



Rémunération et conditions et de travail justes et favorables

Chacun a droit à une rémunération équitable et à un milieu de travail sain et sécuritaire¹. Les entreprises doivent veiller à ce que les conditions de travail des travailleurs soient sécuritaires, à ce que les heures supplémentaires ne soient pas excessives, à ce que les travailleurs reçoivent une rémunération appropriée et à ce qu'ils soient traités avec dignité².

Les mesures de protection des travailleurs comprennent

- ✓ Accorder un congé de maladie ou une autre forme de congé à un travailleur jusqu'à ce qu'il soit autorisé à retourner au travail.
- ✓ Offrir des options de transport comme l'ajout d'autobus ou de fourgonnettes pour respecter la distanciation physique.
- ✓ Fournir de l'équipement de protection individuelle ou offrir d'autres arrangements (travail à domicile, distanciation sociale, rotations) pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et leur permettre de porter un masque ou pas selon leurs préférences et les exemptions prévues par le règlement sur les masques, y compris les exemptions fondées sur les droits de la personne.
- ✓ Payer un salaire décent et une rémunération appropriée pour les heures supplémentaires travaillées.
- ✓ Communiquer et appliquer des politiques claires, transparentes et uniformes sur le travail et la conduite en milieu de travail, en tenant compte des répercussions sexospécifiques de la COVID 19.
- ✓ Communiquer des politiques et des attentes claires sur les pratiques de travail aux entrepreneurs et aux fournisseurs.
- ✓ Veiller à la mise en place de processus pour la liberté d'expression et d'opinion afin de permettre aux travailleurs de communiquer leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité sans crainte de représailles négatives.
- ✓ Effectuer régulièrement des audits ou des inspections, et assurer le suivi des constatations (p. ex., normes du travail et sécurité au travail), y compris la divulgation de l'information appropriée.
- ✓ Fournir de l'aide aux travailleurs, y compris l'accès à des congés de maladie, s'il y a lieu.

Les mesures injustes comprennent

- ✗ Les pompiers qui, selon la législation, doivent se mettre en quarantaine après avoir été en contact avec une personne atteinte de la COVID 19.
- ✗ Forcer les travailleurs à utiliser un moyen de transport de l'entreprise qui ne se prête pas à la distanciation physique.
- ✗ Imposer des heures supplémentaires excessives ou ne pas accorder suffisamment de pauses et de temps de repos afin de compenser le ralentissement de la production imputable à la COVID 19.
- ✗ Réduire ou ne pas payer les salaires afin de compenser les pertes de profits imputables à la COVID 19.
- ✗ Exiger que les travailleurs paient leur équipement de protection individuelle ou d'autres mesures d'adaptation nécessaires afin de diminuer le risque de transmission du virus.
- ✗ Punir les travailleurs qui refusent un travail dangereux par crainte de transmission du virus ou qui ne peuvent pas utiliser d'EPI, comme des masques.
- ✗ Harceler ou intimider les travailleurs ou permettre un milieu de travail intimidant, hostile ou humiliant pour les travailleurs.
- ✗ Annuler ou retarder des audits ou des 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 tenir compte du stress des travailleurs associé aux mesures en place en raison de la pandémie, de la maladie dans la famille et de l'insécurité économique peut avoir des répercussions sur la santé des travailleurs et la santé au travail et nuire aux activités de l'entreprise.

¹ Ce droit de la personne est protégé par un certain nombre de traités internationaux, y compris le [Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#), le [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#), la [Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants](#) et la [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#).

² Confédération syndicale internationale. (Avril 2020). Enquête mondiale de la CSI sur la COVID 19. www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/200428_ituc_COVID-19_globalsurveyreport_en%5B1%5D.pdf