



COVID-19 : Conseils aux employeurs et aux entreprises pour améliorer la protection des travailleurs migrants durant la crise sanitaire actuelle

Version 1.0 – 7 avril 2020

Les employeurs et les entreprises jouent un rôle essentiel dans la protection des travailleurs migrants et de leurs communautés durant la pandémie du COVID-19. Beaucoup d'entre eux fournissent des soins essentiels, des biens et des services, ce qui prouve qu'ils comptent énormément sur leur main-d'œuvre étrangère. Cela comprend les infirmières, les médecins et autres travailleurs de première ligne ainsi que ceux travaillant dans l'agriculture, le transport et la vente au détail qui assurent l'approvisionnement de nos villes et villages en produits alimentaires et autres articles essentiels. Ce document est conçu pour aider les employeurs à réduire l'impact du COVID-19 et pour améliorer la protection des travailleurs migrants à la fois en chaîne d'approvisionnement et jusqu'aux opérations directes. Nous espérons que les conseils qui y sont donnés seront utiles.

Le Directeur général de l'OIM Antonio Vitorino

Ce document est conçu pour offrir des conseils préliminaires aux employeurs afin d'améliorer leur réponse à la crise sanitaire actuelle du COVID-19. Plus particulièrement, il s'agit d'aider à établir des mécanismes de protection efficaces pour les travailleurs migrants à la fois en chaîne d'approvisionnement et dans les opérations directes. Il s'agit d'un « document vivant » qui sera mis à jour régulièrement pendant toute la durée de la pandémie.

1. Considérations générales pour améliorer la protection des travailleurs migrants

- a. Tous les travailleurs doivent être traités sur un pied d'égalité, avec dignité et respect, quel que soit leur sexe ou leur statut migratoire.
- b. La santé, le bien-être et la sécurité de tous les employés, y compris des travailleurs migrants, doivent être une priorité pour les employeurs pendant la crise sanitaire du COVID-19. Les entreprises doivent exercer leur devoir en respectant les principes des droits humains et en répondant aux besoins fondamentaux de tous les employés, en particulier ceux liés à la santé.
- c. Les employeurs doivent surveiller et respecter toutes les exigences établies par les autorités nationales et locales concernant les mesures de santé publique et veiller à ce que les informations les plus importantes soient communiquées à leurs employés.
- d. Les employeurs sont encouragés à se concerter avec les organisations patronales, les syndicats et les associations concernées afin de partager informations, bonnes pratiques et recommandations pour faire face à la crise de façon coopérative.
- e. Effectuer une évaluation rapide des mesures existantes de santé, de sécurité, de travail et de protection sociale sur le lieu de travail et dans les logements des travailleurs (le cas échéant) et identifier les besoins les plus pressants des employés. Se concentrer sur des mesures sensibles à la thématique du genre et adapter les réponses aux besoins des groupes potentiellement vulnérables au sein du personnel, y compris les migrants.

2. Améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail

- a. Identifier, anticiper et atténuer les risques d'exposition des travailleurs à la transmission de l'infection de personne à personne, limiter les risques quant au contact avec des surfaces ou des objets en nettoyant régulièrement les surfaces (par exemple les bureaux et les tables) et les objets (par exemple les poignées de porte, les téléphones et les claviers) avec des désinfectants. Suivre les directives pertinentes fournies par l'Organisation mondiale de la santé (OMS).
- b. Adopter de nouvelles mesures ou des mesures existantes de sécurité et de santé sur le lieu de travail et suivre strictement les directives des autorités sanitaires pour limiter les risques d'infection. Cela peut inclure de nouveaux protocoles de nettoyage, des stations de lavage des mains et d'autres mesures d'hygiène telles que la provision de désinfectant pour les mains.
- c. Les stations de lavage ou de désinfection des mains doivent être situées à proximité des toilettes, des centres de santé, des entrées des bâtiments, des salles de réunion et des cantines. Tous les collaborateurs doivent être encouragés à se laver les mains régulièrement et minutieusement. D'autres mesures peuvent inclure la distribution de masques ou d'autres équipements de protection individuelle (EPI), le cas échéant, qui devraient ensuite être accompagnés d'instructions pour une utilisation et une élimination appropriées. Promouvoir une bonne hygiène respiratoire sur le lieu de travail en posant

