



Les droits de la personne et les exigences relatives aux vaccins contre la COVID-19

Vos droits
Vos responsabilités

Lignes directrices élaborées en vertu du Code des droits de
la personne

Introduction

La Commission des droits de la personne du Manitoba (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement du Manitoba qui est responsable de l'application du [Code des droits de la personne](#) (le « Code »).

Nous sommes dirigés par un conseil de commissaires qui représentent l'ensemble des régions, des cultures et des milieux sociaux et économiques de la province et qui sont nommés par le gouvernement du Manitoba. Nous rendons compte annuellement de nos activités au ministre de la Justice.

La Commission est chargée de promouvoir les principes relatifs aux droits de la personne et de sensibiliser les membres du public aux droits et aux responsabilités prévus en vertu du Code.

Nous offrons des activités de formation dans le domaine des droits de la personne et faisons régulièrement des présentations sur les droits de la personne, devant des groupes ou à l'occasion de conférences. Nous menons des consultations auprès du public au sujet des nouveaux enjeux relatifs aux droits de la personne, et nous nous servons de l'information recueillie pour élaborer des outils d'éducation destinés à aider le public et à sensibiliser davantage la population, les organismes et le gouvernement à ces enjeux. Nous nous adressons à la population manitobaine de diverses façons afin de transmettre le message que « nous sommes tous égaux en dignité et en droit ».

La Commission est aussi chargée de la gestion d'un processus de traitement des plaintes.

Nous recevons les plaintes en matière de discrimination, nous enquêtons à leur sujet et nous déterminons s'il existe suffisamment de preuves de violation du *Code* pour qu'elles soient entendues dans le cadre d'une audience publique. Lorsque la plainte fait l'objet d'un arbitrage, nous représentons l'intérêt public à éliminer la discrimination et à veiller à ce que les employeurs, les propriétaires et les fournisseurs de services respectent les dispositions du *Code*. Nous proposons également un service de médiation à diverses étapes du processus de traitement des plaintes afin de donner aux parties en cause la possibilité de parvenir à une entente sans avoir recours à une audience.

L'article 5 du *Code* autorise la Commission à élaborer et à porter à l'attention publique des lignes directrices afin que soient facilitées sa compréhension et son application. Ces lignes directrices aident le public à comprendre comment se conformer au *Code*. Elles représentent l'interprétation du *Code*, selon la Commission, au moment de la publication de ces documents.

Les présentes lignes directrices comportent l'interprétation de la Commission des protections prévues dans du *Code* relativement aux exigences en matière de vaccination contre la COVID-19. En cas de conflit entre les présentes lignes directrices et le *Code*, ce dernier l'emporte sur les lignes directrices.

Remerciements – La Commission exprime sa gratitude à l'endroit du Bureau du commissaire des droits de la personne de la Colombie-Britannique, dont la politique intitulée « [A human rights approach to proof of vaccination during the COVID-19 pandemic](#) » a inspiré les présentes lignes directrices.

Une approche axée sur les droits de la personne en matière d'exigences de vaccination pendant la pandémie de COVID-19

Depuis le début de la pandémie de COVID-19 au Manitoba, la Commission a observé que la maladie avait eu des répercussions nettement disproportionnées sur les communautés structurellement défavorisées. Il s'agit notamment d'autochtones ou de personnes racisées, de personnes handicapées, de personnes incarcérées ou qui vivent en institution, de personnes âgées, de collectivités à faible revenu où la population a un accès inégal au logement, aux soins de santé et aux services de garde d'enfants, de chômeurs ou de personnes qui occupent des emplois mal rémunérés ou par ailleurs précaires, payés à l'heure ou qui ne bénéficient pas d'avantages sociaux.

Le 8 avril 2020, la Commission a publié un document d'orientation intitulé *A human rights based approach to COVID-19: Principles and Actions* (approche axée sur les droits de la personne à l'égard de la pandémie de COVID-19 : principes et mesures), dans lequel elle énonce une approche pour veiller à ce que les Manitobains et Manitobaines **accordent la priorité aux principes des droits de la personne pendant la pandémie de COVID-19**. Nous avons réexaminé ces obligations dans notre mise à jour du 10 décembre 2020 des « principes et mesures » et souligné des défis précis que nous avons observés relativement à la COVID-19 et aux droits de la personne au cours des neuf premiers mois de la pandémie.

