travail a également été documenté au Guatemala, en Inde, au

Mexique, aux Philippines et en République-Unie de Tanzanie<sup>48</sup>. Selon des études de la crise économique et financière de 2008-2009, des familles de travailleurs migrants subissant une baisse d'envois de fonds étaient plus susceptibles de faire travailler leurs enfants<sup>49,50</sup>. Selon une série d'analyses économétriques, il existe aussi un lien direct entre l'aggravation de la pauvreté et l'augmentation du travail des enfants<sup>51</sup>. Les données disponibles montrent également que le travail des enfants peut constituer une solution provisoire importante pour les familles confrontées à des problèmes de santé majeurs et aux sommes astronomiques à déboursier en frais médicaux<sup>52</sup>.

**Une aggravation des pires formes de travail des enfants est particulièrement préoccupante.**

Déjà, des données empiriques révèlent l'apparition de nouveaux cas de travail d'enfants en situation de servitude associés à la crise actuelle, dans lesquelles des familles acculées doivent faire travailler leurs enfants pour espérer obtenir un prêt ou rembourser un prêt existant contracté auprès d'un prêteur prédateur<sup>53</sup>. Le travail en servitude est associé à certaines des pires formes de travail des enfants – telles que la servitude domestique, l'exploitation sexuelle commerciale et le travail dangereux dans les secteurs minier et agricole – ainsi que diverses activités dans des ateliers clandestins.

Les enfants sont également acculés aux pires formes de travail des enfants par d'autres voies. Selon les informations recueillies, des familles au désespoir forceraient leurs enfants à chercher nourriture et argent dans les rues, les exposant ainsi à toutes sortes de risques graves<sup>54</sup>. La Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la vente et l'exploitation sexuelle d'enfants, y compris la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants et autres contenus montrant des violences sexuelles sur enfant a averti que les restrictions imposées aux déplacements résultant de la pandémie donnent lieu à de nouvelles formes d'exploitation et de maltraitance sexuelles directes des



enfants, et augmentent considérablement le risque d'exploitation sexuelle commerciale en ligne des enfants<sup>55</sup>. Dans un certain nombre de pays, les forces de police s'inquiètent également de la multiplication des cas d'exploitation sexuelle d'enfants sur Internet depuis le début de la crise<sup>56</sup>.

Un autre mécanisme d'adaptation des ménages aux chocs économiques consiste à envoyer des enfants travailler ailleurs<sup>57</sup>, les exposant ainsi souvent encore plus à l'exploitation<sup>58</sup>. Ces enfants peuvent se retrouver dans les griffes de trafiquants d'êtres humains qui persuadent les familles démunies d'envoyer leurs enfants ailleurs sous prétexte de fausses offres d'emploi ou d'éducation<sup>59</sup>.

**À cause de la crise, certains enfants sont susceptibles de prendre la place de leurs parents ou d'autres adultes comme travailleurs.** Même dans un scénario optimiste concernant la pandémie, l'augmentation du nombre des ménages vulnérables où les soutiens de famille tombent gravement ou mortellement malades à cause du virus est à prévoir. Nous savons, par beaucoup d'éléments probants, qu'en de telles circonstances, les enfants peuvent travailler à la place des adultes pour compenser les pertes de revenus ou d'emploi<sup>60</sup>. Les faits indiquent que les fermetures d'écoles peuvent également amener des enfants, les filles particulièrement, à assumer chez eux des tâches domestiques supplémentaires (voir plus bas). Certains enfants assument également de nouveaux rôles de travail dans leur famille parce qu'ils sont perçus comme étant plus résistants au virus que les adultes du ménage. Selon des témoignages en provenance du Myanmar, par exemple, plus d'enfants font des courses en dehors de chez eux, se procurent des articles ménagers, s'occupent d'enfants plus jeunes et des malades, ou vont travailler en dépit de mesures de quarantaine, en partie parce que les familles croient à tort que les enfants risquent moins de tomber malades ou d'être infectés par d'autres<sup>61</sup>.

Dans la crise actuelle, une hausse de la demande de travail des enfants est à prévoir dans les contextes où les restrictions à la liberté de mouvement des travailleurs entraînent des pénuries de main-d'œuvre locales. On peut s'y attendre particulièrement dans les exploitations agricoles qui sont tributaires des travailleurs saisonniers pour les récoltes. De façon plus générale, l'expérience de crises précédentes indique que l'augmentation du travail informel peut engendrer une nouvelle demande de travail des enfants, le faible niveau de qualification et l'absence de réglementation qui caractérisent l'économie informelle favorisant le recours au travail des enfants dans la production.

**Les fermetures d'écoles résultant du confinement lié à la COVID-19 aggravent le risque de travail des enfants.** Au plus fort de l'épidémie, les fermetures temporaires d'établissements scolaires ont touché plus de 1,5 milliard d'enfants et de jeunes dans le monde<sup>62</sup>. Une interruption des études de cette ampleur est sans précédent, et les implications pour le travail des enfants, et les droits des enfants



Jeunes garçons portant des briques sur leur tête à Antsirabe (Madagascar). Ils travaillent dans une briqueterie qui emploie des enfants. L'OIT appuie les efforts de lutte contre le travail des enfants déployés à Madagascar.  
© OIT/M.Crozet

en général, pourraient être profondes. Tout indique qu'une fois sortis de l'école et engagés dans des activités rémunératrices, les enfants ne se laissent pas facilement persuader de retourner à l'école<sup>63</sup>.

Les enseignements retenus à cet égard de la pandémie d'Ebola de 2014 en Afrique occidentale, lors de laquelle 5 millions d'enfants ont été

touchés par les fermetures d'écoles, sont difficiles à admettre. Ainsi, de nombreux enfants n'ont pas réintégré leur salle de classe à la réouverture de leur école. Les enfants étaient plus susceptibles de travailler, tandis que les grossesses non désirées chez les adolescentes ont nettement augmenté<sup>64</sup>. Les cas de mariage d'enfant ont également augmenté<sup>65</sup>. L'éducation des filles à la maison, en particulier, se limitait à un alourdissement des responsabilités domestiques et familiales, et des activités économiques<sup>66</sup>. Dans les villages ravagés du Sierra Leone, le taux de scolarisation des filles âgées de 12 à 17 ans a chuté de 16 pour cent après la réouverture des écoles, tandis que leur engagement dans des activités rémunératrices a augmenté de 19 pour cent<sup>67</sup>. Une autre étude sur une épidémie de méningite au Niger a montré les effets durables des périodes de confinement sur l'éducation des filles, en particulier, à commencer par les grossesses non désirées<sup>68</sup>. Dans ces deux cas, les fermetures d'écoles, bien que temporaires, ont eu des répercussions à vie sur bien des enfants.

Les écoles jouent également un rôle important en assurant la protection sociale des enfants<sup>69</sup>. Une interruption de la scolarité dans de nombreux contextes défavorisés entraîne également une interruption des programmes d'alimentation scolaire, souvent indispensables aux foyers vulnérables pour la satisfaction des besoins des membres de la famille qui sont à leur charge. Les Nations Unies estiment que, au plus fort de l'épidémie, 370 millions d'élèves ont été privés de repas scolaires dans le monde à cause des fermetures d'écoles<sup>70</sup>. Le travail des enfants peut être un moyen de survie en situation d'insécurité alimentaire<sup>71</sup>. L'interruption de l'alimentation scolaire peut également aggraver les problèmes de malnutrition chez les enfants, risquant du même coup de compromettre leur développement et leur capacité d'apprentissage<sup>72</sup>.

L'interruption, même temporaire, de la scolarité peut avoir des conséquences durables pour l'accumulation de capital humain et le potentiel de gains futurs<sup>73</sup>. C'est d'autant plus vrai pour les enfants en l'absence de mesures d'enseignement à distance, et pour tous les enfants défavorisés privés d'accès aux plateformes d'apprentissage à distance qu'utilisent leurs pairs mieux lotis. Cette limitation du capital humain risque de se traduire par une augmentation du risque de travail dangereux chez les jeunes qui ont atteint l'âge minimum d'accès à l'emploi. Cela compromet les chances d'obtenir des emplois décents tout au long de la vie active.





# 5. Élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

La crise de la COVID-19 amplifie les effets d'une discrimination omniprésente dans le monde du travail, qu'elle soit fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le statut VIH, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou autre.