- des affiches associées à d'autres mesures et conseils de communication. Examiner les directives de l'OMS concernant l'utilisation et l'élimination correctes des masques faciaux.
- d. S'assurer de disposer de suffisamment de désinfectant pour les mains, de masques, de gants et d'autres EPI dans le lieu de travail et dans les logements des travailleurs (le cas échéant). Si l'approvisionnement est limité ou interrompu, identifier d'autres sources et contacter les autorités compétentes et les associations sectorielles pour obtenir de l'aide.
 - e. Envisager de mettre en place un système de contrôle de température pour les collaborateurs à toutes les entrées du lieu de travail. Quiconque a de la fièvre doit être isolé et les protocoles de santé publique doivent être respectés concernant le diagnostic et l'accès au traitement médical.
 - f. Diffuser des informations sur le COVID-19, la situation sanitaire des travailleurs migrants et les instructions pertinentes de l'entreprise à toutes les unités et personnes chargées de coordonner les mesures de protection.
 - g. Veiller à ce que les infirmeries et le personnel médical sur le lieu de travail soient bien équipés pour répondre à la crise et soient conscients de toutes les mesures nationales et locales adoptées pour contenir la propagation du virus. Veiller à ce que ce personnel réponde non seulement aux besoins de santé physique des employés mais également à leur santé mentale, afin d'atténuer les sentiments de stress et d'anxiété (voir ci-dessous).
 - h. Garantir des mesures spéciales de santé et de sécurité aux travailleurs de première ligne, y compris les agents de santé et ceux qui travaillent dans le secteur des services à la personne, par exemple dans les maisons de retraites ou les structures prenant en charge des personnes âgées.

3. Atténuer le stress et l'anxiété liés au COVID-19

- a. Les travailleurs migrants peuvent être confrontés à des niveaux élevés de stress et d'anxiété liés au COVID-19 du fait qu'ils sont isolés, loin de leur domicile, de leur famille et de leurs réseaux de soutien. Ils peuvent également craindre l'expulsion s'ils perdent leur emploi et leur permis de travail ou s'ils contractent le virus. Les employeurs sont vivement encouragés à tenir compte de ces vulnérabilités spécifiques des travailleurs migrants et à prendre des mesures pour lutter contre le stress et l'anxiété qui y sont liés. Cela peut inclure des recommandations pour un soutien psychosocial, des services de conseil et des assistances téléphoniques. Les employeurs peuvent également faciliter les contacts avec les services consulaires, les organisations de la société civile et les groupes de la diaspora.
- b. L'atténuation du stress peut également impliquer la lutte contre les rumeurs, la propagation de la désinformation ou d'informations erronées qui contribuent à une anxiété accrue. Dans la mesure du possible, s'assurer que seules les informations vérifiées sont partagées avec les employés via des panneaux d'affichage, intranet et d'autres moyens de communication internes. Envisager de mettre en place des séances d'information régulières (quotidiennes ou hebdomadaires) à l'attention du personnel.
- c. Les employeurs devraient également veiller à ce que les travailleurs migrants aient librement accès aux services Internet dans les dortoirs afin de maintenir des contacts réguliers avec les membres de la famille et les proches restés chez eux.
- d. Examiner les directives générales fournies par l'OMS sur la lutte contre le stress lié au COVID-19.

