



Le rôle du CCHST

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) est le centre national d'information et de ressources sur la santé et la sécurité au travail. Nous ne sommes pas un organisme d'application de la loi ou de réglementation en matière de droits de la personne, de santé publique ou de santé et de sécurité.

Nous ne sommes pas en mesure de donner une interprétation juridique des dispositions législatives existantes ou proposées, mais nous pouvons aider d'un point de vue général les employeurs et les travailleurs à mieux comprendre les questions relatives aux politiques de vaccination.

L'[Infoligne Sécurité](#) du CCHST peut répondre à vos questions sur la santé et la sécurité au travail et vous orienter vers les lois et lignes directrices qui s'appliquent à votre situation.

Conseils et assistance en matière réglementaire et juridique

Pour obtenir de plus amples conseils ou une aide supplémentaire, il est recommandé de communiquer avec les autorités et commissions (fédérales, provinciales ou territoriales) responsables :

- [Autorités en matière de santé et de sécurité au travail](#)
- [Autorités en matière d'emploi et de travail](#)
- [Commission canadienne des droits de la personne](#) ou [organismes des droits de la personne provinciaux et territoriaux](#)
- [Agence de la santé publique du Canada \(ASPC\)](#) ou [autorités de santé publique \(ASP\)](#) locales

Pour une aide juridique ou une représentation, il est recommandé de communiquer avec les services d'[aide juridique](#) ou un avocat local spécialisé en droit du travail et en droits de la personne.

Le cas échéant, vous pouvez également consulter vos délégués syndicaux pour vous assurer que les conventions collectives sont prises en considération.

Politiques de vaccination

De nombreuses administrations et milieux de travail se dotent de politiques de vaccination contre la COVID-19.

De telles politiques comportent plusieurs avantages :

- limiter la propagation de la COVID-19 dans la communauté et le milieu de travail;
- réduire le nombre de patients gravement malades dans le système de santé;
- favoriser l'assouplissement d'autres mesures et restrictions de santé publique;
- respecter les obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail pour protéger les travailleurs et les autres personnes qui accèdent au lieu de travail;
- réduire les répercussions financières et opérationnelles des absences au travail;
- améliorer l'accès aux voyages nationaux et internationaux (p. ex., par train, bateau ou avion).

Ces politiques peuvent exiger :

- que les travailleurs soient entièrement vaccinés comme condition d'embauche;
- que les travailleurs soient entièrement vaccinés pour pouvoir accéder au lieu de travail;
- que des tests de dépistage soient systématiquement réalisés chez tous les travailleurs ou seulement ceux qui ne sont pas vaccinés;
- qu'une preuve de vaccination (sur papier ou électronique) soit présentée pour autoriser l'accès d'une personne

Politiques de vaccination contre la COVID-19 et considérations relatives aux droits de la personne



à un lieu, à un service ou à un événement privé ou public.

Des politiques de vaccination ont été proposées ou mises en œuvre dans les secteurs où les travailleurs présentent un risque accru d'exposition à la COVID-19, comme les soins de santé, les soins de longue durée, les transports, l'éducation, etc.

Certaines administrations ont également proposé ou mis en place un système de « passeport vaccinal » et déterminé les endroits où il doit être présenté. En général, un passeport vaccinal peut être obligatoire dans les établissements qui fournissent des produits et services non essentiels, facultatifs ou de luxe (salles à manger des restaurants, lieux de divertissement, etc.). Les établissements qui fournissent des aliments de base, des médicaments et d'autres produits et services essentiels (épiceries, pharmacies) peuvent être exemptés. Il faut s'adresser à son administration locale pour connaître les établissements et activités qui sont soumis à la présentation d'un passeport vaccinal ou qui en sont exemptés.

Dans les administrations où les politiques de vaccination et le passeport vaccinal sont facultatifs ou encore inexistants, l'employeur peut décider d'instaurer une politique de vaccination pour ses travailleurs (employés à temps plein et à temps partiel) et toute autre personne qui effectue un travail pour lui (bénévoles, travailleurs temporaires, sous-traitants). L'employeur peut également décider de restreindre l'accès du public à son établissement en fonction du statut vaccinal.