Femmes syriennes et jordaniennes employées dans une usine de fabrication de produits en plastique, à Sahab (Jordanie). L'OIT travaille avec les acteurs nationaux en vue d'aider les entreprises manufacturières jordaniennes à profiter de leur accès aux marchés européens, et les travailleurs syriens et jordaniens à obtenir un emploi décent dans ces entreprises. © OIT/ A. H. Al Nasier

**La COVID-19 en soi n'est pas discriminatoire. Pourtant la discrimination omniprésente affecte profondément les personnes qui sont le plus exposées au virus et le plus pénalisées par son coût socioéconomique.** Les conséquences de la crise observées à ce jour sont claires et sans équivoque à cet égard: les groupes confrontés à la discrimination, notamment les femmes<sup>74</sup>, les migrants (les migrants en situation irrégulière, en particulier)<sup>75</sup>, les peuples autochtones et tribaux<sup>76</sup>, les personnes vivant avec le VIH<sup>77</sup> et la communauté des LGBTIQ+ (lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenre, intersexués, queers, plus) sont particulièrement touchés<sup>78</sup>. Ces groupes ne s'excluent pas mutuellement, et les personnes victimes de discrimination multiple sont parmi les plus mal loties. Les tendances qui se dégagent de la crise actuelle correspondent à celles résultant de crises financières ou sanitaires passées, lors desquelles les groupes confrontés à la discrimination figuraient parmi les premiers et les plus gravement touchés<sup>79</sup>.

Tout cela n'a rien de surprenant, car la discrimination dans l'emploi implique que les groupes affectés sont davantage concentrés dans les emplois précaires de l'économie informelle, sans protection sociale ni représentation, où ils risquent davantage d'être licenciés dans l'éventualité d'une baisse de la demande et d'en être alors réduits aux pires formes d'exploitation pour tenter de survivre. Dans la crise actuelle, les groupes affectés qui n'ont pas d'autres options de survie sont également susceptibles d'être confrontés à un choix peu enviable, obtenir un emploi ou préserver leur santé, parce qu'ils ne peuvent quitter un emploi où le risque d'infection est élevé ou qu'ils sont obligés de réintégrer un tel emploi prématurément<sup>80</sup>. Par ailleurs, le danger de la contagion peut survenir ou être aggravé à l'occasion du transport vers le lieu de travail dans des conditions peu sûres. La hausse spectaculaire des taux d'infection et de mortalité liés à la COVID-19 enregistrés dans les groupes raciaux et les minorités ethniques de certains pays<sup>81</sup> est une manifestation tragique de la

discrimination structurelle plus globale à laquelle sont confrontés ces groupes, par-dessus tout dans l'emploi et la profession. La discrimination dans l'emploi et la profession favorise également la violation d'autres droits de l'homme dans le monde du travail, dont le travail des enfants<sup>82</sup> et le travail forcé.

Les données existantes indiquent que la discrimination a un coût économique et social très élevé. Selon une étude menée en Australie, par exemple, la discrimination raciale a coûté chaque année 44,9 milliards de dollars australiens à l'économie entre 2001 et 2011<sup>83</sup>. Des études effectuées en France<sup>84</sup> et aux États-Unis d'Amérique<sup>85</sup> mettent également en évidence les énormes coûts économiques de la discrimination sur le lieu de travail associés à la perte de potentiel productif. Les conséquences de la discrimination dans le contexte de la crise actuelle sont claires: en l'absence de mesures fortes de lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes de discrimination sur le lieu de travail, les économies qui ont déjà du mal à se remettre des conséquences de la pandémie devront faire face à d'autres coûts.

**La panique suscitée par la COVID-19 et la peur de la contagion ont engendré une nouvelle vague de stigmatisation, de xénophobie, de racisme et d'intolérance, dont le monde du travail se ressent.** On signale un nombre grandissant d'incidents de violence et de harcèlement sur le lieu de travail pour cause de discrimination raciale ou d'autres motifs liés directement aux craintes suscitées par le virus<sup>86</sup>. Dans certains cas, des médecins et des infirmières qui risquent leur vie quotidiennement pour lutter contre la propagation du virus sont harcelés<sup>87</sup>. Le Secrétaire général des Nations Unies a dénoncé un «tsunami de haine et de xénophobie, de stigmatisation et de propos alarmistes<sup>88</sup>». À l'évidence, ces réactions négatives ne sont pas un phénomène isolé, mais sont étroitement liées à des formes de discrimination déjà présentes sur le lieu de travail et dans la société, qu'elles viennent renforcer.

**La crise de la COVID-19 compromet le processus déjà lent de réduction des disparités des taux d'activité et des salaires entre les hommes et les femmes, et de promotion de l'égalité des sexes en général<sup>89</sup>.** Dans les économies où des licenciements massifs ont eu lieu, les statistiques indiquent que les femmes ont été touchées de façon disproportionnée. Les secteurs où les femmes sont majoritaires – les industries de services essentiels comme l'alimentation, l'industrie touristique et hôtelière et le travail domestique – sont parmi les plus durement touchés<sup>90</sup>. Qui plus est, alors que les fermetures d'entreprises se multiplient, les travailleurs temporaires, dont la majorité sont encore des femmes, sont les plus durement touchés par les pertes d'emploi<sup>91</sup>. Simultanément, le travail non rémunéré des femmes augmente, au moins dans l'immédiat, les mesures de confinement occasionnant des charges supplémentaires, dont le soin des malades, des aînés et des enfants qui ne vont plus à l'école<sup>92</sup>. Les femmes entrepreneurs, déjà souvent pénalisées en matière d'accès au crédit, pourraient être particulièrement touchées par le resserrement du crédit résultant de la crise<sup>93</sup>. On s'inquiète de l'attention moindre, voire du désintérêt, concernant les efforts en faveur de l'égalité de rémunération et la transparence salariale, alors que les décideurs se concentrent sur les mesures de lutte contre la crise<sup>94</sup>.

Là encore, ces tendances étaient comparables dans des crises antérieures. La crise financière et économique de 2008–2009 a montré que, lorsque les emplois se font rares, les femmes ont plus de mal à y accéder, en partie à cause des stéréotypes sexuels qui persistent concernant le rôle des hommes comme principaux soutiens de famille et des femmes comme dispensatrices de soins à la maison<sup>95</sup>. La concurrence pour les emplois occasionnels et le travail domestique a exercé une pression à la baisse sur les salaires des femmes, car le ralentissement de l'activité n'a laissé à beaucoup d'entre elles d'autre choix que celui de travailler dans le secteur informel<sup>96</sup>. L'expérience de la crise économique et financière asiatique de 1997–1998 révèle les effets disproportionnés des crises sur les femmes qui travaillent<sup>97</sup>.



Un ouvrier du textile handicapé sourit pendant son quart de travail dans une usine de vêtements (Jordanie). Le programme Better Work OIT/SFI aide les entreprises à tenir compte des besoins d'employés handicapés selon la nature et la gravité de l'invalidité, notamment en adaptant l'accès au lieu de travail, les outils et/ou l'équipement de protection individuelle, le cas échéant. ©ILO-IFC Better Work Programme





**Partout dans le monde, les travailleurs migrants sont affectés à de multiples niveaux par la crise de la COVID-19<sup>98</sup>.**

Ils sont particulièrement visés par la stigmatisation et la vindicte populaire alimentées par le virus<sup>99</sup>. Dans certains pays, le virus est taxé de «maladie étrangère»<sup>100</sup> ou d'autres qualificatifs spécialement désignés pour en attribuer la responsabilité aux personnes venues d'ailleurs. De façon plus générale, les travailleurs migrants sont touchés de façon disproportionnée par les licenciements ou l'aggravation des conditions de travail<sup>101</sup>. Il en a été de même lors de la crise économique et financière de 2008-2009<sup>102</sup>.

Les multiples formes de discrimination auxquelles les migrants sont souvent confrontés expliquent, ou renforcent, ces effets néfastes. Il en résulte une présence disproportionnée de travailleurs migrants dans des secteurs économiques fortement marqués par la précarité et l'informalité, de bas salaires et une absence de protection sociale, et où les possibilités de s'organiser et de faire entendre leur voix collective sont rares voire inexistantes. Les travailleurs migrants sont plus exposés aux effets de la crise, mais parallèlement, dans bien des pays, ils sont privés des garanties prévues par la législation du travail dont bénéficient les travailleurs locaux et exclus des politiques destinées à aider les travailleurs à faire face à la pandémie, telles que les subventions salariales, les allocations de chômage ou les mesures de sécurité sociale et de protection sociale. C'est particulièrement le cas des migrants en situation irrégulière alors que, selon un principe bien établi, les travailleurs migrants en situation irrégulière et leurs familles doivent bénéficier de l'égalité de traitement. Les migrants peuvent également avoir de la difficulté à accéder à l'information sur les mesures de protection liées à la COVID-19, pour plusieurs raisons: manque de communication de la part des employeurs; barrières linguistiques; analphabétisme; ou accès limité à Internet. Lorsque les tests de dépistage ou les traitements médicaux pour la COVID-19 sont accessibles, les travailleurs migrants ne se manifestent pas toujours par crainte d'être détenus ou expulsés, en particulier s'ils sont en situation irrégulière<sup>103</sup>.