4. Promouvoir l'accès universel aux soins de santé et à l'assurance

- a. Les travailleurs migrants en général, et en particulier ceux en situation irrégulière, sont susceptibles de faire face à des obstacles quant à l'accès à la protection sociale et aux soins de santé dans la crise actuelle. Ils peuvent ne pas avoir d'assurance maladie et, par conséquent, peuvent hésiter à consulter un médecin en raison des frais, en particulier en cas d'hospitalisation coûteuse. Comme indiqué ci-dessus, la peur de l'expulsion peut également les empêcher d'accéder à des soins médicaux, tout comme la peur de la stigmatisation ou de la discrimination en cas de résultat positif.
- b. Ensemble, ces obstacles aggravent la propagation du COVID-19, en particulier dans les communautés de migrants. À court et à moyen terme, cela pose un risque accru de santé publique, le problème doit donc être traité en conséquence.
- c. Pour atténuer les barrières linguistiques, les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs migrants aient accès à des interprètes qui puissent les accompagner lors de visites médicales ou hospitalières. Dans les situations où les autorités de santé publique recommandent d'appeler un numéro vert gratuit plutôt que de visiter un hôpital ou une clinique, veiller à ce que les travailleurs migrants puissent communiquer et comprendre les professionnels de la santé en utilisant ce type de moyens.

5. Adapter les modalités de travail

- a. Si l'entreprise continue de fonctionner durant la pandémie, envisager de mettre en place des modalités de travail flexibles. Prendre des mesures pour identifier le personnel essentiel et non essentiel. Dans les cas où un travail hors de l'entreprise est possible, autoriser les employés à travailler à domicile (par exemple, télétravail) ou adopter des horaires de travail flexibles. Cette disposition sera importante pour tous les travailleurs, y compris les migrants, qui, face à la fermeture des écoles et des crèches, devront peut-être fournir des soins et des instructions supplémentaires à leurs enfants. Les horaires de travail flexibles peuvent également servir à soutenir les employés qui ont à charge d'autres membres de la famille, tels que les grands-parents, les parents âgés ou les frères et sœurs, dont l'autonomie et la capacité de prendre soin d'eux-mêmes sont réduites par des mesures qui limitent la mobilité, y compris la quarantaine.
- b. Pour les travailleurs qui continuent de travailler sur place, les modalités de travail flexibles peuvent comprendre une réduction de la charge de travail, le partage des tâches et l'ajustement du travail par postes pour s'adapter aux changements d'horaire temporaires. L'utilisation de congés payés (par exemple, congé de maladie, congé pour soins personnels ou pour soins d'urgence) peut également être considérée comme une solution à court terme, bien que pour de nombreux travailleurs migrants - en particulier ceux des catégories peu qualifiées - ces droits sont souvent limités.
- c. Mettre en œuvre des mesures sur le lieu de travail pour renforcer la distanciation sociale afin de limiter la transmission de personne à personne. Cela peut comprendre la réorganisation des postes de travail pour assurer un espace suffisant entre les employés et l'interdiction des réunions en personne. Les employeurs peuvent également envisager l'ajustement de modalités de travail pour avoir moins d'employés en même temps sur le lieu de travail (par exemple, par le travail par postes ou d'autres dispositions).
- d. Si les employés se rendent au travail et en reviennent en prenant les transports publics, expliquer clairement toutes les règles introduites par le gouvernement concernant l'utilisation des transports publics pendant la crise; envisager (si possible) des horaires d'arrivée et de départ flexibles pour réduire les déplacements pendant les périodes particulièrement chargées; et / ou organiser des moyens de transport alternatifs (par exemple des bus privés) qui limitent l'exposition lors des trajets quotidiens. Si un transport

privé est fourni, s'assurer qu'il respecte toutes les exigences et tous les protocoles liés de santé.

