



Un guide sur comment créer une politique de vaccination dans votre lieu de travail

Dernière révision : le 13 septembre 2021

Santé publique Ottawa recommande fortement aux entreprises et aux employeurs d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques de vaccination en milieu de travail pour leurs employés et leur personnel, et de faire en sorte que toutes les personnes admissibles reçoivent une série complète d'un vaccin contre la COVID-19. Soutenir les employés pour qu'ils se fassent pleinement vacciner est la meilleure façon de contribuer à les protéger contre les risques de la COVID-19, de prévenir les éclosons et de renforcer la confiance dans la santé et la sécurité du milieu de travail, alors que nous faisons face à une résurgence du variant delta dans notre communauté.

Les employeurs ont la responsabilité de maintenir un environnement de travail sûr pour leurs employés. Pour aider à réduire le risque de transmission de la COVID-19, une politique de vaccination est une mesure importante que les employeurs devraient mettre en œuvre. Vous trouverez ci-dessous certains aspects à prendre en compte lorsque les entreprises et les employeurs élaborent une politique de vaccination contre la COVID-19 pour leur lieu de travail.

Veillez noter : Bien qu'elles soient fortement encouragées, ces recommandations sont volontaires et ne sont pas censées être exécutoires en vertu de la [Loi de 2020 sur la réouverture de l'Ontario \(mesures adaptables en réponse à la COVID-19\)](#). Les informations fournies dans ce document ne contiennent pas de conseils juridiques et ne doivent pas être considérées comme telles. Les milieux de travail devraient obtenir leurs propres conseils juridiques pour tenir compte de leur situation particulière. Les organisations n'ont pas besoin de soumettre leurs politiques de vaccination à SPO pour approbation et SPO n'examinera pas non plus les politiques de vaccination individuelles. La politique d'un lieu de travail doit être rédigée par écrit et respecter les lois applicables, notamment celles qui concernent la santé et la sécurité au travail, les droits de la personne et la protection des renseignements personnels.

Élaboration d'une politique de vaccination sur le lieu de travail :

Pour protéger au mieux les travailleurs et la communauté, les employeurs doivent évaluer en permanence le risque de transmission sur le lieu de travail en tenant compte des éléments suivants :

- Les travailleurs doivent-ils être en contact étroit avec d'autres personnes sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions?
- Les travailleurs peuvent-ils se tenir à une distance d'au moins deux mètres pendant l'exécution de leur travail?
- Combien de temps et à quelle fréquence les travailleurs sont-ils en contact étroit avec d'autres travailleurs ou des clients?

- Votre lieu de travail dispose-t-il de barrières physiques lorsque les travailleurs ne peuvent pas rester à distance les uns des autres, d'une bonne ventilation et d'équipements de protection individuelle (EPI) tels que des masques pour protéger les travailleurs ou les clients?
- Quelle est la taille de votre personnel et a-t-il un taux de vaccination élevé?
- Y a-t-il sur le lieu de travail des travailleurs ou des clients qui pourraient être exposés à un risque de maladie grave en raison de la COVID-19 ou qui ne peuvent pas être vaccinés? Certaines personnes peuvent avoir une immunité réduite en raison de leur âge, de conditions de santé préexistantes ou de traitements médicaux.
- Le lieu de travail est-il en mesure d'offrir un travail de rechange aux personnes qui ont besoin d'adaptation, par exemple un travail à distance?

Éléments clés d'une politique de vaccination :

Une politique de vaccination sur le lieu de travail comporte de nombreux éléments. Vous trouverez ci-dessous les points à prendre en compte et à discuter lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique :

1) Adhésion continue aux mesures de prévention de la COVID-19 et aux directives de santé publique locales

- Les vaccins préviennent les maladies graves et les décès, ils réduisent, mais n'empêchent pas totalement les individus de transmettre le virus ou de tomber malades.
- Les vaccins ne remplacent pas la nécessité d'adhérer strictement aux mesures de santé publique établies pour la COVID-19, surtout lors d'interactions avec des personnes dont le statut vaccinal peut être inconnu. Les employeurs doivent continuer à appliquer toutes les mesures de prévention de la COVID-19 pour leur secteur, comme décrites dans les [directives provinciales](#) et les conseils de [Santé publique Ottawa](#), y compris, mais sans s'y limiter : le dépistage de la COVID-19, la distanciation physique, le port du masque, l'hygiène des mains, les mesures de prévention et de contrôle des infections et le fait de disposer d'un [plan de sécurité](#) à jour concernant la COVID-19.
- Il existe quelques personnes qui ne peuvent pas recevoir le vaccin en raison d'une exemption médicale. La plupart des personnes peuvent recevoir la série de vaccins en toute sécurité, et un lieu de travail vacciné contribue à protéger ceux qui ne peuvent pas être vaccinés pour des raisons médicales.

