



Liberté de réunion, d'expression et d'information

Malgré les défis que pose la COVID 19 pour les rassemblements, il est important de maintenir les activités de consultation des travailleurs et de divulgation de l'information pendant la pandémie. Chacun a le droit de se réunir pacifiquement, le droit d'exprimer son opinion et le droit de chercher et de recevoir de l'information. Le manque de transparence et la répression de la liberté de réunion et d'expression sont des préoccupations constantes en matière de droits de la personne associées aux activités de l'entreprise. Les entreprises doivent respecter le droit des travailleurs de se syndiquer, de s'associer, d'exprimer leurs préoccupations ou d'organiser des grèves. Les mesures qui limitent les déplacements et les rassemblements doivent être justifiées, nécessaires, proportionnées et limitées dans le temps¹. Les entreprises doivent aussi continuer de respecter le droit des parties prenantes d'exprimer leurs préoccupations et de participer aux décisions qui les concernent².

Mesure de protection de la liberté de réunion, d'expression et d'information

- ✓ Encourager d'autres formes de réunion, de défense des droits et d'expression (p. ex., en ligne, pétitions, petits groupes, rassemblements extérieurs).
- ✓ Communiquer et appliquer des politiques claires, transparentes et convergentes en matière de travail, y compris de l'information sur les droits des travailleurs et des parties prenantes à la liberté de réunion, d'expression et d'information au sein de l'entreprise et auprès des entrepreneurs et des fournisseurs.
- ✓ Communiquer et appliquer des politiques claires, transparentes et convergentes sur la consultation des travailleurs et des parties prenantes au sein de l'entreprise et auprès des entrepreneurs et des fournisseurs.
- ✓ Consulter les collectivités et tenir des activités de divulgation de l'information par d'autres moyens acceptables pour les deux parties (p. ex., en ligne, pétitions, rassemblements extérieurs, réunions en petits groupes).
- ✓ Veiller à mettre en place des processus pour permettre aux travailleurs et aux parties prenantes de communiquer leurs préoccupations liées au milieu de travail et à la COVID 19 qui remettent en question l'information des médias grand public, sans crainte de conséquences négatives.
- ✓ Veiller à la mise en place de processus pour permettre de répondre aux préoccupations liées à la COVID 19 qui sont soulevées par les travailleurs et les parties prenantes, y compris la remise en question des régimes de plus en plus obligatoires.
- ✓ Effectuer régulièrement des audits et 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.

Mesures qui violent les droits de la personne

- ✗ Prévenir les mobilisations ou supprimer l'expression des préoccupations liées à la COVID 19 par des moyens directs ou indirects (p. ex., la force physique, la menace de congédiement ou d'autres conséquences).
- ✗ Annuler ou reporter à beaucoup plus tard les activités de consultation ou de divulgation d'information en raison de la COVID 19.
- ✗ Supprimer les préoccupations concernant la COVID 19, ne pas en tenir compte ou ne pas y répondre.
- ✗ Influencer d'autres parties prenantes pour empêcher les mobilisations ou l'expression d'opinions au nom de l'entreprise.
- ✗ 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 divulgation de l'information appropriée.

¹ Ce droit de la personne est protégé par un certain nombre de traités internationaux, dont le [Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#) et la [Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical](#).

² HCDH. (Avril 2020). Les réponses des États à la menace du Covid 19 ne doivent pas entraver les libertés de réunion et d'association. www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25788&LangID=F.