6. Adapter les conditions de vie des travailleurs migrants

- a. Pour les travailleurs, y compris les migrants vivant sur leur lieu de travail, dans un logement, propriété de l'employeur ou exploité par celui-ci, veiller à ce que les conditions soient sûres, saines et reflètent les exigences actuelles de distanciation sociale.
- b. Cela peut comprendre la réorganisation des modes de vie pour réduire le nombre d'employés partageant la même pièce et / ou l'ajustement des horaires de repas pour limiter ou répartir le temps d'utilisation des cuisines des dortoirs ou des cantines (ce qui peut, à son tour, nécessiter la mise à disposition d'autres moyens pour cuisiner). De même, des restrictions similaires peuvent être nécessaires pour réglementer l'utilisation de la douche ou d'autres installations d'hygiène personnelle, lorsqu'elles sont limitées en nombre.
- c. Dans les cas où l'organisation de la vie dans les logements communs ne peut pas être facilement ajustée, envisager de louer des logements temporaires supplémentaires (par exemple, des hôtels, des maisons d'hôtes ou des auberges) pour adhérer aux nouveaux protocoles de distanciation sociale.
- d. Il est impératif que les travailleurs vivant dans des logements appartenant ou gérés par l'employeur continuent d'avoir accès à l'eau potable, à la nourriture, à l'électricité et à d'autres besoins essentiels pendant la quarantaine, l'isolement ou la mobilité réduite. Leur accès aux services d'urgence et de santé doit être garanti par l'employeur. Tout le personnel impliqué dans la gestion des logements communs, y compris les agents de sécurité, doit être informé de toutes ces exigences.
- e. Dans le cas où les autorités réduisent la mobilité et imposent des restrictions dans les rassemblements publics et privés en termes de nombre de personnes, les employeurs pourraient être tenus de limiter l'accès des visiteurs aux logements des travailleurs.
- f. Des journaux de bord doivent être utilisés, s'ils ne sont pas déjà en place, pour enregistrer les mesures prises telles que la date, l'heure et l'identité de la personne ayant désinfecté ou nettoyé un espace. Cela fournira à la direction une méthode simple pour assurer le suivi et la mise en œuvre. Des équipements de nettoyage et des désinfectants supplémentaires (comme le chlore) peuvent également être nécessaires. Le personnel de nettoyage peut avoir besoin d'une formation sur les nouvelles mesures et l'application correcte des désinfectants.
- g. Prendre des dispositions pour isoler efficacement les employés qui présentent des symptômes de COVID-19 des autres dans les logements de travailleurs (y compris les chambres et les toilettes séparées) et établir des mesures afin de s'assurer qu'ils reçoivent une assistance médicale.
- h. Prendre des mesures supplémentaires lorsque les lieux de travail et sites d'intervention sont situés dans des endroits éloignés ou isolés et où l'accès aux installations et infrastructures de santé est limité. Cela comprend les mines industrielles de petite échelle, les fermes et les exploitations agricoles ainsi que les bateaux de pêche et les structures relatives au secteur du transport. Pour les mesures relatives aux travailleurs domestiques, voir ci-dessous.
- i. Les employeurs sont également responsables des travailleurs migrants vivant dans des logements ou des résidences appartenant à des tiers. Ils peuvent avoir besoin de soutien, en particulier dans les cas où ils sont menacés d'expulsion parce qu'ils ne peuvent pas payer de loyer en raison du ralentissement de la production ou de la fermeture de lieux de

travail et de la perte de revenus qui en résulte. Dans la mesure du possible, engager des propriétaires tiers et des sociétés de gestion immobilière appropriées pour mettre en œuvre des mesures d'atténuation en prévention des expulsions.

- j. Dans le cas où les travailleurs voient leurs salaires baisser en raison de la fermeture de leur lieu de travail ou du ralentissement de la production, envisager des mesures exceptionnelles, notamment la prise en charge temporaire des frais d'hébergement et la mise à disposition de nourriture gratuite dans un lieu de travail ou une cantine de logement communautaire.

7. Préserver les droits des travailleurs migrants en temps de crise

- a. Il est essentiel de se conformer et de respecter les lois, réglementations et conventions collectives pertinentes en matière d'emploi et de conditions de travail.
- b. Cela comprend des mesures qui traitent des heures de travail et imposent des conditions spécifiques (y compris des restrictions) à l'utilisation des heures supplémentaires. Dans les circonstances actuelles, il peut être nécessaire, en particulier dans les services essentiels, de surveiller les heures de travail plus étroitement que d'habitude pour garantir que les travailleurs ne subissent pas d'heures supplémentaires excessives et continuent de bénéficier des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires nécessaires.
- c. Il est rappelé aux employeurs que les heures supplémentaires non voulues et obligatoires sont strictement interdites. Les manques ou pénuries de travailleurs existantes, les restrictions temporaires sur les nouveaux recrutements ou d'autres mesures qui empêchent les employeurs d'embaucher de nouveaux employés ne justifient pas les heures supplémentaires forcées. Cela inclut les travailleurs migrants qui peuvent être plus vulnérables aux menaces de travailler plus que l'horaire normal et ont moins la possibilité de refuser.
- d. Dans le cas de licenciements de travailleurs, il est essentiel que les employeurs respectent leurs obligations en vertu des lois et règlements applicables, y compris les exigences légales concernant les délais de préavis et les indemnités. En ce qui concerne les travailleurs migrants, cela peut également inclure les responsabilités de l'employeur liées à l'aide au retour.
- e. Ne restreindre la liberté de mouvement des travailleurs migrants que lorsque cela est nécessaire pour empêcher la propagation du virus. Il est essentiel que cela leur soit clairement communiqué. Veiller à ce que les travailleurs migrants aient accès à tout moment à leurs papiers d'identité et à leurs documents de voyage.

