

Politique de vaccination contre la COVID-19

Trousse de soutien à l'intention de l'employeur

2021-10-15

Guide de soutien à la vaccination et à la politique de vaccination en milieu de travail

Table des matières

Le médecin hygiéniste par intérim des Services de santé du Timiskaming recommande aux employeurs de se doter d'une politique de vaccination contre la COVID-19	2
Stratégies pour accroître le taux de vaccination	3
Donner un congé payé pour encourager la vaccination	3
Établir une politique de vaccination dans votre milieu de travail.....	4
Éléments clés d'une politique de vaccination	4
Ressources éducatives pour les milieux de travail	8
Après la vaccination.....	8
Exemple de politique.....	9

Le médecin hygiéniste par intérim des Services de santé du Timiskaming recommande aux employeurs de se doter d'une politique de vaccination contre la COVID-19

Message du D^r Glenn Corneil, médecin hygiéniste par intérim des Services de santé du Timiskaming

La pandémie de COVID-19 nous a mis à rude épreuve. Vu l'arrivée de la quatrième vague et la transmissibilité accrue du variant Delta, le temps est venu de maximiser nos efforts et de protéger davantage les membres de notre communauté.

Je suis sincèrement reconnaissant aux employeurs et aux milieux de travail dans la région du Timiskaming qui continuent à assurer la sécurité des membres du personnel, des clients et de la communauté. Ils ont fait preuve d'innovation et d'ingéniosité pour s'adapter aux révisions incessantes des lignes directrices, des directives et des politiques.

Comme je l'ai répété au cours des derniers mois, la vaccination contre la COVID-19 est l'outil le plus puissant pour vous protéger et protéger votre milieu de travail des risques liés à la COVID-19. La vaccination est incroyablement efficace pour protéger contre les formes graves de la maladie et aide à prévenir la propagation du virus.

En date du 14 octobre 2021, 79,9 % des résidents admissibles nés en 2009 ou avant dans la région du Timiskaming étaient entièrement vaccinés. Il reste beaucoup de travail à faire pour atteindre l'objectif de vacciner entièrement au moins 90 % des résidents admissibles. Le meilleur moment pour recevoir un vaccin contre la COVID-19 était dès qu'on y était admissible. Le deuxième meilleur moment, c'est maintenant!

Je vous écris aujourd'hui pour recommander fermement à tous les employeurs de la région de se doter d'une politique de vaccination contre la COVID-19 pour les membres du personnel. Ce n'est pas une directive donnée en vertu de la *Loi de réouverture de l'Ontario* et la politique n'est pas obligatoire. C'est toutefois une étape nécessaire pour mettre fin à la pandémie de COVID-19, nous protéger et protéger notre entourage et toute la population. La politique de vaccination aidera à prévenir les éclosions et, ainsi, une possible fermeture de l'entreprise, en plus de protéger la santé des membres du personnel et d'encourager davantage de personnes à se faire vacciner.

J'ai regroupé les éléments que je recommande de prendre en considération et d'inclure dans la politique de vaccination contre la COVID-19 dans le présent document. Nous avons également ajouté des renseignements sur la politique de vaccination dans notre page Web sur les milieux de travail. Vous trouverez également cette trousse de soutien à [ce lien](#).

Merci.



D^r Glenn Corneil, B.Sc., M.D., C.C.F.P., F.C.F.P.
Médecin hygiéniste par intérim, Services de santé du Timiskaming

Stratégies pour accroître le taux de vaccination

Les employeurs jouent un rôle important pour accroître le taux de vaccination chez les membres de leur personnel. Voici quelques gestes que vous pouvez poser à ce sujet.

- Encouragez par l'exemple : faites-vous entièrement vacciner.
- Transmettez des renseignements fiables fondés sur des faits au sujet des vaccins contre la COVID-19, par exemple ceux présentés par les [Services de santé du Timiskaming](#), le [gouvernement de l'Ontario](#), [l'Agence de la santé publique du Canada](#), [Santé Canada](#) ou [l'Organisation mondiale de la Santé](#).
- Transmettez des renseignements sur les [façons dont les gens peuvent se faire vacciner contre la COVID-19](#).
- Donnez du temps aux membres du personnel pour qu'ils aillent se faire vacciner contre la COVID-19. Si possible, offrez un congé de maladie payé aux membres du personnel qui ont des effets secondaires après la vaccination.
- Encouragez les nouvelles recrues à se faire vacciner pendant leur orientation à votre entreprise.
- Créez une culture au travail qui soutient et encourage la vaccination contre la COVID-19.