Alors que les employeurs, les fournisseurs de services et les fournisseurs de logements se heurtent à une nouvelle vague et réfléchissent à ce que pourrait être l'avenir après la pandémie de COVID-19, nombreux sont ceux qui comprennent **le rôle essentiel que les vaccins contre la COVID-19 joueront dans la protection de la santé et du bien-être de nos communautés**. L'augmentation des taux de vaccination a entraîné une baisse équivalente de la transmission de la COVID-19, une diminution des taux d'hospitalisation et une réduction des décès. Cette augmentation permet de préserver les droits de la personne puisque les personnes qui présentent le plus de risque de présenter de graves complications de santé sont ainsi protégées et que la nécessité de prendre des mesures de santé publique restrictives est réduite.

Étant donné l'importance de la vaccination pour notre résilience future contre la COVID-19, certains organismes se tournent vers des politiques reposant sur la vaccination obligatoire ou la soumission de preuves de vaccination comme moyens de protéger leurs employés, participants, clients et résidents.

Bien que le vaccin contre la COVID-19 soit essentiel pour assurer la santé et la sécurité de nos communautés, la Commission est consciente que **certaines Manitobains et Manitobaines ne peuvent pas être vaccinés pour des raisons associées à un motif protégé en vertu du Code des droits de la personne** (le « Code »). La Commission sait aussi que **des obstacles à l'accès au vaccin subsistent**, particulièrement pour nos communautés les plus marginalisées.

Faire respecter les droits individuels tout en agissant collectivement pour se protéger mutuellement pose un défi depuis le début de la pandémie. Il est nécessaire de maintenir un équilibre délicat entre les droits des personnes qui n'ont pas été vaccinées pour des raisons liées à une caractéristique protégée en vertu du *Code* et les droits individuels et collectifs en matière de santé et de sécurité.

Nous vous présentons ci-après des conseils généraux pour favoriser le respect des droits de la personne lors de l'élaboration de politiques sur la vaccination obligatoire ou la soumission de preuves de vaccination.

L'exigence de vaccination ou de soumission d'une preuve de vaccination est-elle discriminatoire?

Selon le *Code*, les détenteurs d'obligation (employeurs, fournisseurs de services et fournisseurs de logements) sont tenus de protéger les personnes contre toute discrimination injustifiée en matière d'emploi, de services, de logement ou de contrats lorsque cette discrimination est liée à une caractéristique protégée. Le *Code* protège contre la discrimination fondée sur 12 caractéristiques, réelles ou perçues, y compris les incapacités, l'origine ethnique, le pays d'origine, l'ascendance et la race.

La discrimination peut consister à traiter des personnes différemment en raison d'une caractéristique protégée, ou à ne pas prendre en compte de manière raisonnable les besoins qui découleraient d'une caractéristique protégée. Le *Code* protège également les personnes contre le harcèlement fondé sur une caractéristique protégée.

En fin de compte, le *Code* interdit la discrimination injustifiée, ce qui signifie que la discrimination peut être légitime et nécessaire dans certaines situations.

Exiger d'une personne qu'elle soit vaccinée ou qu'elle fournisse une preuve de sa vaccination pour accéder à un emploi, à des services ou à un logement, ou encore pour conclure un contrat, peut constituer une discrimination fondée sur une caractéristique protégée par le *Code*, comme le handicap, les convictions religieuses, l'âge, l'ascendance ou la race, la nationalité d'origine et la situation familiale. En voici quelques exemples :

- les personnes handicapées qui ne peuvent pas être vaccinées;
- les enfants de moins de 12 ans, qui ne peuvent être vaccinés à l'heure actuelle;
- les travailleurs migrants et sans papiers, dont beaucoup n'ont pas de numéro d'identification médical personnel, qui pourraient ignorer qu'ils ont le droit de se faire vacciner ou craindre de révéler leur statut d'immigrant. Ils pourraient aussi faire face à obstacles pour obtenir une carte d'immunisation;
- les parents ou parents-substituts susceptibles de subir un traitement négatif parce que leurs enfants sont trop jeunes pour être vaccinés.