8. Paiement des salaires et bien-être économique des travailleurs migrants

- a. Les travailleurs migrants ont souvent une dette financière pour payer leur recrutement et dépendent donc de revenus réguliers et ponctuels pendant leur travail à l'étranger. Le non-paiement des salaires en raison d'un arrêt de la production ou de licenciements peut avoir des répercussions graves et négatives sur les moyens de subsistance des migrants et de leurs familles. Les travailleurs migrants qui ne travaillent pas, ou travaillent moins en raison de la baisse de la demande, pourraient rechercher des opportunités alternatives pour générer des revenus.
- b. Faire tous les efforts pour soutenir financièrement les travailleurs migrants en continuant à payer les salaires pendant la pandémie COVID-19. En cas de difficultés financières, consulter services de l'administration du travail, les autorités compétentes pour prendre des mesures qui tiennent compte de l'intérêt de tous les employés. Cela peut inclure de

donner des congés aux travailleurs comme mesure de prévention et d'atténuation. Dans la mesure du possible, donner la priorité au maintien en poste des travailleurs dans le besoin, y compris les travailleurs migrants qui ne peuvent pas rentrer chez eux ou qui se trouvent dans une situation de difficultés financières ou sociales.

- c. Lorsqu'il est avéré que les travailleurs migrants ont payé des honoraires et des frais liés au recrutement, il est de la responsabilité de l'employeur de veiller à ce qu'ils soient remboursés, même si le travailleur concerné est licencié, en congé ou en poste.

9. Accès des travailleurs migrants à la protection sociale, y compris à la sécurité sociale

- a. Identifier les moyens de soutenir les mesures gouvernementales de protection sociale (le cas échéant), y compris les subventions aux travailleurs pour l'accès à la santé et à l'assurance-chômage. Les employeurs sont encouragés à prendre en considération les conditions spécifiques auxquelles sont confrontés les travailleurs temporaires ou occasionnels ainsi que ceux qui opèrent dans l'économie informelle, en particulier les travailleurs migrants qui peuvent être en situation irrégulière. Dans la mesure du possible, prendre des mesures pour régulariser ces travailleurs, bien que les services liés aux visas puissent être limités ou temporairement suspendus en raison de la crise.
- b. En cas de maladie professionnelle ou familiale liée au COVID-19, envisager de garantir (et de prolonger) les congés maladie payés, en particulier pour les femmes qui sont souvent les principales dispensatrices de soins, cela pour garantir la sécurité du revenu non seulement pour ceux qui sont malades mais aussi pour ceux qui s'occupent d'enfants, de personnes âgées ou d'autres membres de la famille.

