

# Modèle de politique de vaccination contre la COVID-19

## Modèle pour guider les milieux de travail

Ce modèle de politique de vaccination contre la COVID-19 a été élaboré dans le but de guider les milieux de travail qui préparent leurs propres politiques de vaccination. Ce modèle n'a pas de valeur juridique, mais les employeurs et les responsables d'entreprises en fonctionnement devraient obtenir des conseils juridiques et de l'aide lorsqu'ils l'utiliseront et l'adapteront. Chaque organisme devrait mesurer les risques associés à la COVID-19 pendant la préparation de sa politique de vaccination. En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les employeurs ont l'obligation générale de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de leurs employés. Les employeurs devraient aussi tenir compte de Règlement de l'Ontario 364/20 et des lois qui touchent leur secteur d'activité en particulier, le cas échéant.

Une politique de vaccination contre la COVID-19 dans un lieu de travail ne remplace pas les mesures de santé publique et de protection personnelle qui servent à prévenir la propagation de la COVID-19. Toutefois, le fait d'augmenter le taux de couverture vaccinale facilite la prévention et la gestion des cas et des éclosions de la maladie.

Les éléments d'une politique de vaccination proposés ici peuvent changer dans la mesure où la situation de la pandémie évoluera, notamment dans le domaine législatif et scientifique, ainsi qu'au niveau des conseils et des directives de la santé publique.

## Modèle de politique

### Contexte – énoncé sur l'importance des vaccins dans la lutte contre la COVID-19

#### Exemple :

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé a déclaré que le virus de la COVID-19 avait déclenché une pandémie. Le premier cas d'infection dans la région de service de Santé publique Sudbury et districts a été signalé le 10 mars 2020. Sur l'ensemble de la province et localement, les variants du virus se sont manifestés, y compris l'actuel variant Delta qui se transmet plus facilement et cause une maladie plus sérieuse comparativement aux souches précédentes du virus.

Quel que soit le variant prédominant du SARS-CoV-2 dans un secteur, il reste que la vaccination, combinée aux mesures individuelles et aux directives de santé publique, continue de réduire la propagation et la sévérité de la maladie. En particulier, les données scientifiques montrent qu'une série complète de deux vaccins approuvés par Santé Canada offre une excellente protection contre la COVID-19, la preuve étant qu'une faible proportion de personnes complètement vaccinées est susceptible d'être infectée. À l'inverse, la majorité des récents cas d'infection et d'hospitalisation se rencontre parmi les personnes qui n'ont pas été vaccinées ou qui l'ont été partiellement.

La COVID-19 est une maladie respiratoire aiguë causée par le coronavirus SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome). Elle peut provoquer une fièvre, une toux, des troubles respiratoires et d'autres

types de symptômes. Une infection asymptomatique est aussi possible. Le risque de maladie grave augmente avec l'âge, mais ce risque ne se limite pas à cette tranche d'âge; il est également élevé chez les personnes souffrant d'états de santé latents.

#### *But – énoncé des raisons motivant la création de la politique*

Exemple :

Le but de cette politique est de préciser les attentes de l'organisme concernant l'immunisation des employés, du personnel, des entrepreneurs, des bénévoles et des étudiants contre la COVID-19.

Sous réserve de la disponibilité des vaccins et d'une contre-indication d'ordre médical, l'entreprise s'attend à ce que ses employés, son personnel, ses entrepreneurs, ses bénévoles et ses étudiants admissibles soient complètement vaccinés contre la COVID-19 (c'est-à-dire, contre les infections causées par le SARS-CoV-2).

#### *Cadre législatif – énoncé des lois sur lesquelles s'appuie l'établissement de la politique*

Exemple :

Cette politique s'aligne sur l'obligation générale de l'employeur en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Celui-ci doit prendre toutes les précautions raisonnables afin d'assurer la protection de ses travailleurs (pris au sens large du terme), et il doit mesurer les risques dans le lieu de travail, notamment les risques de transmission de la COVID-19.

La mise en œuvre de cette politique se fait en accord avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et les autres lois applicables et/ou la Convention collective.

La cueillette de renseignements personnels respecte les lois pertinentes, notamment et sans s'y limiter, la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* et le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

#### *Mise en œuvre – énoncé ses catégories de personnes visées par cette politique*

Exemple :

L'employeur peut s'informer de manière raisonnable sur l'état de la vaccination de ses travailleurs si ces derniers travaillent dans un endroit comportant des lieux utilisés en commun, ou qui pourraient avoir des contacts avec les clients, les consommateurs ou le public.

Quelle que soit la fréquence ou la durée de leur présence dans le lieu de travail, cette politique s'applique aux personnes suivantes :

- Les employés et les membres du personnel
- Les entrepreneurs
- Les étudiants
- Les bénévoles

#### *Exigences – énoncé des actions exigées par cette politique*

Exemple :

Tous les employés, les membres du personnel, les entrepreneurs, les bénévoles et les étudiants devront fournir l'une des preuves suivantes :

1. La preuve de vaccination contre la COVID-19 rendue de la manière suivante :
  - a. si la personne n'a reçu que la première d'une série de deux doses d'un vaccin contre la COVID-19 approuvé Santé Canada, elle doit fournir la preuve de l'administration de la première dose et, dès qu'il sera raisonnablement possible de l'obtenir, la preuve de l'administration de la deuxième dose; ou
  - b. la preuve de l'administration des deux doses d'un vaccin contre la COVID-19 approuvé par Santé Canada.
2. La preuve écrite d'une raison médicale, pourvu qu'un médecin ou une infirmière praticienne indique :
  - a. la raison médicale pour laquelle la personne ne peut pas être vaccinée contre la COVID-19; **et**
  - b. la durée de la raison médicale (permanente ou pour un certain temps).
3. La preuve que la personne a terminé un programme d'information approuvé par l'organisme.

### *Conséquences de la politique – énoncé des réactions potentielles face aux exigences de la politique*

Exemple :

*Ces conséquences varieront en fonction de l'évaluation des risques que fera l'employeur et de son obligation générale en vertu de la LSST.*

Les employés, les membres du personnel, les entrepreneurs, les bénévoles et les étudiants qui décident de ne pas présenter les preuves de vaccination contre la COVID-19 conformément au point 1 ci-dessus, et qui optent plutôt pour les dispositions prévues aux points 2 et 3, pourraient se voir imposées d'autres exigences comme le fait de passer un test de COVID-19, la réaffectation, des mesures de protection individuelle et de santé publique, l'exclusion du lieu de travail, la mise en congé, le renvoi, etc., selon l'analyse de certains facteurs dont l'employeur pourra tenir compte, par exemple le genre de travail/le rôle de l'employé, le genre de milieu de travail, la situation épidémiologique locale, etc., et sans oublier son devoir d'accommoder les gens, le cas échéant.

### *Reconnaissance – contexte additionnel de la politique*

Exemple :

Reconnaître que la politique sera mise en œuvre conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Reconnaître que la politique pourrait changer dans la mesure où l'état de la pandémie, les lois ou les conseils de santé publique évolueront.

### *Processus – processus pertinent au milieu de travail (étapes) visant l'application de la politique*

Le processus respectera la nature et la culture du milieu de travail.

### Ressources

Guide de la province pour l'élaboration d'un [plan de sécurité lié à la COVID-19](#)  
[Exemple](#) d'un programme d'information