La Commission est d'avis qu'une personne qui choisit de ne pas se faire vacciner par préférence personnelle, surtout lorsque ce choix est fondé sur des renseignements erronés ou une mauvaise compréhension des données scientifiques, ne peut pas déposer plainte pour atteinte aux droits de la personne en vertu du *Code* contre une organisation qui met en œuvre une politique de vaccination obligatoire. Autrement dit, un choix personnel ou une préférence ne constitue pas une caractéristique protégée par le *Code*, et on ne peut pas soutenir à juste titre qu'une personne a été victime de discrimination en raison de son choix ou de sa préférence personnelle de ne pas se faire vacciner.

Si les politiques sur la vaccination obligatoire peuvent donner lieu à une forme de discrimination, la Commission estime qu'il existe des circonstances où la mise en œuvre d'une telle politique peut être légitime et nécessaire, donc défendable en vertu de la législation sur les droits de la personne, mais seulement si des moyens moins intrusifs de prévention de la transmission de la COVID-19 sont inadéquats dans un environnement donné et seulement si les droits de toutes les personnes concernées ont été dûment pris en compte. Ces circonstances sont établies au cas par cas.

Remarque sur les obstacles à l'accès au vaccin

Outre les personnes qui ne peuvent être vaccinées pour des raisons liées à un motif protégé par le *Code*, la Commission sait que le fait que les données démographiques du Manitoba ne soient pas regroupées appuie l'existence d'inégalités dans l'accès au vaccin. Bien que les efforts déployés pour rendre le vaccin plus accessible dans tout le Manitoba aient permis de répondre à certaines de ces préoccupations, il existe toujours des obstacles à un accès équitable au vaccin, en particulier dans les communautés urbaines à faible revenu. Voici quelques exemples d'obstacles à l'accès au vaccin :

- Les obstacles linguistiques ou l'impossibilité d'accéder à un téléphone ou à une connexion Internet compliquent la recherche d'information sur la vaccination pour certaines personnes;
- Les personnes handicapées peuvent avoir des difficultés à prendre rendez-vous ou à aller à leur rendez-vous de vaccination, peuvent avoir besoin de mesures de soutien supplémentaires pour se faire vacciner (comme la présence d'un soignant, des aides à la communication, etc.), et les personnes souffrant de certaines pathologies sont parfois forcées d'attendre les résultats d'essais cliniques supplémentaires pour garantir leur sécurité;
- Les travailleurs précaires ou à faible revenu qui ont plusieurs emplois et des responsabilités en matière de soins peuvent manquer de temps ou de ressources pour se rendre en priorité à un site de vaccination, même s'ils bénéficient d'un congé.

En outre, comme l'a souligné la conseillère scientifique en chef du Canada, « [...] une attention particulière doit être portée à certaines communautés racisées ou défavorisées, et à certaines communautés autochtones, qui peuvent manquer de confiance dans les institutions médicales ou leurs gouvernements en raison de préjudices historiques, comme les expériences menées sans consentement dans les pensionnats, ou en raison de soins inéquitables persistants vécus dans le système médical ».

Il s'agit d'un rappel important du fait que la raison pour laquelle certaines personnes ne sont pas vaccinées peut être liée à une oppression historique et continue.

Les personnes non vaccinées constituent un groupe diversifié et l'éventail des circonstances de vie est vaste; chaque personne peut ne pas avoir eu accès à un vaccin pour une raison différente. Avant que les détenteurs d'obligation élaborent des politiques qui prévoient un traitement différent des personnes selon leur statut vaccinal, il faut tout mettre en œuvre pour éliminer les obstacles à l'accès au vaccin contre la COVID-19 des personnes qui souhaiteraient l'obtenir.

Principes de protection des droits de la personne lors de l'élaboration de politiques sur la vaccination obligatoire

Voici quelques principes que les organismes et entreprises doivent prendre en compte pour déterminer si les politiques sur la vaccination ou les exigences relatives à la présentation de preuves de vaccination peuvent être justifiées au regard du *Code* dans des situations précises :

Accès équitable – Si un organisme ou une entreprise entretient une relation suivie avec une personne qui n'est pas vaccinée en raison d'un problème d'accès au vaccin, il lui incombe de faire tout son possible pour aider cette personne à se faire vacciner. Voici quelques exemples de problèmes d'accès (liste non exhaustive) : avoir des responsabilités concomitantes, comme plusieurs emplois ou des obligations d'aidant; faire face à des obstacles linguistiques; avoir un accès limité à la technologie nécessaire pour consulter de l'information et prendre des rendez-vous ou avoir une incapacité. Les situations personnelles sont variables, ce qui signifie qu'il faut parfois offrir un traitement différent pour garantir un accès égal au vaccin. **Imposer une même obligation de vaccination à tout le monde peut ne pas être une approche équitable.**

Approche fondée sur des données probantes – Des preuves du risque de transmission de la COVID-19 dans un contexte particulier sont nécessaires pour justifier des politiques qui restreignent les droits individuels dans le but de protéger la santé publique collective ou la sécurité sur le lieu de travail. De telles politiques doivent correspondre aux orientations à jour en matière de santé publique et traduire les connaissances médicales et épidémiologiques actuelles des risques qu'une politique vise à atténuer.