# 6. La voie à suivre: les principes et droits fondamentaux au travail dans la lutte contre la COVID-19

La réalisation – en droit et dans la pratique – des principes et droits fondamentaux au travail est essentielle pour atténuer les effets de la crise de la COVID-19 sur les plus vulnérables et pour reconstruire des sociétés plus résilientes, plus justes, plus équitables et plus productives au lendemain de la crise.



Enfant nettoyant du poisson (Indonésie). Les travailleurs à domicile et leurs familles, dont les enfants, ont des emplois informels et ne bénéficient pas d'un salaire minimum régulier, d'un contrat écrit, de l'accès à la sécurité sociale ni à d'autres avantages sociaux. L'OIT travaille avec les acteurs nationaux à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs domestiques. © OIT/F. Latief

La crise met en évidence la nécessité urgente de sauvegarder les droits humains fondamentaux au travail et d'étendre ces droits aux groupes de travailleurs pour lesquelles les protections, en droit et dans la pratique, manquent ou sont insuffisantes. Ces groupes incluent les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs qui sont migrants, victimes de discrimination et vivant dans des contextes de fragilité, de conflit ou frappés par des catastrophes naturelles récurrentes. Le fait que ces groupes sont parmi les plus durement touchés par la crise n'est pas une coïncidence.

La présente section définit certaines des priorités essentielles relatives à la protection et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail s'inscrivant dans l'ensemble des mesures de lutte contre la COVID-19. Nous commençons par la liberté d'association et de négociation collective, qui est en soi un droit fondamental au travail, et également une condition préalable essentielle au dialogue social et à la réalisation des autres droits fondamentaux au travail. Nous nous penchons ensuite sur la non-discrimination dans l'emploi et la profession – là encore, un droit fondamental au travail en soi et une condition préalable à la réalisation des autres droits fondamentaux au travail. Puis, nous examinons certaines des autres priorités essentielles pour atténuer le risque de violation des droits fondamentaux pendant la crise et pour reconstruire en mieux dans son sillage.

Ces priorités constituent l'assise et font partie du cadre politique élaboré pour lutter contre la crise de la COVID-19, lui-même constitué de quatre axes essentiels et fondé sur les normes internationales du travail (encadré 4). La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des conditions propices pour les quatre axes essentiels. L'élimination de la discrimination va de pair avec la protection des travailleurs sur le lieu de travail (Axe 3); elle est primordiale pour soutenir les entreprises, les emplois et les revenus (Axe 2) et le dialogue social (Axe 4). D'autres mesures de protection

- ▶ **Encadré 4.**  
Les quatre axes du cadre politique de lutte contre la COVID-19, fondés sur les normes internationales du travail

## Axe 1

### Stimuler l'économie et l'emploi

- ▶ Adopter une politique budgétaire active
- ▶ Introduire une politique monétaire conciliante
- ▶ Accorder des prêts et un soutien financier à des secteurs spécifiques, y compris celui de la santé

## Axe 2

### Soutenir les entreprises, les emplois et les revenus

- ▶ Rendre la protection sociale accessible à tous
- ▶ Appliquer des mesures de maintien des emplois
- ▶ Accorder des aides, notamment financières/ fiscales, aux entreprises

## Axe 3

### Protéger les travailleurs sur le lieu de travail

- ▶ Renforcer les mesures de sécurité et de santé au travail
- ▶ Adapter les régimes de travail (par exemple, le télétravail)
- ▶ Empêcher la discrimination et l'exclusion
- ▶ Rendre les services de santé accessibles à tous
- ▶ Généraliser l'accès aux congés payés

## Axe 4

### Miser sur le dialogue social pour trouver des solutions

- ▶ Renforcer les capacités et la résilience des organisations d'employeurs et de travailleurs
- ▶ Renforcer les capacités des gouvernements
- ▶ Renforcer le dialogue social, la négociation collective, les institutions et processus de relations professionnelles

et de promotion des droits fondamentaux au travail s'inscrivant dans la lutte contre la COVID-19 s'alignent principalement sur les axes 2 et 3. Les priorités stratégiques sont directement liées aux efforts déployés pour favoriser la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, et pour prévenir l'informalisation, et s'inscrivent dans ces efforts<sup>104</sup>.

**Sauvegarder et favoriser la liberté d'association et le droit à la négociation collective.** Comme il est indiqué brièvement plus haut dans ce document thématique et analysé plus en profondeur ailleurs<sup>105</sup>, les organisations d'employeurs et de travailleurs – agissant aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise – ont, dans de nombreux contextes, réussi à négocier des mesures visant à atténuer ou limiter les conséquences de la crise sur la santé, les emplois et les revenus; à préparer un retour au lieu de travail en toute sécurité, et à soutenir la reprise au sortir de la crise. Ces exemples illustrent l'importance globale de la liberté d'association et de négociation collective en tant que droits habilitants qui peuvent favoriser des réponses équitables, consensuelles à une crise comme celle de la COVID-19. Il est primordial que les droits à la liberté d'association et à la négociation collective soient étendus et assortis de cadres institutionnels appropriés pour en assurer la concrétisation et le maintien.

La crise met en évidence la nécessité de remédier au manque d'accès à la représentation pour de nombreux travailleurs en situation de vulnérabilité – à commencer par ceux de l'économie informelle. En fait, c'est l'économie informelle que la crise a frappée le plus durement, où les travailleurs ont peu ou pas d'accès à la représentation et sont donc privés d'une voix commune et représentative, même dans des contextes où il n'y a pas de restrictions légales à la liberté d'association et au droit à la négociation collective. Il faut de toute urgence mettre en place des structures de représentation collective pour ces travailleurs dans le cadre des efforts déployés à plus grande échelle pour favoriser leur transition vers l'économie formelle. Il n'existe pas de formule unique ou simple pour y parvenir, vu l'extrême hétérogénéité de l'économie informelle, ainsi que des modes de production et de travail qui la caractérisent. Il faut de nombreuses approches complémentaires en vue d'organiser les travailleurs de l'économie informelle, en s'appuyant sur les initiatives entreprises à ce jour qui ont permis à des catégories spécifiques de travailleurs informels de s'organiser<sup>106</sup>.

Dans la crise actuelle, là où des organisations fondées sur l'affiliation sont en place pour certaines catégories de travailleurs de l'économie informelle, elles jouent un rôle important en aidant à réduire le risque d'infection des travailleurs par la sensibilisation et d'autres mesures de prévention. Ces organisations agissent également dans un certain nombre de pays et de régions (par exemple, en Inde, en

Afrique du Sud, aux États-Unis d'Amérique et en Europe de l'Est), et réclament des mesures de soutien du revenu et d'autres protection pour les travailleurs informels pendant la crise<sup>107</sup>.

**Lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.** La crise de la COVID-19 a exposé au grand jour les effets d'une discrimination omniprésente dans la société. Pour ne laisser personne de côté et reconstruire en mieux, il faut intégrer les principes de non-discrimination et d'inclusion à tous les stades de la lutte contre la pandémie. Dans l'immédiat, cela signifie s'assurer que tous les travailleurs, y compris ceux des groupes victimes de discrimination, ont le même accès aux mesures de santé et de sécurité préventive, aux services de santé et aux programmes de protection des moyens de subsistance, par un appui en nature ou une aide au revenu notamment. Pour les familles vulnérables affectées par les fermetures d'école, l'inclusion signifie également assurer l'accès aux solutions d'apprentissage à distance de faible technologie ou traditionnelles pour atténuer le risque d'augmentation du travail des enfants et aider à garantir la rescolarisation des enfants à la réouverture des écoles.

Ces mesures immédiates doivent être prises en vue de mettre en place les cadres juridique, institutionnel et politique requis pour remédier aux causes structurelles de la discrimination dans l'emploi et la profession. La crise ne doit pas servir de prétexte à un retour en arrière ou à un report des avancées en matière d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi; elle doit plutôt devenir une occasion d'accélérer les progrès accomplis sur des questions liées à la discrimination sur le lieu de travail. Avec la reprise des économies et de la demande, les lois et les mesures politiques visant à garantir des pratiques d'embauche non discriminatoires seront une priorité importante.

