

Renseignements sur les vaccins obligatoires liés à l'emploi Août 2021

La Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É. reconnaît l'importance du droit d'une personne à ne pas subir de discrimination en matière de sécurité et de santé publique. Cette recherche d'équilibre comprend le besoin de gérer les risques fondés sur les données probantes et les traitements associés à la COVID-19. Le droit de ne pas subir de discrimination peut être limité lorsque les risques pour la santé et la sécurité sont graves et peuvent causer un préjudice injustifié. **Chaque cas est unique et nécessite la recherche d'équilibre des diverses questions dans le contexte spécifique au cas.**

En même temps, lorsque les employeurs développent des politiques, ils doivent tenir compte de la possibilité que certaines personnes ne puissent pas se faire vacciner en raison d'une caractéristique protégée par la *Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne; ci-après, la loi) comme l'âge ou un handicap. Les employeurs et les employés ont l'obligation de travailler ensemble pour explorer des solutions de rechange pour permettre à ces personnes de travailler en toute sécurité sauf si cela entraînerait un préjudice injustifié à l'employeur.

La loi ne fournit pas de protection aux personnes qui choisissent de ne pas se faire vacciner pour des raisons de préférence personnelle.

Q : Un employeur peut-il exiger que ses employés se fassent vacciner contre la COVID-19?

R : Peut-être. Certains employeurs peuvent exiger que les employés se fassent vacciner contre la COVID-19 pour retourner au travail ou pour continuer de travailler. Ces exigences devraient être justifiées par les données probantes scientifiques, devraient être limitées dans le temps (par exemple, durant la pandémie) et être nécessaires dans le contexte du lieu de travail parce que les solutions moins intrusives ne sont pas disponibles.

Même lorsque la politique de vaccination des employés est obligatoire, les employeurs pourraient devoir considérer quelles dispositions spéciales peuvent être prises pour accommoder un employé qui n'est pas en mesure d'être vacciné en raison d'une caractéristique protégée par la loi. Ils doivent accommoder ceux qui ne peuvent pas recevoir un vaccin jusqu'au point de [préjudice injustifié](#).

Q : Est-ce qu'un employeur peut demander une preuve de vaccination contre la COVID-19?

R : Oui. Si un employeur peut justifier l'utilisation d'une politique de vaccination obligatoire, il peut demander une preuve de vaccination. Les employeurs, toutefois, doivent se rappeler que le statut en matière de vaccination d'une personne est un renseignement personnel de santé hautement sensible. Les employeurs devraient demander les renseignements médicaux, y compris la preuve de vaccination, d'une manière la moins intrusive possible dans la vie privée de la personne, et qui ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire. L'information devrait être maintenue confidentielle et devrait être détruite lorsque la pandémie sera déclarée terminée.

par les responsables de la santé publique. La collecte de renseignements personnels de santé est une question relevant du [Commissariat à la protection de la vie privée](#).

Q : Est-ce qu'un employeur peut renvoyer un employé qui refuse de se faire vacciner contre la COVID-19?

R : Peut-être. Si votre raison de refuser le vaccin contre la COVID-19 est liée à une caractéristique protégée par la loi et que votre employeur n'a pas fourni d'accommodements raisonnables, vous devriez communiquer avec la Commission des droits de la personne. Selon les circonstances particulières, vous serez peut-être en mesure de déposer une plainte auprès de la Commission; toutefois, il n'est pas possible de prédire le résultat final parce que chaque plainte est évaluée au cas par cas.

D'autres règles en matière d'emploi en plus de la loi s'appliquent aux licenciements donc vous devrez peut-être consulter votre syndicat ou un avocat.

Q : Lorsque je dépose une plainte en matière de droits de la personne parce que je n'ai pas été accommodé, devrai-je fournir à la Commission des droits de la personne une preuve de ma caractéristique protégée en vertu de la loi?

R : Oui. Dans le cadre du processus de plainte, vous devrez fournir de la documentation montrant que vous avez une caractéristique protégée par la loi qui vous empêche de vous faire vacciner contre la COVID-19. Cela constitue un des éléments de preuve dont nous avons besoin pour déterminer s'il y a eu une violation de la loi.