10. Mesures visant à remédier à la vulnérabilité unique des travailleurs domestiques

- a. Accorder une attention particulière aux vulnérabilités spécifiques auxquelles sont confrontés les travailleurs domestiques migrants qui peuvent éprouver des niveaux élevés d'esseulement et ne pas avoir accès aux services et aux protections parce qu'ils travaillent dans des ménages privés.
- b. Pendant la crise sanitaire, les travailleurs domestiques peuvent être confrontés à des pressions supplémentaires résultant des mesures adoptées par les autorités publiques pour restreindre la mobilité. D'une part, avec de nombreuses personnes et familles confrontées à de longues périodes à domicile sous quarantaine ou auto-isolement, les travailleurs domestiques peuvent être vulnérables au licenciement et à la perte d'emploi. Les soignants qui sont retenus peuvent subir des heures de travail prolongées, des responsabilités de soins supplémentaires ainsi qu'une suspension non autorisée du temps de repos ou des congés.
- c. Les employeurs de travailleurs domestiques sont encouragés à adopter de nouvelles mesures de sécurité et de santé chez eux. Il s'agit notamment de communiquer sur les mesures préventives, d'hygiène et sanitaires conformes aux recommandations de l'OMS et de fournir aux travailleurs domestiques des masques et des gants, du savon, de l'eau et un désinfectant pour les mains à base d'alcool. Les mesures de distanciation sociale devraient également être discutées, par exemple en ce qui concerne les tâches tels que les achats en épiceries.
- d. Si un membre du foyer est malade, s'assurer que tous les autres membres, y compris les travailleurs domestiques, sont informés et prennent des mesures immédiates pour protéger leur santé.

- e. Si les travailleurs domestiques migrants ne vivent pas au sein du foyer, discuter de leur trajet domicile-travail. Les encourager à éviter les endroits et les moyens de transport bondés. Envisager de couvrir le coût des taxis. Si la mobilité est limitée en raison de mesures adoptées par les autorités publiques, envisager des options pour que les travailleurs domestiques « vivent sur place » pour continuer à fournir des soins et des services.
- f. Il est essentiel que les travailleurs domestiques continuent de bénéficier de jours de repos hebdomadaires, de congés annuels et de congés maladie conformément aux lois appropriées. Les communiquer aux travailleurs domestiques. En cas de maladie, les aidants doivent être encouragés à rester à la maison et à consulter un médecin. Les congés pour raisons de santé ne doivent pas être déduits de leur salaire.
- g. Les employeurs sont également encouragés à s'assurer que les travailleurs domestiques migrants ont une assurance maladie valide au cas où ils auraient besoin de soins médicaux ou devraient être hospitalisés. Dans certaines structures, cela peut signifier aider les travailleurs à s'inscrire à la sécurité sociale, tandis que dans d'autres cas, les employeurs sont encouragés à fournir un soutien financier pour accéder à une assurance maladie privée.
- h. Les employeurs de travailleurs domestiques devraient également s'assurer qu'ils ont un visa en cours de validité, un permis de séjour et d'autres pièces d'identité. Dans les cas où ceux-ci expirent pendant la crise actuelle, les employeurs sont fortement encouragés à entamer le processus de renouvellement aussitôt car le traitement peut prendre plus de temps que d'habitude.
- i. Les travailleurs domestiques migrants doivent toujours être en possession de leur passeport et d'autres documents d'identité. De même, les employeurs ne doivent pas confisquer ou restreindre l'accès aux téléphones portables ou au Wi-Fi afin que les travailleurs migrants puissent rester en contact avec les membres de leur famille restés à la maison.

11. Lutte contre la xénophobie et l'exclusion sociale pendant la crise

- a. Prendre des mesures pour prévenir et combattre la discrimination, la xénophobie et/ ou l'exclusion liées aux travailleurs migrants et au COVID-19. Cela peut inclure une formation supplémentaire et une sensibilisation des travailleurs pour réduire la stigmatisation associée au virus.
- b. Etablir un mécanisme par lequel les travailleurs peuvent signaler les incidents de harcèlement, de discrimination ou tout autre comportement inapproprié à leur superviseur, à un représentant des ressources humaines ou à la direction, et veiller à ce que ces rapports soient traités de manière confidentielle. Agir en conséquence et traiter avec bienveillance tous les cas confirmés.

12. Assurer un recrutement éthique en période de crise

- a. Pour les entreprises encore en activité pendant la crise, il est impératif que des mesures soient en place pour garantir le recrutement éthique des travailleurs migrants. Cela est particulièrement important dans le contexte des restrictions de voyage actuelles, ce qui peut conduire des recruteurs sans scrupules à contourner ces mesures exposant les demandeurs d'emploi et les migrants à davantage de risques.
- b. Pour les recrutements ayant lieu pendant la pandémie, opérer les entretiens à distance, en ligne ou par vidéo afin de réduire les déplacements et les réunions en personne.