La discrimination et l'informalité vont de pair, et il sera essentiel d'étendre le champ d'application de la législation du travail et la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, dans le cadre des efforts déployés à plus grande échelle pour favoriser leur transition vers l'économie formelle. Les groupes confrontés à la discrimination sont également plus exposés à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail, une tendance accentuée par la crise. Des mesures s'imposent donc pour prévenir et combattre les nombreuses formes de violence et de harcèlement liés au travail signalées par les groupes concernés dans le contexte de la COVID-19, conformément à la convention (no 190) sur la

violence et le harcèlement et à la recommandation (no 206) qui l'accompagne, 2019<sup>108</sup>.

Les inégalités entre les sexes et la violence domestique sont exacerbées par la crise, soulignant l'urgence de nouvelles avancées en faveur de l'égalité d'accès à l'emploi et aux professions pour les femmes. Dans ce contexte, l'amélioration des conditions de travail, notamment par l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la réalisation des droits à la représentation, dans les services de santé essentiels, où les femmes prédominent, est une priorité absolue résultant de la pandémie.

La vague de stigmatisation, de xénophobie, de désinformation et de peur qui accompagne la crise met en évidence la nécessité de lancer des campagnes d'information et de sensibilisation du public qui soient exactes, claires et factuelles. Ces campagnes ont prouvé leur efficacité comme moyens de lutte contre de tels phénomènes.

**Octroyer une aide au revenu aux travailleurs et à leurs familles en situation de vulnérabilité.** Un appui au revenu à grande échelle s'impose pour les travailleurs et leurs familles en situation de vulnérabilité, afin de prévenir le recours au travail des enfants et limiter le risque de servitude pour dettes et d'autres formes de travail forcé. Il est impératif de s'inspirer des initiatives existantes et des connaissances accumulées à cet égard. Les allocations familiales universelles offrent un moyen simple et éprouvé de protéger les enfants et les familles des effets de l'extrême pauvreté<sup>109</sup>. De façon plus générale, il existe beaucoup d'éléments qui montrent que les transferts en espèces sont efficaces comme moyen de réduire le travail des enfants et de favoriser la scolarisation, même dans les situations de conflit et de catastrophe<sup>110</sup>. Les effets multiplicateurs significatifs des transferts en espèces et la stimulation de l'activité économique locale qu'ils entraînent sont également bien documentés. D'autres programmes de transfert en espèces et en nature, y compris l'aide alimentaire, qui revêt plus d'importance du fait des fermetures d'école et de la nécessité de remplacer les repas scolaires, aident également à protéger les personnes en situation de pauvreté extrême des chocs socioéconomiques, à maintenir la sécurité alimentaire et nutritionnelle, et à diminuer le recours au travail des enfants. De nombreux pays introduisent ou étendent également des mesures ciblant des populations durement touchées par la crise dans ces domaines et dans d'autres<sup>111</sup>, mais les efforts déployés à ce jour restent très en deçà des besoins, particulièrement pour les travailleurs

de l'économie informelle où les risques de travail des enfants et de travail forcé sont les plus élevés.

La pandémie est un rappel brutal à la nécessité de consolider les systèmes de protection sociale. Les dispositifs de transfert en espèces et autres mesures de soutien du revenu mis en place en réponse à la crise doivent contribuer à atteindre cet objectif plus global. Les efforts déployés pour étendre la protection sociale aux groupes non couverts doivent être transformés en mécanismes durables de protection sociale universelle. Cela permettra d'améliorer la justice sociale, ainsi que la résilience des économies et des sociétés face aux chocs et aux crises à venir<sup>112</sup>.

L'extension de l'accès aux dispositifs de financement social, bien qu'ils ne fassent pas partie, strictement parlant, des systèmes de protection sociale, permettra également d'atténuer les risques auxquels sont exposées les familles pauvres. De tels instruments peuvent être particulièrement utiles pour aider les personnes et les familles vulnérables à éviter de tomber dans le piège de la servitude pour dettes, l'accès au marché financier par la finance sociale aidant à réduire leur dépendance des employeurs, des recruteurs et des prêteurs pour contracter un emprunt. L'accès au crédit permet également aux familles de se prémunir contre certains des risques accrus auxquels ils sont confrontés pendant la crise actuelle.

**Sauvegarder l'éducation des enfants.** Plus de 1,5 milliard d'enfants sont touchés par les fermetures d'école; il est impératif d'éviter que les plus vulnérables d'entre eux ne quittent le système éducatif pour se retrouver en situation de travail des enfants. Les fermetures d'école temporaires ne doivent pas avoir de conséquences irréversibles. Les systèmes scolaires dans le monde ont réagi aux fermetures en prenant une série de mesures novatrices d'apprentissage en ligne ou à distance, mais ces mesures n'ont en aucun cas bénéficié à tous les enfants et en tout lieu sur la planète.

Là où les écoles restent fermées, les mesures prises pour que les enfants poursuivent leur apprentissage doivent être maintenues et étendues à ceux qui n'en ont pas bénéficié jusqu'ici, y compris les enfants défavorisés. Sans accès aux plateformes d'apprentissage à distance dont disposent leurs pairs mieux lotis, ils sont particulièrement exposés au risque de travail des enfants.

Là où les conditions permettent le retour à l'école en toute sécurité, des campagnes de rescolarisation et de sensibilisation s'imposent afin d'inciter



les enfants à retourner en classe – à commencer par ceux qui travaillent déjà et ceux qui n'ont pu poursuivre leurs études pendant la fermeture des établissements. Ces campagnes nécessiteront une collaboration étroite entre les enseignants et les services sociaux.

Les transferts en espèces ou autre dispositif de soutien du revenu (voir précédemment) seront essentiels pour compenser la perte de gains ou de production générés par les enfants des familles vulnérables. S'agissant des enfants défavorisés dont l'éducation a été particulièrement perturbée, il sera essentiel de leur offrir une «seconde chance» par des cours «de rattrapage scolaire» pour leur permettre de poursuivre et de réussir leurs études. Une consultation active des enseignants et de leurs organisations représentatives sera primordiale pour la planification de toutes les dimensions du retour à l'école.

Les mesures de sauvegarde de l'éducation des enfants doivent être liées aux efforts déployés à plus grande échelle pour élargir et améliorer l'enseignement public, et renforcer ces efforts, pour que les écoles soient perçues par les familles comme une solution de remplacement valable et viable au travail des enfants. Dans le monde, environ 258 millions d'enfants et de jeunes étaient déjà déscolarisés lorsque la crise a frappé. Ce groupe ne doit pas non plus être oublié pendant et après la crise.

**Renforcer l'administration du travail et l'inspection du travail.** Les moyens d'application des services publics d'administration et d'inspection du travail ont été mis à mal, les ressources financières et humaines étant utilisées ailleurs pour répondre à des besoins urgents liés à la pandémie. Certaines juridictions ont adopté des lois à la suite de la crise pour limiter le mandat des services d'inspection du travail, par exemple, en relevant le seuil imposé concernant la taille des entreprises qui peuvent faire l'objet d'inspections. Selon des études de crises financières précédentes, l'insuffisance des moyens d'application peut ouvrir la voie à la restriction des droits au travail en temps de crise<sup>113</sup>.

À l'heure du déconfinement et de la reprise des économies, les services d'inspection du travail doivent avoir les ressources et le mandat nécessaires pour exercer un contrôle proactif et stratégique sur les secteurs où les risques de travail des enfants, de travail forcé et d'autres violations des droits de l'homme sont élevés, dans le cadre d'efforts déployés à plus grande échelle pour rétablir ou consolider les administrations du travail.



Ouvrier du bâtiment montrant sa carte de membre du régime national de pensions (Zambie). Seulement 27 pour cent de la population mondiale bénéficie d'une protection sociale suffisante et plus de la moitié n'en ont aucune. L'OIT s'emploie à fournir son assistance et à promouvoir des politiques auprès de pays afin de garantir à tous des niveaux suffisants de protection sociale. ©ILO



Les acteurs non étatiques ont un rôle de soutien important à jouer. Les systèmes communautaires locaux de surveillance du travail des enfants, par exemple, ont fait leurs preuves dans un certain nombre de contextes en aidant les services publics d'inspection du travail à détecter les cas de travail des enfants et à en assurer le suivi. De même, les exemples d'acteurs non étatiques de première ligne se mobilisant pour détecter et renvoyer les cas suspectés de travail forcé ne manquent pas. D'importantes possibilités abondent pour aider les entreprises à se conformer aux lois par l'utilisation des nouvelles technologies, des partenariats public-privé et des audits sur le lieu de travail. Ces dispositifs complètent le rôle régulateur des administrations publiques du travail, et aident à en améliorer la portée et l'efficacité. De nouvelles approches stratégiques à l'inspection comme le modèle stratégique de conformité de l'OIT – combinant des interventions proactives, ciblées et individualisées et faisant intervenir de multiples parties prenantes – permettent de déployer ces efforts à plus grande échelle<sup>114</sup>.