Application limitée dans le temps – La durée de la mise en œuvre des politiques relatives au statut vaccinal doit être la plus courte possible. Ces politiques doivent être régulièrement révisées et mises à jour pour correspondre à l'évolution la plus récente de la pandémie de COVID-19 et aux dernières recommandations en matière de santé publique.

Dispositions proportionnelles – Les politiques sur la vaccination obligatoire, si elles sont mises en œuvre, doivent contenir des dispositions proportionnelles aux risques pour la santé et la sécurité qu'elles cherchent à atténuer. Au fur et à mesure de l'augmentation du nombre de personnes vaccinées au Manitoba et de la diminution de ces risques, les organismes et entreprises devraient également assouplir leurs règles en matière de vaccination. En outre, les mesures doivent être proportionnelles et appropriées, en fonction de la nature du travail effectué ou du service fourni. Certaines tâches dans divers contextes professionnels peuvent présenter des degrés de risque variables qui doivent être examinés au cas par cas. Par conséquent, **les politiques sur la vaccination obligatoire nécessitent une évaluation individualisée du poste, du contexte professionnel ou de la prestation de services, ainsi que des risques connexes** afin de

déterminer si imposer une exigence de vaccination peut être justifié. Par exemple, si un employé travaille à domicile et n'est pas en contact avec d'autres collègues, il n'est peut-être pas justifié de l'assujettir à un politique de vaccination obligatoire.

Solution nécessaire – Les politiques sur la vaccination obligatoire et les exigences relatives à la présentation de preuves de vaccination doivent permettre d'obtenir un résultat impossible à obtenir au moyen d'autres mesure moins intrusives. À l'aide des données relatives à la santé publique et à la sécurité et la santé au travail, les **organismes et entreprises doivent examiner s'il existe des méthodes moins intrusives à leur disposition pour gérer les risques pour la santé et la sécurité associés à la COVID-19**. S'il est prouvé que des mesures moins intrusives ne sont pas suffisamment efficaces pour prévenir la transmission de la COVID-19 dans un cadre donné, des politiques de vaccination obligatoire peuvent être mises en œuvre, à condition que les organismes et entreprises tiennent également compte de leur obligation d'adaptation en vertu du *Code*.

Confidentialité – Le statut vaccinal est un renseignement médical personnel de nature très délicate. Toute collecte, utilisation ou divulgation de renseignements à ce sujet doit être autorisée en vertu des lois applicables en matière de confidentialité. Dans les cas où il est nécessaire de déterminer le statut vaccinal d'une personne pour faire face à un risque particulier pour la sécurité, il est essentiel que ces renseignements confidentiels sur la santé soient recueillis de la manière la moins intrusive possible et uniquement dans la mesure nécessaire à la protection de la sécurité et facilitation des efforts d'adaptation. Des mesures de protection appropriées doivent être mises en place pour garantir que les renseignements sont conservés en toute sécurité et ne le sont que pendant la période jugée nécessaire, conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée. Voir la Déclaration commune des commissaires fédéral, provinciaux et territoriaux à la protection de la vie privée et les passeports vaccinaux relatifs à la COVID-19 pour obtenir des conseils à ce sujet : priv.gc.ca/fr/nouvelles-du-commissariat/allocutions/2021/s-d_20210519/.

Adaptation raisonnable et contrainte excessive

En vertu du *Code*, les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées en raison d'un motif protégé par le *Code* doivent bénéficier de mesures d'adaptation raisonnables sans qu'elles ne constituent une contrainte excessive. Les organismes et entreprises doivent donc prendre toutes les mesures d'adaptation possibles pour les personnes qui en ont besoin, sauf si elles constituent une « contrainte excessive » – par exemple, si les dispositions en matière d'adaptation prises posent des risques pour la santé et la sécurité des autres employés ou sont excessivement coûteuses. Il n'existe pas de définition unique de la notion de « contrainte excessive »; le sens diffère selon les circonstances, dépend fortement des faits et doit être établi sur le fondement de preuves objectives, et non d'hypothèses ou de suppositions.

