



Discrimination fondée sur la COVID 19

Vos droits
Vos responsabilités

Lignes directrices élaborées en vertu du Code des
droits de la personne

Introduction

La Commission des droits de la personne du Manitoba (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement du Manitoba qui est responsable de l'administration du Code des droits de la personne (le « Code »).

Le Code établit un processus de plainte ainsi que le mandat de la Commission, qui consiste à promouvoir les principes de droits de la personne et à sensibiliser le public au sujet des droits et des responsabilités de chacun en vertu du Code. Les droits et obligations du Code l'emportent sur ceux de toute autre loi manitobaine.

L'article 5 du Code autorise la Commission à préparer et à diffuser des lignes directrices pour faciliter la compréhension et l'application du Code. Ces lignes directrices aident le public à comprendre comment se conformer au Code. Elles représentent l'interprétation que fait la Commission du Code au moment de leur publication.

Les présentes lignes directrices représentent l'interprétation du Code par la Commission en ce qui concerne la discrimination fondée sur la COVID 19. En cas de conflit entre les présentes lignes directrices et le Code, ce dernier l'emporte sur les lignes directrices.

Discrimination et COVID-19

Nous rappelons aux Manitobains de mettre de l'avant les principes de droits de la personne énoncés dans le Code, dans la Charte canadienne des droits et libertés (la « Charte ») et dans les traités internationaux relatifs aux droits de la personne pendant la pandémie de COVID 19 à l'échelle mondiale.

Tous les organismes doivent respecter leurs obligations relatives aux droits de la personne et tenir compte des répercussions possibles de la COVID 19 sur les personnes particulièrement vulnérables.

En font partie :

- les peuples autochtones et les peuples racialisés;
- les personnes handicapées;
- les personnes incarcérées et les personnes placées en établissement;
- les personnes âgées;
- les collectivités à faible revenu qui souffrent d'une inégalité d'accès au logement, aux soins de santé et aux services de garderie;
- les personnes sans emploi ou qui occupent un emploi à bas salaire sans avantages sociaux ou d'autres emplois précaires.

La Commission reconnaît aussi l'importance de concilier le droit individuel d'être protégé contre la discrimination d'une part, et la santé et la sécurité publiques d'autre part, y compris la nécessité de contrer les risques associés à la COVID 19.

Le Code interdit toute forme de discrimination injustifiée ou de harcèlement qui se fonde sur une caractéristique protégée au travail, dans les services publics, en matière de logement, dans des contrats et sur des affiches ou des déclarations. En fait partie toute forme de discrimination injustifiée et de harcèlement en lien avec la COVID 19 qui se base sur une caractéristique protégée par le Code.

Le Code protège contre la discrimination fondée sur 12 caractéristiques, réelles ou perçues, y compris les incapacités, l'origine ethnique, le pays d'origine, l'ascendance et la race. La position de principe de la Commission, tout comme celle des autres commissions canadiennes, est que le motif d'incapacité précisé dans le Code s'applique en lien avec la COVID 19, puisque le Code protège contre la discrimination fondée sur un problème médical réel ou perçu qui entraîne une stigmatisation sociale importante.

La COVID 19 n'est pas spécifiquement liée à un pays d'origine ou à l'ascendance. L'imposition de certaines restrictions, comme l'isolement volontaire ou la mise en quarantaine en fonction de l'endroit où une personne a voyagé récemment, pourrait être raisonnable et non discriminatoire. Cependant, tous les Manitobains devraient éviter les stéréotypes ou les préjugés à l'endroit de personnes d'origines ethniques ou de nationalités particulières en lien avec la COVID 19.

La discrimination pourrait être justifiable dans certaines circonstances, par exemple, lorsque les risques pour la santé et la sécurité sont graves et représentent une contrainte excessive. Les employeurs ainsi que les fournisseurs de services et de logement devraient s'assurer que les restrictions imposées sont compatibles avec les conseils les plus récents des autorités médicales et des responsables de la santé publique et qu'elles sont justifiables pour des raisons de santé et de sécurité.

COVID-19 et emploi

Il est interdit aux employeurs d'exercer une discrimination injustifiée à l'encontre d'employés sur la base d'une caractéristique protégée par le Code en lien avec la COVID 19. Les employeurs ont le devoir de prendre des mesures d'adaptation raisonnables envers leurs employés en lien avec la COVID 19, tant qu'elles ne représentent pas une contrainte excessive.