**Atténuer le risque de violation des droits de l'homme sur le marché du travail.**

La pandémie est susceptible d'accroître le risque de violation des droits de l'homme sur le marché du travail, alors que les entreprises à tous les niveaux luttent pour faire face à la crise et aux chocs de demande qui l'accompagnent. Face à cette aggravation du risque, il importe que les entreprises continuent d'appliquer le principe de diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. L'exercice effectif d'une diligence raisonnable consiste à évaluer les risques réels et potentiels de violation des droits de l'homme le long de la chaîne d'approvisionnement, à en intégrer les résultats et y donner suite sans délai. La détection et la priorisation des « points névralgiques » où les risques sont les plus élevés – tant sur le plan de la gravité que sur celui de la probabilité – seront d'une importance primordiale. Les micro- et petites entreprises informelles opérant aux échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement sont particulièrement importantes à cet égard: des études indiquent que les risques de violation des droits de l'homme y sont souvent les plus marqués<sup>115</sup>, et les retombées de la crise y sont dévastatrices dans bien des cas.

L'adoption de bonnes pratiques bien établies – contrats de longue durée avec les fournisseurs, échéanciers de paiements équitables, et fixation des prix en fonction des coûts de production et de la valeur marchande des produits et services



– favorisera à la fois la survie économique des fournisseurs en cette période critique et l'atténuation du risque de violation des droits de l'homme. Avec la reprise des économies et de la demande, certains fournisseurs seront sans doute tentés de fermer les yeux sur les contrôles préalables au recrutement pour pouvoir accélérer la production, ouvrant la porte au travail forcé et à la discrimination sur le marché du travail. En conséquence, les procédures de recrutement équitable, fondées sur le principe selon lequel aucun honoraire ni frais connexes ne doivent être imputés aux travailleurs<sup>116</sup>, seront également essentielles<sup>117</sup>.

Les entreprises doivent considérer ces mesures, non pas comme des réponses isolées à une crise, mais plutôt comme une partie des initiatives prises à plus grande échelle pour établir des chaînes d'approvisionnement qui soient durables, conformes aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, et alignées sur les principes directeurs et le cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies. L'OIT et ses partenaires ont conçu un certain nombre d'outils pratiques, de ressources et de plateformes pour aider les entreprises à atténuer les risques de violation des droits de l'homme, à répondre à d'autres préoccupations dans le contexte spécifique de la crise de la COVID-19<sup>118</sup> et dans leurs activités en général<sup>119</sup>.

La capacité de conformité des micro- et petites entreprises informelles dépendra également de l'assistance qui leur sera fournie pour affronter la crise de la COVID-19. Beaucoup ont jusqu'ici échappé au champ d'application des politiques budgétaires et monétaires visant à soutenir les entreprises pendant la pandémie<sup>120</sup>. Simultanément, ces entreprises n'ont généralement pas les réserves de trésorerie ni l'accès aux crédits nécessaires pour survivre par leurs propres moyens à des chocs d'une telle ampleur. Le versement d'aides publiques de soutien à la solvabilité des entreprises informelles revêt une importance primordiale. Si on les associe à des mesures d'incitation à l'enregistrement de l'entreprise, ces aides pourraient favoriser la transition vers la formalité<sup>121</sup>.

### Réduire les risques relatifs aux droits de l'homme en cas de conflit ou de catastrophe.

La crise de la COVID-19 exacerbe le risque déjà élevé de violation des droits de l'homme au travail en cas de conflit prolongé, de catastrophes naturelles répétées ou de déplacement forcé. Ces situations sont caractérisées par des perturbations des systèmes de protection sociale et des réseaux de soutien familial, un accès restreint aux services

de base, la faiblesse de l'État de droit, et un dialogue social limité ou absent, autant de facteurs susceptibles d'aggraver les conséquences de la pandémie pour les travailleurs et leurs familles en situation de vulnérabilité.

Des évaluations rapides et un suivi continu s'imposent pour contrôler les répercussions de la pandémie sur le risque de travail des enfants et de travail forcé dans ces contextes complexes. La lutte contre la COVID-19 doit utiliser, renforcer et adapter les mécanismes de coordination, les partenariats et les plans des acteurs de l'aide humanitaire et du développement déjà existants dans les situations de crise humanitaire, plutôt que d'en instituer de nouveaux<sup>122</sup>. Réactivé, le groupe d'action de l'Alliance 8.7 sur les situations de conflit et de crise humanitaire pourrait jouer un rôle essentiel dans ce contexte<sup>123</sup>. Constitué en 2017, le groupe réunit des représentants des gouvernements concernés, d'organisations des Nations Unies, d'organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'organisations non gouvernementales. Il offre une précieuse plateforme permettant d'échanger des informations, d'effectuer des recherches et de coordonner des actions contre le travail des enfants et le travail forcé dans des situations de crise.

Les efforts déployés devraient s'articuler autour de l'axe aide humanitaire-développement-paix, c'est-à-dire contribuer à la cohésion sociale, à la résilience et à la paix à long terme. La recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, préconise l'adoption de diverses mesures inclusives pour favoriser le travail décent et les possibilités de création de revenus, y compris par des stratégies et programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre, comme des programmes publics d'emploi, et par des incitatifs aux sociétés multinationales pour qu'elles coopèrent avec les entreprises nationales à la création d'emplois décents et à l'application de la procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme<sup>124</sup>. La recommandation no 205 souligne également le rôle primordial joué par les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les mesures à prendre en cas de crise, conformément aux normes internationales du travail concernant la liberté d'association et le droit à la négociation collective<sup>125</sup>.

Il est impératif de ne causer aucun préjudice pour gérer une crise qui évolue rapidement. Cela exige une attention particulière, par exemple, pour faire en sorte que les marchés publics n'ouvrent pas de nouvelles portes au travail forcé, que les

mesures de protection des moyens de subsistance ne génèrent pas une nouvelle demande de travail des enfants, et que les programmes d'aide au revenu et de soutien à l'emploi ne contribuent pas à renforcer une discrimination préexistante ou à exacerber des fissures sociales.

**Constituer la base de données.** Le confinement temporaire et la crainte de la contagion posent des défis uniques en matière de collecte d'informations par la communication conventionnelle en face-à-face; cependant, les enquêtes à distance notamment par téléphone fournissent de précieux éléments d'information concernant l'incidence de la crise sur les travailleurs dans divers pays, dont la Jordanie<sup>126</sup>, le Liban<sup>127</sup> et l'Ouzbékistan<sup>128</sup>. Des modèles de prévision fournissent également un précieux éclairage sur l'incidence et l'évolution de la crise dans le monde du travail. D'autres outils permettant de recueillir des données plus poussées sur les populations touchées sont en cours d'élaboration<sup>129</sup>; ils peuvent incorporer des questions ou des modules sur les principes et droits fondamentaux. La collecte d'information concernant l'incidence de la crise sur les droits des groupes vulnérables, dont les minorités ethniques ou religieuses, les peuples autochtones et la communauté LGBTIQ+, sera particulièrement importante dans ce contexte. Ces efforts devraient se poursuivre à plus grande échelle pour détecter les nouvelles tendances en matière de travail des enfants, de travail forcé et de traite d'êtres humains, et pour mieux guider et ajuster en conséquence les mesures à prendre, à mesure que la crise évolue. La collecte d'information à court terme doit s'inscrire dans les efforts continus déployés à plus long terme pour constituer des systèmes nationaux de collecte d'information concernant les droits de l'homme dans le monde du travail, et doit contribuer à ces efforts.

**La voie à suivre.** Ne laisser personne de côté – l'engagement prioritaire du Programme de développement durable à l'horizon 2030 – équivaut à mettre les droits des plus vulnérables au centre de la lutte contre la COVID-19. En prenant les bonnes mesures et décisions politiques en ce moment décisif, nous avons la possibilité de nous recentrer sur les causes profondes des violations des droits de l'homme dans le monde du travail, et d'améliorer durablement les conditions de vie et les moyens de subsistance des travailleurs et de leurs familles. Nous pourrions ainsi reconstruire en mieux, pour tout le monde.