Lorsqu'ils planifient ou rédigent une telle politique, les employeurs doivent vérifier plusieurs points :

- la politique est nécessaire (p. ex., examiner d'abord si la prise d'autres mesures peut offrir le même degré de protection dans le lieu public ou le milieu de travail);
- elle est fondée sur des données probantes et est proportionnelle aux risques;
- les intervenants, notamment le service des ressources humaines, le comité ou le représentant en matière de santé et de sécurité et le syndicat (le cas échéant) sont consultés;
- si cela s'avère nécessaire, le « motif justifiable » ou l'« [exigence professionnelle justifiée](#) » de la politique est pleinement expliqué aux travailleurs;
- la politique est limitée dans le temps ou comporte des critères pour rester en vigueur (p. ex. nombre de cas, taux de vaccination, présence de variants préoccupants, etc.);
- un processus confidentiel est mis en place pour permettre aux personnes de divulguer leurs renseignements et documents personnels, comme les attestations signées du statut vaccinal, les preuves de vaccination, les preuves d'une exemption valide et les formulaires de consentement à la divulgation;
- la vie privée et les renseignements personnels sont protégés lors de la collecte, du stockage et de la destruction des documents;
- des [mesures d'adaptation](#) sont accordées aux travailleurs et à toute autre personne (étudiants, résidents, clients) qui ne peuvent pas recevoir le vaccin en raison d'exemptions valides, reconnues et nécessitant des mesures d'adaptation aux termes des dispositions législatives applicables en matière de droits de la personne;
- les travailleurs sont protégés contre la [stigmatisation](#), [la violence et le harcèlement](#) sur le lieu de travail en raison de leur statut vaccinal ou de l'application d'une politique de vaccination ou d'un système de passeport vaccinal sur le lieu de travail;
- la politique précise la manière de surmonter les obstacles et de favoriser l'accessibilité (voir ci-dessous).

Il faut savoir que certaines personnes peuvent avoir beaucoup de difficulté à accéder aux services de vaccination et aux documents de preuve de vaccination (applications, imprimés, passeports vaccinaux, codes QR, attestations, etc.). Les obstacles à un accès équitable comprennent la langue, la technologie, le manque de moyens de transport, les handicaps physiques ou mentaux, le cumul d'emplois, les responsabilités d'aidant naturel, le statut de travailleur étranger temporaire ou de travailleur sans papiers, un emploi précaire ou à bas salaire ou le fait d'être sans abri. Il faut offrir un soutien pour surmonter ces obstacles, comme un congé payé pour se rendre à la clinique, des congés de maladie payés pour se remettre des effets secondaires du vaccin, l'organisation de cliniques de vaccination à l'interne, le remboursement des frais de transport vers une clinique, l'aide à l'inscription en ligne, l'impression des documents du passeport vaccinal, etc.

Voici un exemple de [modèle de politique de vaccination](#) qui peut être modifié selon les besoins. Au moment de rédiger une politique de vaccination, vous devez obtenir un avis juridique indépendant, car les modalités autorisées reposent grandement sur des facteurs propres à votre lieu de travail et à votre administration.

Lois canadiennes sur les droits de la personne

On pourrait craindre que les politiques de vaccination ou l'utilisation de passeports vaccinaux ne violent la Charte canadienne des droits et libertés ou les lois sur les droits de la personne et qu'il y ait des contestations judiciaires.

Politiques de vaccination contre la COVID-19 et considérations relatives aux droits de la personne



Voici un résumé des lois canadiennes sur les droits de la personne.

La [Charte canadienne des droits et libertés](#) protège [sept catégories](#) de droits et de libertés, soit les libertés fondamentales, les droits démocratiques, la liberté de circulation et d'établissement, les garanties juridiques, les droits à l'égalité et les droits sur les langues officielles.

Ces droits et libertés ne sont pas absolus. Ils peuvent comporter certaines limites, notamment lorsque les opinions et croyances personnelles d'un individu (p. ex. en matière de vaccination et d'autres mesures de santé publique) risquent d'empiéter sur les droits d'autres personnes ou de compromettre des programmes et des politiques publiques complexes.