- c. Veiller à ce que les coûts supplémentaires liés aux contrôles de santé, aux documents officiels ou à d'autres nécessités ne soient pas pris en charge par les travailleurs migrants.
- d. Pour les travailleurs migrants recrutés et employés pendant la crise, s'assurer que des mesures sont en place pour respecter la distanciation sociale et la protection de la santé des migrants à toutes les étapes du voyage. Cela comprend la provision en équipements et des informations sur la bonne utilisation des masques faciaux, des gants et autres EPI. À l'arrivée dans le pays de destination, s'assurer que toutes les réglementations locales relatives à la quarantaine sont respectées et que des logements et des services appropriés sont fournis.
- e. Veiller à ce que les recrutements initiés avant la crise et désormais « suspendus » n'entraînent pas que les demandeurs d'emploi soient retenus par des recruteurs pour des périodes indéfinies.
- f. Pour les entreprises qui ont fermé ou mis en œuvre des activités réduites, envisager d'élaborer des plans d'action dès maintenant pour garantir un recrutement éthique immédiatement après la crise lorsque la production et les services reprendront. Ce travail est vital dans une perspective de retour à l'activité habituelle. Envisager de prévoir les besoins de recrutement en fonction de l'impact du COVID-19 et des conditions probables du marché du travail local après la crise.

13. Retour des travailleurs migrants pendant la pandémie

- a. Dans les cas impliquant le retour de travailleurs migrants, organiser et payer tous les frais de voyage vers le pays d'origine.
 - Coordonner avec les recruteurs de main-d'œuvre dans le cadre des obligations contractuelles existantes et rechercher le soutien des organisations de la société civile, le cas échéant.
 - Expliquer les règles de sécurité qui s'appliquent pendant et après le voyage (par exemple mise en quarantaine obligatoire à l'arrivée) et informer les travailleurs migrants qu'ils ne sont pas pénalisés pour leur départ.
 - Fournir des trousse de voyage hygiéniques aux travailleurs migrants pour leur voyage.
- b. Dans les cas impliquant des demandeurs d'emploi qui ont été recrutés mais qui n'ont pas pu se déplacer en raison de la pandémie, coordonner avec les recruteurs de main-d'œuvre pour payer et organiser leur voyage de retour vers leurs communautés d'origine.
- c. Lorsque d'autres options ne sont pas disponibles, discuter avec le gouvernement, les recruteurs et d'autres institutions compétentes de la possibilité de débloquer et d'utiliser des cautions financières placées en garantie lors du recrutement de travailleurs migrants. Contacter les ambassades et les recruteurs pour explorer l'utilisation possible des fonds d'aide sociale aux migrants éventuellement disponibles.

14. Communiquer avec les travailleurs migrants

- a. En période de crise, des canaux de communication et de dialogue ouverts sont essentiels pour garantir que les travailleurs - et en particulier les travailleurs les plus vulnérables - puissent éviter les failles en matière d'emploi et de protection sociale. Tous les collaborateurs sont encouragés à établir et à maintenir de nouveaux moyens de communication, y compris travailleurs et recruteurs.