## Notes

- 1 OIT, [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#), CIT.109/III(B).
- 2 OIT, [Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail](#), cinquième édition (30 juin 2020).
- 3 OIT, [Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail](#), troisième édition (29 avril 2020).
- 4 OIT, [Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail](#), quatrième édition (27 mai 2020).
- 5 OIT, [L'impact du COVID-19 sur le travail des enfants et le travail forcé: La réponse du Programme phare IPEC+](#) (mai 2020).
- 6 Nations Unies, [Note de synthèse: La COVID-19 et le monde du travail](#) (juin 2020).
- 7 CES, [COVID-19 WATCH: ETUC Briefing Notes, Trade Union Rights and COVID-19](#) (juin 2020).
- 8 CSI, cité dans [«Workers' rights seen crumbling as Coronavirus threatens further setbacks»](#), Reuters (18 juin 2020).
- 9 Voir OIT, [«In Times of Crisis, Solidarity Between Government, Workers and Employers Is Paramount»](#) (13 mai 2020), communiqué de presse de l'Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie du Sud et l'Inde concernant l'évolution des mécanismes d'intervention contre la COVID-19 en Inde.
- 10 La [«Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles»](#) de 1970 met particulièrement l'accent sur la liberté d'opinion et la liberté d'expression, qui sont essentielles pour l'exercice normal des droits syndicaux.
- 11 OIT, [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, version 2.1 (mai 2020).
- 12 Haut-Commissariat aux droits de l'homme, [«COVID-19 Restrictions Should Not Stop Freedom of Assembly and Association Says UN Expert»](#) (14 avril 2020).
- 13 Haut-Commissariat aux droits de l'homme, [«Coronavirus: les droits de l'homme doivent être au cœur des décisions, déclare Michelle Bachelet»](#) (6 mars 2020).
- 14 Pour une analyse plus approfondie des pratiques actuelles, voir OIT, [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](#), INWORK, FUNDAMENTALS, LIBSYND (juillet 2020).
- 15 OIT, [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](#), note de synthèse (juillet 2020).
- 16 IG Metall, [Sicherheiten für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie](#) (2020).
- 17 OIT, [COVID-19: Action in the Global Garment Industry](#) (avril 2020).
- 18 Voir, par exemple, [«Que establece el acuerdo entre el gobierno, el Sunca y los empresarios de la construcción»](#), *El Observador* (12 avril 2020).
- 19 Association nationale des industries alimentaires; Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreux; la Coopération agricole; Fédération des industries avicoles, [Guide d'aide à la mise en place d'un plan de reprise d'activité](#) (30 avril 2020).
- 20 Voir, par exemple, OIT, [Profits et pauvreté: la dimension économique du travail forcé](#) (2014); Conseil des droits de l'homme, [«Formes actuelles et émergentes d'esclavage, rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences»](#), 42e session (9-27 septembre 2019); P. Diego-Rosell et J. Joudo Larsen, [Modelling the Risk of Modern Slavery](#), SSRN (17 juillet 2018).
- 21 Voir C. Z. Worsnop, «The Disease Outbreak-Trafficking Connection: A Missed Opportunity», *Health Security* 17, n° 3 (2019).
- 22 OIT, [Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour](#) (2014); R. S. Srivastava, [Bonded Labour in India: Its Incidence and Pattern](#), Programme d'action spécial de l'OIT pour combattre le travail forcé, document de travail, DECLARATION/WP/43/2005 (2005).
- 23 UNCTAD, [«Securing Access to Financial Services for Vulnerable People During COVID-19»](#) (1er mai 2020).
- 24 Voir, par exemple, [«For Microfinance Lenders, COVID-19 Is an Existential Threat»](#), *The Economist* (5 mai 2020); [«Comment le Coronavirus affecte le secteur de la microfinance»](#), *Fondation Grameen Crédit Agricole* (20 mars 2020).
- 25 Cambodia Microfinance Association, cité dans [«Cambodian Workers Owe \\$10 Billion in Microfinance Debt as COVID-19 Wipes Out Incomes»](#), *Asean Today* (30 avril 2020).
- 26 Organisation Jan Sahas, [Voices of the Invisible Citizens, A Rapid Assessment on the Impact of COVID-19 Lockdown on Internal Migrant Workers](#) (avril 2020), cité dans Council on Foreign Relations, [«COVID-19 and Modern Slavery: Challenges, Opportunities, and the Future of the Fight»](#) (28 avril 2020).
- 27 Voir, par exemple, Interpol, [«L'impact du COVID-19 sur le trafic de migrants et la traite d'êtres humains»](#) (11 juin 2020); ONU Info, [«COVID-19: l'ONU met en garde contre les risques accrus pour les victimes de la traite des êtres humains»](#) (6 mai 2020); ONUDC, [«COVID-19: l'ONUDC met en garde contre l'augmentation des risques pour les victimes de la traite des êtres humains»](#) (14 mai 2020).
- 28 Voir, par exemple, OIM, [«IOM Assists Thousands of Migrants Stranded in Djibouti due to COVID-19»](#), communiqué de presse (19 juin 2020); OIM, [«Les flux migratoires à travers l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale ont été réduits de près de moitié en raison de la COVID-19»](#) (16 juin 2020).
- 29 Voir Interpol, [«L'impact du COVID-19 sur le trafic de migrants et la traite d'êtres humains»](#) (11 juin 2020).
- 30 Voir ONU Info, [«COVID-19: l'OIM craint une instrumentalisation de la crise contre les migrants»](#) (7 mai 2020).
- 31 OIT, [Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants](#), note de synthèse (avril 2020).
- 32 OIT, [Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants](#), note de synthèse (avril 2020).
- 33 OIT, [Impact of the COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours Among Domestic Workers](#), fiche d'information (15 juin 2020).
- 34 Voir, par exemple, Amnesty international, [«Liban: Les employé\(e\)s de maison migrants doivent être protégés contre la pandémie de COVID-19»](#) (14 avril 2020); La Strada International, [«The Impact of COVID-19 on the Protection of Rights of Trafficked and Exploited Person»](#) (mars 2020); Human Rights Watch, [«Domestic Workers in Middle East Risk Abuse Amid COVID-19 Crisis»](#) (6 avril 2020); et [«No tenemos comida ni dinero y nadie se preocupa por nosotros»](#), *Diario Libre* (14 avril 2020).
- 35 Voir, par exemple, [«Partout dans le monde, les travailleurs de la construction doivent choisir entre s'exposer au coronavirus ou perdre leur emploi»](#), *Equal Times* (28 avril 2020); [«Coronavirus: 'Modern Slavery' at the Heart of German Slaughterhouse Outbreak»](#), *Deutsche Welle* (11 mai 2020).
- 36 Voir, par exemple, Anti-Slavery International, [Leaving No-one Behind](#) (avril 2020).
- 37 Voir, par exemple, [«Vulnerable Prisoners 'Exploited' to Make Coronavirus Masks and Hand Gel»](#), *The Guardian* (12 mars 2020).
- 38 OIT et Walk Free Foundation, [Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé](#) (2017).
- 39 Pour une analyse plus approfondie du recrutement équitable face à la COVID-19, voir OIT, [Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19](#), note de synthèse (juin 2020).
- 40 Council on Foreign Relations, [«COVID-19 and Modern Slavery: Challenges, Opportunities, and the Future of the Fight»](#) (28 avril 2020).
- 41 A. Trautrimis et al., [«Survival at the Expense of the Weakest? Managing Modern Slavery Risks in Supply Chains During COVID-19»](#), *Journal of Risk Research* (11 juin 2020).
- 42 Forum économique mondial, [«This Is the Impact of COVID-19 on Modern Slavery»](#) (7 avril 2020).
- 43 Institute for Human Rights and Business, [Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic: Examining Companies' Responsibilities for Workers and Affected Communities](#) (avril 2020).
- 44 Pour une analyse plus poussée sur le travail des enfants et la COVID-19, voir OIT et UNICEF, [COVID-19 et travail des enfants: en temps de crise, il est temps d'agir](#) (2020).
- 45 Nations Unies, [Note de synthèse: L'impact de la COVID-19 sur les enfants](#) (avril 2020).
- 46 Voir, par exemple, Programme alimentaire mondial, [Targeting and Prioritization of Impoverished and Food-Insecure Populations Affected by COVID-19: Safeguarding and Scaling Up Assistance for People Most at Risk](#) (mai 2020).
- 47 S. Duryea, D. Lam et D. Levison, [«Effects of Economic Shocks on Children's Employment and Schooling in Brazil»](#), *Journal of Development Economics* 84, n° 1 (2007), 188-214.
- 48 Guatemala: L. Guarcello, F. Mealli et F. C. Rosati, [«Household Vulnerability and Child Labor: The Effect of Shocks, Credit Rationing, and Insurance»](#), *Journal of Population Economics* 23, n° 1 (2010), 169-198. Inde: H. G. Jacoby et E. Skoufias, [«Risk, Financial Markets, and Human Capital in a Developing Country»](#), *The Review of Economic Studies* 64, n° 3 (1997), 311-335. Mexique: A. De Janvry et al., [«Can Conditional Cash Transfer Programs Serve as Safety Nets in Keeping Children at School and from Working When Exposed to Shocks?»](#), *Journal of Development Economics* 79, n° 2 (2006), 349-373. République-Unie de Tanzanie: K. Beegle, R. H.