En d'autres termes, les organismes et entreprises doivent répondre aux divers besoins de leurs employés et du public autant possible, sans oublier qu'il est difficile d'élaborer une politique dans un contexte de pandémie en constante évolution. Les organismes devraient suivre les recommandations actuelles en matière de santé publique et de sécurité et santé au travail pour diminuer le risque de transmission de la COVID-19. Cette démarche accroît la sécurité des personnes les plus exposées à la COVID-19 tout en réduisant la nécessité de politiques de vaccination obligatoire plus prescriptives.

Si des politiques de vaccination obligatoire ou de soumission de preuves de vaccination sont nécessaires pour répondre à des préoccupations en matière de sécurité dans un cadre particulier, les organismes et entreprises doivent chercher à accommoder les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner pour une raison prévue dans le *Code*. Ces aménagements doivent être fondés sur les besoins individuels des personnes concernées et doivent être aussi simples et aussi peu contraignants que possible. Par exemple, les employeurs peuvent exempter un employé de l'obligation de se faire vacciner, exiger du personnel le port du masque ou d'un autre équipement de protection individuelle (EPI), imposer l'éloignement physique, introduire des tâches en équipe modifiées, demander aux employés de subir des tests ponctuels de dépistage de la COVID-19, recommander le télétravail ou proposer une réaffectation dans un milieu qui présente un risque de transmission moins élevé.

Possibles mesures d'adaptation raisonnables:

- Exemptions de vaccination obligatoire pour les employés en raison d'un motif protégé par le Code
- Port d'un EPI
- Éloignement physique accru entre les employés
- Modifications des quarts ou horaires de travail
- Tests de dépistage de la COVID-19 à intervalles réguliers
- Télétravail ou travail à domicile
- Réaffectation des tâches à un milieu ou dans un environnement où le risque de transmission de la maladie est moins élevé

Conclusion

En cette période difficile, il est essentiel que nous placions les droits de la personne au centre de nos processus de planification et de décision, y compris ceux liés aux exigences en matière de vaccination.

Les restrictions imposées au nom de la santé et de la sécurité doivent être justifiées sur le fondement des recommandations de santé publique les plus récentes et tenir compte des dernières preuves médicales et scientifiques disponibles, propres à un environnement donné.

Toutes les autres méthodes moins intrusives pour prévenir la transmission de la COVID-19 doivent être examinées et être jugées inadéquates pour un environnement avant de mettre en œuvre des mesures telles que la vaccination obligatoire ou la présentation de preuves de vaccination.

Lorsque ces politiques sont nécessaires, les besoins des personnes qui ne peuvent pas être vaccinées pour des raisons liées à un motif protégé par le *Code* doivent faire l'objet d'une adaptation raisonnable sans qu'elles constituent une contrainte excessive. Aux fins de la mise en œuvre de ces politiques, leurs auteurs doivent tenir compte des questions d'accès équitable aux vaccins, du droit à la vie privée des personnes concernées, faire en sorte que les politiques soient fondées sur des données probantes et limitées dans le temps, proportionnelles aux risques pour la santé et la sécurité qu'elles visent à contrer et absolument nécessaires.

Aucune personne ne devrait être victime de discrimination ou de harcèlement déraisonnable parce qu'elle n'a pas été vaccinée, en particulier lorsqu'il existe des solutions de rechange efficaces et moins intrusives à une politique sur la vaccination obligatoire. Les organismes et entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable lorsqu'ils considèrent tous les facteurs pertinents dans leur environnement et veiller à ce que les politiques sur la vaccination obligatoire n'imposent pas une charge disproportionnée à certaines personnes et communautés en raison d'une caractéristique protégée par le *Code*.



Pour plus d'information?

Pour plus d'information sur les présentes lignes directrices ou sur le *Code des droits de la personne*, veuillez communiquer avec nous par courriel à hrc@gov.mb.ca.

Winnipeg
175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg, MB R3C 3R8
Téléphone : 204.945.3007
Télécopieur : 204.945.1292

Appels sans frais: 1.888.884.8681
www.manitobahumanrights.ca

La présente publication est offerte dans d'autres formats.