

## Cette page a été archivée et n'est plus mise à jour.

L'information archivée est fournie à des fins de référence et de recherche. Veuillez visiter la page [Ressources en santé et sécurité sur les maladies respiratoires infectieuses](#) pour obtenir les plus récentes recommandations.



### 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 fournir des renseignements généraux pour aider 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](#)
- [Emploi et droits de la personne](#)
- [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 la 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.

S'il y a lieu, vous pouvez également consulter vos délégués syndicaux pour vous assurer que les conventions collectives sont prises en considération.

### Politiques de vaccination

Au Canada, les administrations et les lieux de travail peuvent mettre en œuvre (ou avoir déjà mis en œuvre) des politiques de vaccination qui incitent les travailleurs admissibles à se faire pleinement vacciner contre la COVID-19.

Les avantages de la vaccination contre la COVID-19 sont les suivants :

- protection contre les formes graves de la maladie;
- réduction du nombre de patients gravement malades dans le système de santé;

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

- réduction possible de la probabilité de développer des symptômes du [syndrome post COVID-19 \(COVID longue\)](#);
- réduction des répercussions financières et opérationnelles des absences au travail;
- meilleur accès aux voyages nationaux et internationaux (p. ex. train, bateau, avion), lorsqu'il existe des exigences en matière de vaccination.

Les politiques en matière de vaccination contre la COVID-19 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 à un lieu, à un service ou à un événement privé ou public.

Plusieurs administrations au Canada ont mis en œuvre des politiques de vaccination, ce qui a eu pour effet de restreindre l'accès aux services dans divers secteurs et industries, particulièrement dans les milieux à risque élevé (p. ex. soins de santé, soins de longue durée). Consultez les autorités locales pour savoir si la vaccination contre la COVID-19 est obligatoire.

L'employeur peut décider de mettre en œuvre une politique de vaccination pour ses travailleurs (p. ex. employés à temps plein et à temps partiel) et les autres personnes qui effectuent un travail pour lui (p. ex. bénévoles, travailleurs temporaires, entrepreneurs). 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 :

- elle 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 elle est proportionnelle aux risques du moment;
- 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;
- la nécessité de la politique est expliquée aux employés;
- 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 (p. ex. attestations signées du statut vaccinal, preuves de vaccination, preuves d'une exemption valide et 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 (p. ex. étudiants, résidents, clients) qui ne peuvent pas se faire vacciner en raison d'exemptions valides (p. ex. allergie grave à une composante d'un vaccin contre la COVID 19) ou de droits de la personne protégés;
- 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 au nom de l'employeur;
- la politique précise la façon de surmonter les obstacles et de favoriser l'accessibilité (voir ci dessous).

Certaines personnes peuvent éprouver des difficultés à accéder aux services de vaccination. Il faut offrir un soutien pour surmonter ces obstacles, comme un congé payé pour se rendre à une clinique de vaccination, 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, 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

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

On pourrait craindre que les politiques de vaccination ne violent la Charte canadienne des droits et libertés ou les lois sur les 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 (p. ex. religion, croyances), 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 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 l'égard des personnes fondés sur des [motifs de distinction illicite](#) (LCDP, partie 1, art. 3). Les 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, la situation de handicap et l'état de personne graciée.

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 notamment la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, la situation de handicap, l'état civil et la situation familiale. Chaque administration pourrait utiliser des termes légèrement différents pour décrire des motifs protégés semblables et prévoir des motifs protégés supplémentaires.

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

[Alberta Human Rights Act](#)

[Human Rights Code \(Colombie-Britannique\)](#)

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

[Human Rights Act \(Terre-Neuve-et-Labrador\)](#)

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

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

[Human Rights Act \(Nouvelle-Écosse\)](#)

[Loi sur les droits de la personne \(Nunavut\)](#)

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

[Human Rights Act \(Île-du-Prince-Édouard\)](#)

[Charte des droits et libertés de la personne \(Québec\)](#)

[Code des droits de la personne de la Saskatchewan](#)

[Loi sur les droits de la personne \(Yukon\)](#)

## Préférence personnelle de ne pas se faire vacciner

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

Le Canada offre actuellement le vaccin contre la COVID-19 à titre facultatif à toute personne au pays qui y est admissible et qui souhaite le recevoir. 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 pour lesquels une preuve de vaccination est requise.

Ces personnes doivent être conscientes qu'en l'absence d'une exemption valide reconnue par l'administration locale (p. ex. avoir eu une myocardite avant de recevoir un vaccin contre la COVID 19) ou 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.

Pour obtenir plus de renseignements sur les maladies respiratoires infectieuses, y compris la COVID-19, consultez le site de [l'Agence de la santé publique du Canada](#).

**Avis de dégage­ment de responsabilité :** Comme les renseignements en matière de santé publique et de santé et sécurité au travail peuvent continuer à changer, consulter les autorités locales de santé publique afin d'obtenir des consignes régionales précises. L'information contenue dans la présente n'est pas destinée à remplacer les conseils d'un professionnel de la santé ou les obligations légales en matière de santé et de sécurité. Bien qu'il déploie tous les efforts possibles pour s'assurer que l'information est exacte, à jour et complète, le CCHST n'offre aucune garantie et ne s'engage aucunement à cet effet. De plus, il ne saurait être tenu responsable de toute perte, réclamation ou revendication pouvant résulter, directement ou indirectement, de l'utilisation de cette information ou du crédit qui lui est accordé.