2) Détermination de la portée et de l'objectif

- Exposez le raisonnement de cette politique, y compris les risques de la COVID-19. La vaccination contre la COVID-19 est l'un des meilleurs moyens de protéger les travailleurs et les clients contre une maladie grave ou la transmission du virus à d'autres personnes. Des études montrent que le variant delta est plus contagieux, avec un risque plus élevé de résultats graves et d'hospitalisation.

- Expliquez à qui s'applique la politique. Déterminez si la politique s'appliquera à tous les travailleurs, en plus des contractants ou du personnel intérimaire, des étudiants ou des bénévoles, et s'il existe une politique distincte pour les clients. En outre, déterminez si la politique s'appliquera à tous les travailleurs qui travaillent à domicile pour réduire le risque de transmission sur le lieu de travail et limiter les absences.
- Expliquez que la politique peut évoluer en fonction de la situation de la pandémie ou de la modification de la législation et des conseils de santé publique.
- Élaborez un plan de communication clair pour informer les travailleurs de la politique.

3) Énumération des mesures que les travailleurs doivent prendre

- Les politiques du lieu de travail devraient exiger des travailleurs qu'ils fournissent une preuve de leur statut vaccinal, avec des vaccins approuvés par Santé Canada ou l'Organisation mondiale de la Santé, [conformément aux directives provinciales](#). La politique devrait indiquer où les employés peuvent fournir une preuve de vaccination tout en tenant compte des préoccupations relatives à la protection de la vie privée.
- Une politique doit également inclure des exigences en matière de documentation pour les employés non vaccinés. Par exemple, ils doivent fournir les éléments suivants à l'employeur :
 - Indiquer qu'ils ont une exemption médicale légitime, y compris si les raisons sont temporaires ou permanentes. L'exemption médicale doit émaner d'un médecin ou d'un infirmier praticien agréé et il n'est pas nécessaire d'indiquer la raison de cette exemption.

4) Fixer des délais pour les mesures à prendre

- Déterminez une date raisonnable à laquelle les travailleurs doivent démontrer qu'ils respectent l'intégralité ou les éléments de la politique de vaccination. Par exemple, il peut s'agir de fixer une date à laquelle la première et la deuxième dose sont requises.

5) Énumération des supports disponibles pour la vaccination

- Il est important que les employeurs s'engagent à soutenir les travailleurs pour qu'ils se fassent vacciner. Les moyens d'aider les travailleurs à se faire vacciner comprennent les suivants :
 - Fournir des informations sur les vaccins provenant de sources crédibles ou de [ressources](#) traduites.
 - Soutenir les champions des vaccins pour qu'ils engagent des conversations avec leurs pairs.
 - Encourager les travailleurs à discuter de leurs préoccupations avec leur fournisseur de soins de santé.

- Offrir un congé payé pour se faire vacciner et mettre en évidence le soutien (p. ex., le transport) pour ceux qui peuvent avoir besoin d'aide pour se rendre à une clinique de vaccination et en revenir.
- Rappeler aux travailleurs qu'ils ont [droit à un maximum de trois jours de congé de maladie payés](#), s'ils ont des effets secondaires du vaccin.
- Aider les employés à [trouver une clinique communautaire](#) ou un [centre de vaccination de quartier](#) près de chez eux pour se faire vacciner sans rendez-vous.
- [Organisation d'une clinique de vaccination mobile](#) en partenariat avec Santé publique Ottawa.
- Engager les employés – Envisagez d'organiser des séances d'écoute pour les questions-réponses, afin de recueillir les réactions et de répondre aux questions de base du personnel. SPO a préparé un guide intitulé « [Comment parler des vaccins](#) » pour vous aider à accroître la confiance dans les vaccins.