La Charte ne s'applique qu'aux décisions, mesures ou lois gouvernementales qui concernent notamment les lieux de travail sous réglementation fédérale, les employés de la fonction publique, les lois nationales sur la santé publique, les transports et les voyages internationaux (p. ex., fermetures et restrictions aux frontières, tests de dépistage avant et après les voyages, vaccination, mise en quarantaine).

La [Loi canadienne sur les droits de la personne \(LCDP\)](#) s'applique aux lieux de travail et aux travailleurs sous réglementation fédérale.

La LCDP interdit les [actes discriminatoires](#) (LCDP, partie 1, art. 5 à 11) à l'égard des personnes fondés sur des motifs de distinction illicite (LCDP, partie 1, art. 3). Ces [motifs de distinction illicite](#) sont ceux qui sont fondés sur « la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience ». En ce qui concerne les politiques de vaccination, les exemptions seront le plus souvent demandées en fonction du handicap et de la religion.

Comme pour la Charte, la LCDP comporte certaines exceptions, et les droits qu'elle prévoit ne sont pas absolus. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour accommoder une exemption valide prend fin si cet accommodement atteint le seuil de la « contrainte excessive » pour l'employeur [LCDP, partie 1, par. 15(1) et 15(2)].

Les **lois ou codes provinciaux et territoriaux sur les droits de la personne** s'appliquent aux lieux de travail qui sont réglementés par l'administration provinciale ou territoriale concernée.

Ces lois prévoient l'égalité d'accès aux services, aux biens et aux équipements, en plus d'interdire la discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles. Souvent appelées « motifs protégés », ces caractéristiques comprennent la race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, le lieu d'origine, la religion, la croyance, les convictions politiques, la langue, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, le handicap physique ou mental, la condition sociale, l'état civil et la situation familiale. Chaque administration pourrait utiliser des termes légèrement différents pour décrire des motifs protégés similaires.

Il faut consulter les lois ou codes de chaque administration pour obtenir de plus amples renseignements :

[Alberta Human Rights Act](#)

[British Columbia Human Rights Code](#)

[Code des droits de la personne du Manitoba](#)

[Newfoundland and Labrador Human Rights Act](#)

[Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick](#)

[Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest](#)

[Nova Scotia Human Rights Act](#)

[Nunavut Human Rights Act](#)

[Code des droits de la personne de l'Ontario](#)

[Prince Edward Island Human Rights Act](#)

[Charte des droits et libertés du Québec](#)

[Saskatchewan Human Rights Code](#)

[Yukon Human Rights Act](#)

Préférence personnelle de ne pas se faire vacciner

Le Canada offre actuellement le vaccin contre la COVID-19 à titre facultatif à toute personne qui y est admissible et qui souhaite le recevoir au Canada. Il est important pour toute personne qui choisit de ne pas se faire vacciner de comprendre qu'elle pourrait ne pas être en mesure de participer pleinement aux activités et aux rassemblements

Politiques de vaccination contre la COVID-19 et considérations relatives aux droits de la personne



pour lesquels une preuve de vaccination est requise.

Ces personnes doivent être bien conscientes qu'en l'absence d'une exemption valide reconnue par les lois applicables en matière de droits de la personne, toute restriction découlant de leur préférence personnelle de ne pas être vaccinées pourrait ne pas être considérée comme discriminatoire.

Avis de non-responsabilité : Comme les renseignements sur la santé et la sécurité au travail sont appelés à changer rapidement, il est recommandé de consulter les autorités locales de santé publique pour obtenir des directives régionales précises. Ces renseignements ne remplacent pas les avis médicaux ou les obligations prévues par la loi en matière de santé et de sécurité. Bien que tous les efforts soient faits pour assurer que les renseignements sont exacts, complets et à jour, le CCHST n'offre aucune garantie et ne s'engage aucunement à cet effet. Le CCHST ne saurait être tenu responsable de toute perte, réclamation ou revendication pouvant résulter, directement ou indirectement, de l'utilisation de ces renseignements ou des conséquences de leur utilisation.