Ressources

- [Cliniques de vaccination contre la COVID-19](#)
- [Renseignements sur les vaccins contre la COVID-19 des Services de santé du Timiskaming](#)
- [Guide de ressources sur la Directive n° 6 \(politique de vaccination contre la COVID-19 dans les milieux de soins\)](#) – Présente des renseignements sur l'élaboration d'une politique de vaccination, un exemple de politique et des ressources pour soutenir la création d'un programme de sensibilisation.

Donner un congé payé pour encourager la vaccination

Les travailleurs en Ontario peuvent être admissibles à recevoir trois jours de maladie payés en vertu d'une loi provinciale. La paie est basée sur le salaire habituel du travailleur, mais ne peut dépasser 200 \$ par jour. Les travailleurs peuvent les demander pour avoir du temps pour aller se faire vacciner ou se remettre des effets secondaires du vaccin contre la COVID-19.

Les employeurs peuvent présenter une réclamation à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT / WSIB) après avoir payé à leurs employés ces congés dans le cadre de la prestation ontarienne pour la protection du revenu des travailleurs en raison de la COVID-19. Actuellement, ce programme est rétroactif au 19 avril 2021 et se poursuivra jusqu'au 31 décembre 2021.

Ressources

- [Prestation ontarienne pour la protection du revenu des travailleurs en raison de la COVID-19](#)

Établir une politique de vaccination dans votre milieu de travail

Les employeurs ont la responsabilité de maintenir un environnement sécuritaire pour leurs travailleurs. Afin d'aider à réduire le risque de transmission de la COVID-19, les employeurs devraient se doter d'une politique de vaccination afin de protéger les travailleurs et le public.

Cette politique doit être mise par écrit et respecter la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#), le [Code des droits de la personne](#) et les [lois sur la protection de la vie privée](#).

REMARQUE : Les renseignements inclus ci-dessous ne constituent pas un avis juridique. Les employeurs devraient demander leur propre avis juridique pour tenir compte des circonstances propres à leur milieu de travail.

Élaborer une politique de vaccination en milieu de travail

Voici quelques questions à se poser pour évaluer le risque de transmission de la COVID-19 dans votre milieu de travail.

- Combien d'employés avez-vous?
- Peuvent-ils rester à au moins deux mètres de distance pendant qu'ils font leur travail?
- Y a-t-il des moments où ils doivent ou peuvent retirer leur masque au travail? (Tenez compte des travailleurs, des clients et des membres du public qui entrent sur le lieu de travail.)
- Les travailleurs doivent-ils être en contact étroit avec d'autres personnes sur le lieu de travail ou dans la communauté dans le cadre de leur travail?
- Pendant combien de temps et à quelle fréquence les travailleurs sont-ils en contact étroit avec d'autres travailleurs, des clients ou des membres du public?
- Votre lieu de travail dispose-t-il d'un des éléments suivants : barrières physiques lorsque les travailleurs ne peuvent pas se tenir à distance des autres travailleurs, des clients ou des membres du public, bonne ventilation et équipement de protection individuelle (EPI) pour protéger les travailleurs?
- Avez-vous des travailleurs qui pourraient être gravement malades s'ils contractaient la COVID-19? Certaines personnes peuvent avoir une immunité réduite en raison de leur âge, de troubles de santé préexistants ou de traitements médicaux et ces troubles peuvent être invisibles.
- Êtes-vous en mesure de proposer une mesure d'adaptation aux personnes qui en ont besoin, par exemple le travail à distance?

Éléments clés d'une politique de vaccination

1. Précisez la portée et l'objectif.

- Expliquez l'objectif de la politique ainsi que le risque de transmettre la COVID-19. La vaccination contre la COVID-19 est l'un des meilleurs moyens de protéger les personnes qui travaillent dans un endroit où il y a des zones communes ou qui peuvent avoir des contacts avec d'autres travailleurs, des clients ou des membres du public. Le variant Delta du virus à l'origine

de la COVID-19 est plus contagieux et est associé à un risque accru d'une forme grave de la maladie et d'hospitalisation.

- Expliquez à qui s'applique la politique. S'appliquera-t-elle à tous les travailleurs (c'est-à-dire non seulement aux employés, mais aussi aux entrepreneurs, aux employés des agences tierces, aux bénévoles, aux étudiants, etc.)? Existe-t-il une politique distincte pour les clients?
- Expliquez que la politique peut changer en fonction de l'évolution de la pandémie, de la législation et des conseils de santé publique.
- Prévoyez un plan de communication clair pour informer les travailleurs de la politique.