- b. De nouveaux canaux de communication doivent transmettre aux travailleurs des informations ciblées liées au COVID-19, y compris aux migrants. Les employeurs devraient envisager de recueillir des commentaires réguliers des travailleurs migrants, y compris des hommes et des femmes de toutes nationalités, pour comprendre leurs besoins et leurs préoccupations qui doivent être pris en compte lors de l'adaptation d'une réponse à la crise.
- c. Tous les collaborateurs présents sur le lieu de travail doivent être informés que toute personne présentant des [symptômes du COVID-19](#), y compris de la fièvre, une toux sèche et/ ou des difficultés respiratoires doit s'isoler à la maison et consulter un médecin. Les employeurs doivent prendre des mesures supplémentaires pour garantir que ces informations sont reçues et comprises par les travailleurs migrants (de préférence en communiquant dans leur propre langue). Pour les collaborateurs externes présents sur place, établir et maintenir des canaux de communication continus avec les partenaires commerciaux concernés pour assurer une réponse solide et coordonnée.
- d. En fournissant des conseils et une formation aux travailleurs sur les nouvelles mesures de santé et de sécurité au travail (SST) et sur le COVID-19, envisager d'utiliser des brochures éducatives, des affiches et d'autres supports visuels. Lorsqu'il s'agit de textes, s'assurer qu'ils sont traduits dans toutes les langues représentées sur le lieu de travail. S'assurer de fournir aux travailleurs des indications claires sur quand, où et comment demander une assistance médicale si nécessaire, y compris les adresses et les numéros de téléphone des hôpitaux, cliniques et autorités sanitaires locales ainsi que les numéros d'appel d'urgence. Aider au transport sécurisé vers les établissements de santé dans la mesure du possible.
- e. La communication avec les employeurs doit également 1) fournir aux travailleurs migrants des conseils, une assistance et des informations juridiques et administratives à jour dans les cas où leur emploi est affecté ; 2) les aider à prendre des décisions concernant leur avenir ; et 3) fournir la documentation nécessaire s'ils doivent quitter le lieu de travail.
- f. Veiller à ce que toutes les nouvelles exigences en matière d'hygiène soient communiquées aux travailleurs vivant dans les logements fournis par l'employeur par des moyens oraux et écrits (séances d'information, réunions, dépliants, panneaux d'affichage) et à ce qu'elles soient pleinement respectées. Cela inclut le personnel de soutien présent dans le logement des employés, comme les agents de propreté, les cuisiniers, etc.

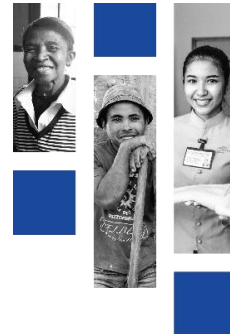
15. Améliorer la protection des migrants grâce au contrôle de la conformité et à la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement

- a. Les marques et les acheteurs mondiaux peuvent souhaiter adopter des mesures politiques temporaires pour limiter l'impact du COVID-19 sur leurs opérations et chaînes d'approvisionnement et renforcer les protections pour les travailleurs sur ces mêmes chaînes, y compris les migrants. Ces mesures peuvent comprendre de nouveaux engagements concernant les nombreuses questions décrites ci-dessus, notamment l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, l'accès aux soins de santé, les garanties de salaire et de moyens de subsistance, la protection sociale ainsi que des mesures spéciales liées aux conditions de travail, aux heures de travail et aux conditions de vie.
- b. Les acheteurs sont encouragés à renforcer les nouveaux engagements avec une attention supplémentaire pour garantir l'adhésion des fournisseurs aux nouveaux protocoles. Cependant, compte tenu des restrictions de voyage actuelles, certaines formes de soutien

au travailleurs traditionnelles - par exemple, les audits sociaux - ne sont plus réalisables ou plus recommandés. Dans ce cas, les employeurs devraient adopter de nouveaux mécanismes de soutien social aux travailleurs et envisager de mettre en œuvre des mesures connexes pour améliorer leur protection, y compris l'utilisation d'assistance téléphonique, des technologies de l'information et des communications et des médias sociaux. Une sensibilisation ciblée des travailleurs migrants, même à distance, et leur mise en relation virtuelle avec les prestataires de services locaux et d'assistance d'urgence sont également encouragées.

16. Ressources supplémentaires

- OIT, UNICEF et ONU Femmes, [Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take](#), 27 mars 2020.
- OIM, [Information about COVID-19 and how to protect yourself in multiple languages](#), n.d.
- IOM CREST, [COVID-19 place migrant workers in highly vulnerable situations](#).
- OIM CREST site web de la réponse au COVID-19, <https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- OIM PROMISE, [Tips for employers of domestic workers during the COVID-19 pandemic](#).
- OIM PROMISE, [Tips for migrant workers whose job is affected by the COVID-19 pandemic](#).



Organisation Internationale pour les Migrations
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Genève 19, Suisse
Tél.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150
Email: hq@iom.int • Site web: www.iom.int