6) Non-conformité

Les employeurs devraient élaborer une politique pour les personnes qui choisissent volontairement de ne pas se faire vacciner. Cette politique pourrait inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants

- Suivre un cours d'éducation à la vaccination, avec une déclaration signée indiquant qu'ils en ont examiné et compris le contenu. Le cours d'éducation à la vaccination doit au minimum inclure des informations sur :
 - Comment fonctionnent les vaccins contre la COVID-19.
 - Innocuité des vaccins liée à leur développement.
 - Avantages de la vaccination contre la COVID-19.
 - Risques de ne pas être vacciné contre la COVID-19.
 - Effets secondaires possibles de la vaccination contre la COVID-19.
 - Décrivez les conséquences potentielles pour les travailleurs qui ne remplissent pas les exigences de la politique.

7) Dispositions pour les travailleurs non vaccinés

- La politique doit énumérer les options de rechange pour les travailleurs qui refusent de se faire vacciner pour des raisons protégées par les lois applicables, telles que le *Code des droits de la personne*, ou qui ne sont pas en mesure de terminer leur série de vaccinations pour des raisons médicales. Ces options peuvent inclure :
 - Déterminer si les travailleurs peuvent être relocalisés et s'il est possible de modifier leur travail ou de les réaffecter. Si cela n'est pas possible, envisager la possibilité pour les travailleurs non vaccinés de prendre des vacances ou des congés sans solde jusqu'à ce qu'ils puissent retourner sur leur lieu de travail en toute sécurité.
 - En cas d'écllosion de COVID-19, les travailleurs non vaccinés ou partiellement vaccinés (qui n'ont reçu qu'une seule dose d'une série de

deux vaccins contre la COVID-19 et moins de 14 jours depuis leur deuxième dose) ne doivent pas être autorisés à travailler dans la zone de l'éclosion. Les travailleurs sans dossier de vaccination doivent être considérés comme non vaccinés.

8) Considérations relatives à la vie privée

- La politique doit indiquer que les informations relatives au statut vaccinal des employés sont soumises à la législation applicable en matière de protection de la vie privée.
- La politique doit indiquer comment le statut vaccinal des employés peut être utilisé par leur employeur pour atténuer les risques sanitaires liés à la COVID-19. Pour aider à protéger les travailleurs, leurs familles et la communauté, il sera important de connaître le statut vaccinal des employés afin de prendre rapidement les mesures appropriées en cas de transmission de la COVID-19 sur le lieu de travail. Cela peut inclure le partage de l'information avec Santé publique Ottawa.
- Limiter la collecte, l'utilisation, la divulgation et la conservation des informations à ce qui est raisonnablement nécessaire. Conserver les informations relatives à la vaccination des travailleurs séparément de leur dossier personnel.
- Élaborer un plan pour protéger les informations personnelles des employés et veiller à ce que les dossiers de vaccination soient conservés, consultés et éliminés de manière sécurisée.

9) Contact au sein du personnel

- Identifiez une personne au sein de votre organisation avec qui les employés peuvent communiquer pour poser des questions sur la politique, sur les problèmes de confidentialité, sur les mesures d'adaptation ou sur la manière de se conformer à la politique.

10) Autres considérations

- Les lieux de travail peuvent s'associer à Santé publique Ottawa pour organiser une clinique de vaccination afin d'assurer un accès facile et pratique à la vaccination pour leurs employés.
- Une communication régulière et actualisée avec les employés contribuera à soutenir et à pérenniser la politique.
- Les tests asymptomatiques de routine ne constituent pas un substitut équivalent à une série complète de vaccins contre la COVID-19. S'assurer que les employés sont entièrement vaccinés et continuent à suivre toutes les mesures de santé publique sur le lieu de travail demeure le meilleur moyen de protéger les particuliers et notre communauté contre la COVID-19.

Autres ressources :

- [Trousse sur la vaccination contre la COVID-19 à l'intention des employeurs](#)
- [Page Web de SPO consacrée aux entreprises et aux lieux de travail](#)
- [Signaler les expositions à la COVID-19 dans les lieux de travail](#)
- [Vaccins contre la COVID-19 en Ontario](#)
- [Politique de vaccination de Santé publique Ottawa](#)