Un employeur ne devrait pas renvoyer un employé individuel à la maison ou lui demander de ne pas se rendre au travail en raison de préoccupations liées à la COVID 19, sauf si les préoccupations de l'employeur sont raisonnables et compatibles avec les renseignements fournis par les autorités médicales et les responsables de la santé publique. À l'heure actuelle, les responsables de la santé publique du Manitoba conseillent la pratique de l'éloignement social dans les lieux de travail, ce qui pourrait obliger certains employés à travailler à domicile ou à ne pas se rendre au travail.

Les employeurs devraient revoir leur politique en matière d'absentéisme pour s'assurer qu'elles n'ont pas de répercussions négatives sur les employés qui ne peuvent travailler en raison de la COVID 19. De plus, les employeurs devraient éviter de pénaliser ou de licencier un employé dans l'impossibilité de se rendre au travail parce qu'il est en quarantaine ou parce que des professionnels de la santé lui ont demandé de s'isoler volontairement.

Un employé qui a des obligations d'aidant naturel devrait bénéficier de mesures d'adaptation, dont la possibilité de rester à la maison, tant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive. Les obligations d'aidant naturel, qui relèvent de la caractéristique liée au statut familial dans le Code, englobent diverses situations, comme lorsqu'un autre membre de la famille est malade ou en isolement volontaire, ou lorsque l'école de son enfant est fermée en raison de la COVID 19.

Les employeurs devraient offrir plus de flexibilité à leurs employés, notamment en leur permettant de travailler à distance dans la mesure du possible, en tant que bonne pratique et mesure d'adaptation même s'ils ne sont pas malades, parce qu'il est nécessaire pour eux de s'isoler volontairement ou de rester à la maison pour d'autres raisons en lien avec la COVID 19.

La Commission conseille aux employeurs de faire preuve de prudence et de flexibilité lorsqu'ils demandent des billets du médecin en lien avec la COVID 19. Les gens qui se rendent dans les cabinets médicaux sans raison valable augmentent le risque d'exposition pour tous et font peser une charge supplémentaire sur notre système de santé.

Un employé qui ne peut travailler en raison de la COVID 19 pourrait avoir droit aux prestations de congé de maladie ou d'invalidité offertes par l'employeur ou dans le cadre de programmes gouvernementaux.

Les employeurs sont également en droit de s'attendre à ce que leurs employés continuent d'accomplir leur travail, à moins d'avoir une raison valable les empêchant de le faire. Si un employé est tenu de s'isoler volontairement pour des raisons légitimes, son employeur a le droit d'envisager des solutions de rechange pour que l'employé puisse continuer d'effectuer un travail productif pour le compte de l'employeur (par exemple, le télétravail). Ce n'est pas non plus discriminatoire de mettre à pied des employés s'il n'y a pas de travail pour eux en raison des répercussions qu'entraîne la COVID 19.

COVID-19, services publics et logement

Tous les Manitobains ont le droit d'être protégés contre la discrimination, ce qui comprend le harcèlement en lien avec la COVID 19 touchant les services et le logement pour des motifs prévus dans le Code.

Les services comprennent, entre autres choses, les établissements d'enseignement, les magasins de détail, les centres commerciaux et l'industrie hôtelière, y compris les restaurants, les bars, les hôtels et les installations de divertissement. Les fournisseurs de logement comprennent les corporations condominiales, les propriétaires de logements locatifs et les établissements résidentiels comme les centres de soins de longue durée et les maisons de retraite.

Les bénéficiaires de services ou les résidents atteints de la COVID 19 ou perçus comme tels qui n'ont pas été traités comme il se doit pour des raisons sans lien avec la santé et la sécurité publiques peuvent être victimes de discrimination injustifiée en vertu du Code. Les organismes relevant de ces secteurs pourraient avoir aussi l'obligation de prendre des mesures d'adaptation envers des personnes en lien avec la COVID 19. Là encore, la Commission est consciente que les fournisseurs de services et de logement doivent respecter les principes de droits de la personne tout en les conciliant avec leur obligation de suivre les instructions des responsables de la santé publique. Les restrictions imposées conformément aux avis les plus récents des responsables de la santé publique pourraient justifier un traitement discriminatoire qui ne constituerait alors pas une violation du Code.



Besoin de plus de renseignements?

Pour en savoir plus sur les présentes lignes directrices
ou sur le Code des droits de la personne, veuillez
communiquer avec nous :

hrc@gov.mb.ca

Winnipeg

175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204 945-3007
Télécopieur : 204 945-1292

Brandon

340, 9e Rue, bureau 341
Brandon (Manitoba) R7A 6C2
Téléphone : 204 726-6261
Télécopieur : 204 726-6035

Sans frais : 1 888 884-8681

www.manitobahumanrights.ca/v1/index.fr.html

La présente publication est offerte dans d'autres formats.

This document is also available in English.