2. Énumérez les mesures que les travailleurs doivent prendre.

Si vous estimez que la politique est raisonnablement nécessaire pour prévenir la propagation de la COVID-19 sur le lieu de travail ou dans la communauté dans le cadre du travail, la politique doit exiger que les travailleurs fournissent une preuve de vaccination par un vaccin approuvé par [Santé Canada](#) ou [l'Organisation mondiale de la Santé](#).

Il est possible d'imposer d'autres obligations aux travailleurs qui ne fournissent pas une preuve de leur vaccination. Par exemple, vous pourriez leur demander de prendre les mesures suivantes :

- Indiquer qu'ils bénéficient d'une exemption médicale et préciser si les raisons sont temporaires ou permanentes. L'exemption médicale doit être rédigée par un médecin ou une infirmière praticienne agréés et doit inclure la raison et la période (temporaire ou permanente) de l'exemption. [Cliquez ici](#) pour voir un exemple de formulaire d'exemption médicale.
- Suivre une formation de sensibilisation sur la vaccination et signer une déclaration pour attester qu'ils ont examiné et compris le contenu. La formation sur la vaccination devrait comprendre des renseignements sur :
 - le fonctionnement des vaccins contre la COVID-19
 - la sécurité du processus de développement des vaccins contre la COVID-19
 - les avantages de la vaccination contre la COVID-19
 - les risques de ne pas être vacciné contre la COVID-19
 - les effets secondaires possibles de la vaccination contre la COVID-19.
- Passer à un intervalle régulier un test antigénique rapide de dépistage s'ils sont asymptomatiques ET fournir la preuve d'une exemption médicale ou du suivi d'une formation de sensibilisation sur la vaccination. Vous trouverez des ressources sur l'établissement de ce dépistage [ici](#).

3. Établissez une date limite pour prendre ces mesures.

Indiquez une date raisonnable à laquelle les travailleurs devront prouver le respect des mesures prévues à la politique.

4. Dressez la liste du soutien disponible pour la vaccination.

Montrez votre engagement à soutenir les travailleurs qui se font vacciner. Voici quelques façons dont vous pouvez le montrer.

- Fournir des renseignements sur les vaccins de sources crédibles ou des ressources traduites.
- Amener les champions de la vaccination à entamer des discussions avec leurs pairs.
- Offrir un congé payé pour se faire vacciner.

- Rappeler aux travailleurs qu'ils peuvent obtenir jusqu'à trois jours de congés de maladie s'ils ont des effets secondaires après la vaccination.
- Offrir un moyen de transport pour se faire vacciner.

5. Prévoyez des dispositions pour les travailleurs non vaccinés.

Votre politique doit prévoir des options pour les travailleurs qui refusent de se faire vacciner pour des raisons protégées par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, y compris ceux qui sont incapables de terminer leur série de vaccins pour des raisons médicales. La ou les options appropriées peuvent varier selon le travail, le type de milieu de travail et l'obligation d'adaptation (le cas échéant). Voici quelques options à envisager.

- Ajouter de l'EPI, relocaliser le travailleur et modifier le travail ou l'affectation.
- Passer à un intervalle régulier un test antigénique rapide de dépistage s'ils sont asymptomatiques. Vous trouverez des ressources à ce sujet [ici](#).
- En cas d'éclosion de COVID-19, les travailleurs non vaccinés ou partiellement vaccinés (qui n'ont reçu qu'une seule dose d'un vaccin contre la COVID-19 nécessitant deux doses) ne doivent pas être autorisés à travailler dans la zone de l'éclosion. Les travailleurs sans preuve de vaccination doivent être considérés comme non vaccinés.
- Si la réaffectation n'est pas possible, envisagez d'autres options, notamment la possibilité pour les travailleurs non vaccinés de bénéficier d'un congé payé ou non payé ou d'utiliser des jours de vacances jusqu'à ce qu'ils puissent retourner sur le lieu de travail en toute sécurité.

6. Prévoyez des dispositions en cas de non-respect de la politique.

Expliquez les conséquences possibles si les travailleurs ne se conforment pas aux exigences de la politique.

7. Protégez la vie privée.

Expliquez comment vous utiliserez le statut de vaccination déclaré par les travailleurs pour atténuer les risques pour leur santé.

Les renseignements sur la vaccination des travailleurs doivent être protégés conformément à la législation applicable sur la protection de la vie privée. Il peut être important de connaître le statut vaccinal de vos travailleurs pour pouvoir prendre rapidement les mesures qui s'imposent s'il y a des cas de COVID-19 sur votre lieu de travail afin de protéger les travailleurs, leur famille, les clients et les membres du public. Cela peut inclure la transmission de ces renseignements aux responsables de la santé publique.