- Dehejia et R. Gatti, «Child Labor and Agricultural Shocks», *Journal of Development Economics* 81, n° 1 (2006), 80–96.
- 49 Alcaraz, D. Chiquiar et A. Salcedo, «Remittances, Schooling, and Child Labor in Mexico», *Journal of Development Economics* 97, n° 1 (2012), 156–165.
- 50 OIT, *Lutter contre la crise financière et économique par le travail décent* (2009).
- 51 Quelques exemples: -0,28 pour l'activité économique en Afrique du Sud (E. V. Edmonds: «Child Labor and Schooling Responses to Anticipated Income in South Africa», *Journal of Development Economics* 81, n° 2, 386–414; -0,72 pour l'activité économique dans les pays sélectionnés (E. V. Edmonds, «Trade, Child Labor, and Schooling in Poor Countries», *Trade Adjustment Costs in Developing Countries: Impacts, Determinants and Policy Determinants*, dir. de publication G. Porto et B. M. Hoekman, 179–196 (Washington, DC, Banque internationale pour la reconstruction et le développement/ Banque mondiale, 2010); -0,83 pour l'activité économique au Viet Nam (E. V. Edmonds, «Does Child Labor Decline with Improving Economic Status?», *Journal of Human Resources* 40, n° 1 (2005), 77–99); et -5,9 pour l'emploi rémunéré en Équateur (E. V. Edmonds et N. Schady, «Poverty Alleviation and Child Labor», *American Economic Journal: Economic Policy* 4, n° 4 (2012), 100–124).
- 52 O. O'Donnell, E. Van Doorslaer et F. C. Rosati, *Child Labour and Health: Evidence and Research Issues*, série de documents de travail Comprendre le travail des enfants, Banque mondiale (2002).
- 53 Voir, par exemple, «Fighting India's Bonded Labour During the COVID-19 Pandemic – Part 1», *International Press Service News Agency* (septembre 2020).
- 54 Voir «COVID-19: l'ONU met en garde contre les risques accrus pour les victimes de la traite des êtres humains», *ONU Info* (6 mai 2020).
- 55 Haut-Commissariat aux droits de l'homme, «COVID-19: besoin urgent de protection de l'enfance pour réduire le risque d'abus» (6 mai 2020).
- 56 Interpol, *Les menaces et les tendances en matière d'exploitation sexuelle des enfants et d'abus pédosexuels – Impact du COVID-19* (septembre 2020).
- 57 Alimentation: R. Akresh, «Flexibility of Household Structure Child Fostering Decisions in Burkina Faso», *Journal of Human Resources* 44, n° 4 (2006), 976–997. Salaires: S. Punch, «Negotiating Migrant Identities: Young People in Bolivia and Argentina», *Children's Geographies* 5, n° 1–2 (2007), 95–112; A. S. Erukar et al., «Migration and Vulnerability Among Adolescents in Slum Areas of Addis Ababa, Ethiopia», *Journal of Youth Studies* 9, n° 3 (2006), 361–374.
- 58 E. V. Edmonds et M. Shrestha: «Independent Child Labor Migrants», *International Handbook on the Economics of Migration*, dir. de publication A. F. Constant et K. F. Zimmermann, 89–120 (Edward Elgar Publishing, 2013).
- 59 M. Brulisauer, *Human Trafficking in Post-earthquake Nepal*, ETH Zurich (2015).
- 60 Un exemple au Népal: A. Nepal et M. Nepal, «Le travail des enfants se substitue-t-il au travail des adultes? Travail des enfants et morbidité des adultes au Népal», *Revue internationale du Travail* 151, n° 1-2 (2012), 121-134. Cette constatation n'est pas universelle: S. A. Alam, «Parental Health Shocks, Child Labor and Educational Outcomes: Evidence from Tanzania», *Journal of Health Economics* 44, (2015), 161–175.
- 61 Bureau de l'OIT au Myanmar (2020).
- 62 UNESCO, «Impact du COVID-19 sur l'éducation».
- 63 Voir, par exemple, E. V. Edmonds et N. Schady, «Poverty Alleviation and Child Labor», *American Economic Journal: Economic Policy* 4, n° 4 (2012), 100–124.
- 64 Voir «School Closures: Lessons from the Ebola Pandemic», *The Economist* (30 avril 2020).
- 65 Plan International, *Ebola: Beyond the Health Emergency*, 2015; K. Kostelny et al., «Worse Than the War: An Ethnographic Study of the Impact of the Ebola Crisis on Life, Sex, Teenage Pregnancy, and a Community-Driven Intervention in Rural Sierra Leone» (Save the Children, 2016).
- 66 Plan International, *Ebola: Beyond the Health Emergency* (2015).
- 67 O. Bandiera et al., «The Economic Lives of Young Women in the Time of Ebola: Lessons from an Empowerment Program», Policy Research Working Document 8769, Groupe de la Banque mondiale, région Afrique (février 2019).
- 68 B. Archibong et F. Annan, *Schooling in Sickness and in Health: The Effects of Epidemic Disease on Gender Inequality* (Université de Columbia, 2020).
- 69 B. H. Nordtveit, «Schools as Agencies of Protection in Namibia and Swaziland: Can They Prevent Dropout and Child Labor in the Context of HIV/AIDS and Poverty?», *Comparative Education Review* 54, n° 2 (2010), 223–242.
- 70 UNICEF et PAM, «L'avenir de 370 millions d'enfants menacé par la suppression des repas scolaires liée à la fermeture des écoles» (28 avril 2020).
- 71 G. Genicot, «Malnutrition and Child Labor», *The Scandinavian Journal of Economics* 107, n° 1 (2005), 83–102.
- 72 UNICEF, *La situation des enfants dans le monde 2019 Enfants, nourriture et nutrition: Bien grandir dans un monde en mutation* (2019).
- 73 «No More Pencils, No More Books. Closing Schools for Covid-19 Does Lifelong Harm and Widens Inequality», *The Economist* (30 avril 2020).
- 74 OIT, *Répondre à la crise du COVID-19 – Réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail*, note de synthèse (mai 2020).
- 75 OIT, *Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants*, note de synthèse (avril 2020).
- 76 OIT, *Le COVID-19 et le monde du travail: Peuples autochtones et tribaux*, note de synthèse (mai 2020).
- 77 OIT, *Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH*, note de synthèse (juin 2020).
- 78 OIT, *Le COVID-19 et le monde du travail – S'assurer que les réponses à la crise et le redressement ne laissent personne de côté*, note de synthèse (juin 2020).
- 79 Voir, par exemple, OIT, *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 100e session, Rapport I(B) (2011), 5–10; ONU Femmes, *Economic Crises and Women's Work: Exploring Progressive Strategies in a Rapidly Changing Global Environment* (janvier 2013); L. K. Woo, C. Kisuk et L. S. Ju, «Causes of Gender Discrimination in Korean Labor Markets», *Asian Journal of Women's Studies* 7, n° 2 (2001); D. C. Giedeman, «Introduction to the Special Issue: The Effects of the 2007–2009 Financial Crisis and Great Recession Across Racial and Ethnic Groups», *Journal of Economic and Race Policy* n° 1, 45–46 (2018); M. O'Brien et M. X. Tolosa, M.X., «The Effect of the 2014 West Africa Ebola Virus Disease Epidemic on Multi-Level Violence Against Women», *International Journal of Human Rights in Healthcare* 9, n° 3 (2016), 151–160.
- 80 Voir, par exemple: «Across the World, Construction Workers Are Caught Between Coronavirus Risk and Joblessness», *Equal Times* (28 avril 2020); «Coronavirus: Modern Slavery At The Heart Of German Slaughterhouse Outbreak», *Deutsche Welle* (11 mai 2020).
- 81 Voir, par exemple, R. W. Aldridge et al., «Black, Asian and Minority Ethnic Groups in England Are at Increased Risk of Death from COVID-19: Indirect Standardisation of NHS Mortality Data», version 1 en attente d'examen par les pairs, *Wellcome Open Research* 5, n° 88 (2020); Centres pour le contrôle et la prévention des maladies, «Health Equity Considerations and Racial and Ethnic Minority Groups» (24 juillet 2020); Forum économique mondial, «COVID-19 Is More Deadly For Some Ethnic Groups» (7 mai 2020).
- 82 Voir, par exemple, P. Bille Larsen, *Indigenous and Tribal Children: Assessing child labour and education challenges*, document de travail, Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), (OIT, 2003); F. Blanco Allais et P. Quinn, *Marginalisation and Child Labour*, document de travail, Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), (OIT, 2009); A. Kazeem, «Unpaid Work Among Children Currently Attending School in Nigeria: with Focus on Gender, Ethnicity, Urban-Rural Residence and Poverty», *International Journal of Sociology and Social Policy* 33, n° 5 (2013), 328–346; OIT, *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 91e session (2003).
- 83 A. Elias, «Measuring the Economic Consequences of Racial Discrimination in Australia», thèse de doctorat, Faculté des sciences humaines et sociales (Université Deakin, 2015).
- 84 R. Venturi, «Workplace Discrimination in France: Billions of Euros in Lost Potential», *France Stratégie* (2016).
- 85 C. T. Hsieh et al., «The Allocation of Talent and US Economic Growth», *Econometrica* 87, n° 5 (septembre 2019), 1439–1474.
- 86 Voir, par exemple, OIT, *Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement - 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise*, note d'information (mai 2020); Asian Pacific Policy and Planning Council, «Incidents of Coronavirus Discrimination», (25 mars 2020); Confédération japonaise des syndicats, Business and Human Rights Centre, «Japan Labour Unions Report Increasing Cases of Workplace Harassment with COVID-19 Outbreak» (avril 2020); SHRM, «Xenophobia on the Rise During

