



Discrimination

Chacun a le droit d'être traité également et sans discrimination au travail¹. Les entreprises doivent veiller à ce que les mesures liées à la COVID 19 soient claires et convergentes, qu'elles ne favorisent ou n'excluent pas des travailleurs en fonction de diverses caractéristiques (p. ex., origine ethnique, race, sexe, âge, état de santé, etc.) et qu'elles tiennent compte de leurs besoins variés².

Mesures de protection des droits de la personne

- ✓ Veiller à ce que les politiques et décisions en matière de travail (p. ex., mises à pied) soient raisonnables et conformes à la politique sur les droits de la personne, même lorsque les conseils en matière de politique gouvernementale et de santé publique ne sont pas appliqués de façon convergente dans l'entreprise.
- ✓ Répondre aux besoins variés des travailleurs (p. ex., santé mentale et physique, responsabilités familiales, protections spéciales pour des collectivités particulières).
- ✓ Communiquer des politiques et des attentes claires au sujet des pratiques de travail aux entrepreneurs et aux fournisseurs.
- ✓ Continuer de mener régulièrement des audits ou des inspections et d'assurer le suivi des constatations (p. ex., normes du travail et sécurité au travail), y compris la divulgation de l'information appropriée.
- ✓ Communiquer des politiques et des pratiques claires au sujet du harcèlement aux travailleurs, à leurs représentants, aux entrepreneurs et aux fournisseurs, surveiller le milieu de travail et répondre rapidement et efficacement aux allégations de harcèlement et en particulier de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe.

Les violations des droits de la personne comprennent les suivantes

- ✗ Congédier ou mettre à pied provisoirement certaines collectivités de travailleurs pour des raisons de santé (p. ex., maladie, immunodéficience comme pour les femmes enceintes), statut (p. ex., âge, migration).
- ✗ Traiter certaines personnes différemment au travail d'une manière incompatible avec la protection de leurs droits de la personne (p. ex., tests médicaux sélectifs, accès sélectif à l'équipement de protection individuelle, qui doit entrer au travail).
- ✗ Annuler ou retarder les audits ou les inspections en raison de la COVID 19 (p. ex., normes du travail et sécurité au travail), y compris la divulgation de l'information appropriée.
- ✗ Ne pas surveiller et contrer l'intimidation et le harcèlement, qui ont tendance à augmenter en période de ralentissement économique comme une pandémie, en ciblant typiquement les travailleurs mal desservis, y compris ceux qui sont connus par leur race, leur origine ethnique, leur identité sexuelle ou leur sexe.

¹ Ce droit de la personne est protégé par un certain nombre de traités internationaux, comme la [Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale](#), le [Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#), la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#), la [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#), la [Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale](#), la [Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et d'occupation](#) et la [Convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi](#). Voir Nations Unies. (n.d.). Égalité et non-discrimination. www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination.

² Justia. (Avril 2020). Workplace Discrimination and Harassment During COVID-19. www.justia.com/COVID-19/information-for-workers-during-COVID-19/workplace-discrimination-and-harassment-during-COVID-19