Si vous recueillez des renseignements sur le statut de vaccination des travailleurs :

- expliquez les façons dont vous protégez les renseignements personnels sur la santé;
- limitez les renseignements recueillis à ceux raisonnablement nécessaires (p. ex. copie de la preuve de chaque dose administrée);
- gardez les renseignements sur la vaccination des travailleurs dans un dossier distinct de leur dossier du personnel;
- veillez à ce que les renseignements sur la santé et la vaccination soient conservés d'une façon sécurisée et utilisés seulement si c'est nécessaire.

8. Indiquez les coordonnées d'une personne-ressource.

Précisez à qui les travailleurs peuvent s'adresser dans votre entreprise pour poser des questions au sujet de la politique, demander une mesure d'adaptation ou obtenir plus de renseignements sur la façon de se conformer à la politique. Précisez aussi à qui les travailleurs doivent montrer la preuve de leur vaccination.

9. Précisez qu'il faut continuer de prendre les mesures de prévention de la COVID-19.

La vaccination ne remplace pas la nécessité de respecter fermement les mesures de santé publique contre la COVID-19. Les employeurs doivent continuer de prendre toutes les mesures de prévention de la COVID-19 dans leur secteur qui sont expliquées dans les directives provinciales et les directives des Services de santé du Timiskaming, y compris, sans s'y limiter, le dépistage, la distanciation physique, le port du masque et d'une protection oculaire, le lavage des mains, la prévention et le contrôle des infections et un plan de sécurité contre la COVID-19.

Ressources

- [Guide de ressources sur la Directive n° 6 \(politique de vaccination contre la COVID-19 dans les milieux de soins\)](#) – Présente des renseignements sur l'élaboration d'une politique de vaccination, un exemple de politique et des ressources pour soutenir la création d'un programme de sensibilisation
- [La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario – Questions et réponses](#)
- [Les vaccins contre la COVID-19 et la santé et la sécurité au travail](#)

Ressources éducatives pour les milieux de travail

- [Cliniques de vaccination contre la COVID-19](#)
- [Renseignements sur les vaccins contre la COVID-19 des Services de santé du Timiskaming](#)
- [Guide de ressources sur la Directive n° 6 \(politique de vaccination contre la COVID-19 dans les milieux de soins\)](#) – Présente des renseignements sur l'élaboration d'une politique de vaccination, un exemple de politique et des ressources pour soutenir la création d'un programme de sensibilisation

Après la vaccination

Pensez à remercier les employés qui se sont fait vacciner! Rappelez-leur qu'il est important de continuer de suivre les mesures de santé publique à la maison, au travail et dans la communauté. La vaccination contre la COVID-19 et les mesures de santé publique offrent la meilleure protection et aident à arrêter la propagation de la COVID-19.

Dépistage après la vaccination

Il est important que les employeurs continuent de poser chaque jour des questions de dépistage des symptômes de la COVID-19, et ce, même après la vaccination des employés. Si un employé a des symptômes de la COVID-19, il devrait passer un test de dépistage de la COVID-19.

Ressources

- [Mesures de santé publique après votre vaccin contre la COVID-19](#)
- [Dépistage de la COVID-19 pour les travailleurs et les employés](#)

Exemple de politique

Cette ressource est adaptée du Guide des ressources du gouvernement de l'Ontario pour la Directive 6.

REMARQUE : L'information fournie ci-dessous n'est pas un avis juridique. Les employeurs devraient demander leurs propres conseils juridiques pour tenir compte de leur situation de travail particulière.

Politique d'immunisation contre la COVID-19 de l'organisation visée ABC

Objectif

L'objectif de cette politique est de décrire les attentes de l'organisation en ce qui concerne la vaccination contre la COVID-19 des employés, des membres du personnel, des entrepreneurs, des bénévoles et des étudiants. Sous réserve de la disponibilité du vaccin, tous les employés, entrepreneurs, bénévoles et étudiants admissibles sont vivement encouragés à recevoir le vaccin contre la COVID-19, sauf contre-indication médicale.