[COVID-19: How Employers Can Combat It](#) (24 avril 2020).

87 Voir, par exemple, «[Racist Harassment of Asian Health Care Workers Won't Cure Coronavirus](#)», *Berkeley News* (9 avril 2020).

88 Voir «[UN Chief Says Pandemic Is Unleashing a 'Tsunami of Hate'](#)», *The Associated Press* (8 mai 2020).

89 Pour une analyse plus approfondie sur ce point, voir OIT, [Répondre à la crise du COVID-19 – Réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#), note de synthèse (mai 2020).

90 Nations Unies, [L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles](#) (9 avril 2020).

91 UNCTAD, «[COVID-19 Requires Gender-Equal Responses to Save Economies](#)» (1er avril 2020).

92 OIT, [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, version 2.1 (mai 2020).

93 UNCTAD, «[COVID-19 Requires Gender-Equal Responses to Save Economies](#)» (1er avril 2020).

94 Voir, par exemple, «[Coronavirus Pauses U.K. Gender Pay Gap Reporting Ahead of April Deadline](#)», *Bloomberg* (3 avril 2020); Comité économique et social européen, «[The Commission Must Not Delay Action to Address Gender Equality in the EU – The Right Time for Equal Pay Is NOW!](#)» (20 avril 2020); CES: «[Renoncer à la transparence des salaires en raison du Covid-19 serait trahir les travailleuses de première ligne](#)» (21 avril 2020).

95 ONU Femmes, [Economic Crises and Women's Work: Exploring Progressive Strategies in a Rapidly Changing Global Environment](#) (janvier 2013).

96 OIT, [L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre](#), Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 100e session, Rapport I(B) (2011).

97 ONU Femmes, [Economic Crises and Women's Work: Exploring Progressive Strategies in a Rapidly Changing Global Environment](#) (janvier 2013).

98 Pour une analyse plus approfondie sur ce point, voir OIT, [Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants](#), note de synthèse, (avril 2020).

99 Voir, par exemple, S. Vertovec, «[Covid-19 and Enduring Stigma. The Corona Pandemic Increases Xenophobia and Exclusion Worldwide](#)», *Max Planck Society* (27 avril 2020); «[Coronavirus Triggers Xenophobia in Some African Countries](#)», *The Globe and Mail* (19 mars 2020).

100 Nations Unies, [Droits humains et COVID-19: Réagissons ensemble](#) (avril 2020).

101 OIT, [Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants](#), note de synthèse (avril 2020).

102 OIT, «[The Impact of the Financial Crisis on Migrant Workers](#)», présentation au seizième Forum économique et environnemental de l'OSCE «La gestion des migrations et ses liens avec les politiques économiques, sociales et environnementales dans l'intérêt de la stabilité et de la sécurité dans la région de l'OSCE», seconde conférence préparatoire, Tirana (16–17 mars 2009).

103 OIT, [Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants](#), note de synthèse (avril 2020).

104 OIT, [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#), Conférence internationale du Travail, 109e session (2020).

105 OIT, [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](#), INWORK, FUNDAMENTALS, LIBSYND (juillet 2020).

106 OIT, [Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle – Recueil de pratiques](#) (2019).

107 Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: mondialisation et organisation (WIEGO), «[Pandemic: Informal Workers Urgently Need Income Replacement – and More Protections](#)» (23 mars 2020), cité dans OIT, [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](#), note d'information (juillet 2020).

108 Pour une analyse plus approfondie sur ce point, voir OIT, [Convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement – 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise](#), note d'information (mai 2020).

109 Nations Unies, [Note de synthèse: L'impact de la COVID-19 sur les enfants](#) (avril 2020).

110 J. de Hoop, M. Morey et D. Seidenfeld: [No Lost Generation: Supporting the School Participation of Displaced Syrian Children in Lebanon](#), UNICEF Centre de recherche Innocenti, document de travail, (juin 2018).

111 Pour des statistiques actualisées, voir la base de données de l'OIT, «[Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#)».

112 OIT, «[Axe 2 – Soutenir les entreprises, les emplois et les revenus](#)» note de synthèse (2020).

113 R. G. Blanton, S. L. Blanton et D. Peksen, «[Financial Crises and Labor: Does Tight Money Loosen Labor Rights?](#)», *World Development* 76 (décembre 2015), 1–12.

114 OIT, [Approche de l'OIT de la planification stratégique pour la conformité à destination des services d'inspection du travail](#) (2017).

115 OIT, OCDE, OIM et UNICEF: [Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#) (2019).

116 OIT, [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) (2019).

117 Pour une analyse plus approfondie du recrutement équitable face à la COVID-19, voir OIT, [Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19](#) (2020).

118 Voir la page Web de l'OIT, «[Entreprises et COVID-19](#)».

119 Voir, par exemple, OIT et OIE, [Comment faire des affaires en respectant le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants - Outil d'orientation du BIT et de l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises](#), Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), (OIT, 2015). La [Plateforme sur le travail des enfants](#), coprésidée par l'OIE et la CSI, est un forum pour l'échange de bonnes pratiques à l'échelle mondiale et d'actions directes à l'échelle locale pour éliminer le travail des enfants des chaînes d'approvisionnement. Le [Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé](#), une plateforme de partenariat et de collaboration entre l'OIT, les entreprises de toutes les tailles et les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, conçue pour informer les employeurs et les aider à éliminer le travail forcé de leurs activités.

120 Pour une analyse plus approfondie sur ce point, voir OIT, [La crise du COVID-19 et l'économie informelle: réponses immédiates et défis à relever](#), note de synthèse (mai 2020).

121 OIT, [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](#), INWORK, FUNDAMENTALS, LIBSYND (juillet 2020).

122 OIT, [Towards a Coordinated Humanitarian-Development Response to COVID-19 Crisis: Reflections from the Arab Region with an ILO Lens](#) (22 avril 2020).

123 Voir [Groupe d'action de l'Alliance 8.7 sur les situations de conflit et de crise humanitaire](#).

124 Voir la [Recommandation \(no 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience](#), 2017.

125 Voir la [Convention \(no 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical](#), 1948 et la [Convention \(no 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective](#), 1949.

126 OIT et Fafo, [Facing Double Crises: Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Vulnerable Workers in Jordan](#) (mai 2020).

127 OIT et Fafo, [Facing Double Crises: Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Vulnerable Workers and small-scale Enterprises in Lebanon](#) (mai 2020).

128 OIT, [Assessment of COVID-19 Impacts on Socio-Economic Situation in Uzbekistan \(Incomes, Labour Market and Access to Social Protection\): Overview of Crisis Response and Areas of Improving Public Policies](#) (juillet 2020).

129 Voir, par exemple, «[Rapid Assessment of the Effects on the Informal Economy of Covid-19 and the Preventive Measures Associated With It. A Practical Tool](#)», OIT (à venir).

**Service des Principes et droits fondamentaux au travail  
(FUNDAMENTALS)**

Département de la gouvernance et du tripartisme  
(GOVERNANCE)

Bureau international du Travail  
4 route des Morillons  
CH-1211 Genève 22 - Suisse  
T: +41 (0) 22 799 61 11  
E: [fundamentals@ilo.org](mailto:fundamentals@ilo.org)

[ilo.org/fundamentals](https://ilo.org/fundamentals)

ISBN 978-92-2-033110-1



9 789220 331101