Contexte

L'organisation visée ABC reconnaît l'importance de l'immunisation des employés, des membres du personnel, des entrepreneurs, des bénévoles et des étudiants, en raison de la nature de leur travail auprès des _____ et du risque d'exposition dans la communauté. Cette politique d'immunisation contre la COVID-19 vise à protéger la population de l'organisation visée ABC, y compris les employés, les membres du personnel, les entrepreneurs, les bénévoles et les étudiants. La COVID-19 est une maladie respiratoire aiguë causée par le coronavirus 2 du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS-CoV-2). Elle peut être caractérisée par de la fièvre, de la toux, un essoufflement et plusieurs autres symptômes. Une infection asymptomatique est également possible. Le risque de maladie grave augmente avec l'âge, mais il ne se limite pas aux personnes âgées et est élevé chez les personnes souffrant d'affections sous-jacentes.

Application de la politique

Indépendamment de la fréquence de leur présence au sein de l'organisation visée ABC et du temps qu'ils y passent ou qu'ils passent dans leur lieu de travail respectif, cette politique s'applique aux parties suivantes :

- Les employés, les membres du personnel et les autres travailleurs qui se trouvent ou peuvent se trouver dans l'environnement;
- les entrepreneurs (y compris les personnes sous contrat, et les personnes employées par une agence de placement ou un autre tiers);
- les élèves faisant l'objet d'un placement éducatif;
- les bénévoles.

Politique

Il est important de protéger la santé et le bien-être des employés, des membres du personnel, des entrepreneurs, des bénévoles et des étudiants de l'organisation visée ABC lorsqu'il existe des preuves de l'existence d'un risque pour lequel des mesures de gestion ont été identifiées. Pour la région des Services de santé du Timiskaming, le médecin hygiéniste par intérim a recommandé que l'organisation couverte d'ABC crée, mette en œuvre et assure la conformité d'une politique de vaccination contre la COVID-19.

Pour faciliter cette politique, tous les employés, membres du personnel, entrepreneurs, bénévoles et étudiants devront fournir l'un des documents suivants :

1. Preuve de l'administration du vaccin contre la COVID-19 selon les exigences suivantes :

- a. Si la personne n'a reçu que la première dose d'une série de vaccination à deux doses contre la COVID-19 approuvée par l'Organisation mondiale de la Santé, la preuve que la première dose a été administrée et, dès que possible, la preuve de l'administration de la deuxième dose;
 - b. Preuve de l'administration de toutes les doses requises d'un vaccin contre la COVID-19 approuvé par l'Organisation mondiale de la Santé.
2. Preuve écrite d'une raison médicale, fournie par un médecin ou une infirmière praticienne ou un infirmier praticien qui précise :
 - a. que la personne ne peut pas être vaccinée contre la COVID-19;
 - b. la durée de validité de la raison médicale (c.-à-d., permanente ou limitée dans le temps).
 3. Preuve que la personne a suivi un programme de sensibilisation approuvé par l'organisation visée ABC.

Les employés, les membres du personnel, les entrepreneurs, les bénévoles et les étudiants qui choisissent de ne pas fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 conformément au point 1 ci-dessus, et qui se fondent sur les points 2 ou 3, doivent passer des tests antigéniques rapides, à une fréquence qui n'est pas inférieure à X, conformément aux directives provinciales, et fournir une vérification des résultats négatifs du test, comme le précise l'organisation visée ABC (p. ex., en personne sur le lieu de travail, à distance par courriel ou par application).

Programme de sensibilisation

Le programme de sensibilisation a été approuvé par un fournisseur agréé ou fourni par l'organisation visée ABC et aborde tous les éléments d'apprentissage suivants :

- comment fonctionnent les vaccins contre la COVID-19;
- la sécurité des vaccins liée à la fabrication des vaccins contre la COVID-19;
- les avantages de la vaccination contre la COVID-19;
- le risque de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19;
- les effets secondaires possibles de la vaccination contre la COVID-19.4 Selon la directive, cette option est à la discrétion de l'organisation visée.

Soutien à la vaccination

L'organisation visée ABC fournira les soutiens suivants aux personnes visées par la présente politique pour qu'elles puissent recevoir un vaccin : _____ (par exemple : congés payés, aide à la prise de rendez-vous pour le vaccin, soutien par les pairs, etc.).

Non-respect de la politique

Conformément aux politiques de ressources humaines, aux conventions collectives et aux lois, directives et politiques applicables de l'organisation visée ABC _____.

Déclaration de confidentialité

Conformément aux politiques de confidentialité de l'organisation visée ABC, les données des travailleurs seront protégées de la façon suivante : _____.

Avis de non-responsabilité :

Ce document est destiné à des fins d'illustration uniquement. Veuillez noter que cet exemple de politique ne constitue pas un avis juridique et ne doit pas être considéré comme tel.