

Nicki Duke

From: Rachelle Cote
Sent: October 18, 2021 2:17 PM
Cc: Caroline Cox; Nicki Duke; _PHI
Subject: Timiskaming Health Unit Recommends That Workplaces Create COVID-19 Vaccination Policies / Les Services de santé du Timiskaming recommandent aux employeurs de créer des politiques de vaccination contre la COVID-19

Attachments: THU COVID-19 vaccine policy support package for employers.pdf; THU COVID-19 vaccine policy support package for employers-FR.PDF

Follow Up Flag: Follow up
Flag Status: Flagged

On behalf of Dr. Corneil, Acting Medical Officer of Health/CEO / De la part de Dr Corneil, médecin hygiéniste par intérim/Directeur exécutif

Good afternoon,

I am writing to you today to recommend, in the strongest possible terms, that all local employers institute a workplace COVID-19 vaccination policy for their business or organization. This is not an instruction issued under the Reopening Ontario Act and instituting a COVID-19 vaccination policy is voluntary. This is a necessary step towards putting the COVID-19 pandemic behind us and protecting ourselves, those we know, and those we do not. Vaccination policies will help protect workplaces from shutting down in the event of an outbreak, prevent workers from getting sick, and encourage more people to get vaccinated.

See attached [COVID-19 Vaccine Policy Support Package](#) for employers, which includes a sample policy. This resources has been compiled to support employers.

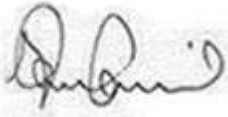
Should you have any questions or request for further support, please do not hesitate to direct your inquiry to the THU COVID-19 line, 1-705-647-4305 / 1-866-747-4305 ext: 6, or visit our [workplace webpage](#).

Bonjour,

Je vous écris aujourd'hui pour recommander fermement à tous les employeurs de la région de créer 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.

Voir la documentation ci-jointe [Trousse d'aide à l'élaboration d'une politique de vaccination contre la COVID-19](#) pour les employeurs (comprend un exemple de politique). Cette ressource a été compilée pour aider les employeurs.

Si vous avez des questions ou vous recherchez de l'assistance supplémentaire, n'hésitez pas à contacter les Services de santé du Timiskaming au 1-705-647-4305 / 1-866-747-4305, poste 6, ou visitez notre site [Web](#).



Dr. Glenn Corneil
Acting Medical Officer of Health/Chief Executive Officer

Timiskaming Health Unit

247 Whitewood Avenue, Unit 43

P.O. Box 1090

New Liskeard, ON P0J 1P0

Tel: 705-647-4305 ext: 2254

Fax: 705-647-5779



COVID-19 Vaccine Policies Support Package for Employers

2021-10-15

A guide to supporting vaccination and vaccination policies in the workplace.

Table of Contents

Timiskaming Acting Medical Officer of Health recommends workplace COVID-19 vaccination policies	2
Strategies to increase vaccination uptake.....	3
Paid leave for vaccination.....	3
Establishing a vaccination policy for your workplace.....	3
Key components in a vaccination policy	4
Educational resources for workplaces	7
Workplace guidance after vaccination	7
Example policy.....	8

Timiskaming Acting Medical Officer of Health recommends workplace COVID-19 vaccination policies

A message from Dr. Glenn Corneil, Acting Medical Officer of Health for Timiskaming:

The COVID-19 pandemic has taken a toll on Timiskaming. With the onset of the fourth wave and the increased transmissibility of the Delta variant, the time to maximize our efforts and further protect the members of our community has come.

I am sincerely grateful to the employers and workplaces across Timiskaming who continue to keep their staff, customers, clients, and the community safe. They have been innovative and resourceful in response to endless revisions of guidelines, directives, and policies.

As I have stated repeatedly over the last months, vaccination against COVID-19 is the most powerful tool to protect yourself and your workplace from the risks of COVID-19. Vaccination is incredibly effective at protecting against serious illness and helps prevent the spread of the virus.

As of October 14, 2021, 79.9% of eligible Timiskaming residents born in 2009 or before are fully vaccinated. There is much work to be done to reach the goal of at least 90% full immunization coverage. The best time to receive your COVID-19 vaccination was when it first became available, and the second best time is now!

I am writing to you today to recommend, in the strongest possible terms, that all local employers institute a workplace COVID-19 vaccination policy for their business or organization. This is not an instruction issued under the Reopening Ontario Act and instituting a COVID-19 vaccination policy is voluntary. This is a necessary step towards putting the COVID-19 pandemic behind us and protecting ourselves, those we know, and those we do not. Vaccination policies will help protect workplaces from shutting down in the event of an outbreak, prevent workers from getting sick, and encourage more people to get vaccinated.

I have outlined the considerations and components that I recommend all employers include in their COVID-19 vaccination policy in the following document: “Timiskaming Health Unit’s COVID-19 vaccine policy support package for employers.” For convenience, we have also added information about vaccine policies to our workplace webpage. You will also find this support package at [this link](#).

Sincerely,



Dr. Glenn Corneil
Acting Medical Officer of Health for the Timiskaming Health Unit

Strategies to increase vaccination uptake

Employers play an important role when it comes to increasing vaccination uptake among employees. A few things you can do include:

- Lead by example and get fully vaccinated.
- Share reliable and factual information about COVID-19 vaccines, such as information from the [Timiskaming Health Unit](#), [Government of Ontario](#), [Public Health Agency of Canada](#), [Health Canada](#), or [World Health Organization](#).
- Share information about [how people can get a COVID-19 vaccination](#).
- Accommodate time off for staff to receive their COVID-19 vaccine. When possible, offer paid time off for recovery for employees that experience side effects after vaccination.
- Encourage new staff to get their vaccine as part of the orientation to your company.
- Create a workplace culture that supports and encourages COVID-19 vaccination.

Resources:

- [COVID-19 vaccine clinics](#)
- [COVID-19 vaccine information for Timiskaming](#)
- [Directive #6 \(COVID-19 vaccination policy in health settings\) resource guide](#) – this guide provides information on developing vaccine policies, a sample policy and resources to support an organization's educational program.

Paid leave for vaccination

Ontario workers may be eligible to receive three days of paid sick leave under provincial legislation. The pay is based on workers' regular wages up to \$200 per day. Workers may take time off work to get a vaccine or if experiencing a side effect from vaccination.

Employers can submit claims to the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) to get reimbursed for paying their employees the Ontario COVID-19 Worker Income Protection Benefit. Currently, the program is retroactive to April 19, 2021 and will continue to December 31, 2021.

Resources:

- [Ontario COVID-19 worker income protection benefit](#)

Establishing a vaccination policy for your workplace

Employers are responsible for maintaining safe environments for their workers. To help reduce the risk of COVID-19 transmission, employers should implement a vaccination policy to help protect workers and the public.

Your workplace policy should be in writing and adhere to the [Occupational Health and Safety Act](#), the [Ontario Human Rights Code](#), and [privacy laws](#).

NOTE: The information provided below is not legal advice. Employers should seek their own legal advice to address their specific workplace circumstances.

Developing a workplace vaccination policy

Assess your workplace risk of COVID-19 transmission by considering the following:

- How many workers are part of your workforce?
- Can workers keep at least two metres apart while performing their work?
- Are there circumstances in which masks can or must be removed in the context of workplace activities? (Consider workers, customers/patrons, and members of the public entering the workplace.)
- Are workers required to be in close contact with others, at the workplace or in the community, while performing their work?
- How long and how often are workers in close contact with other workers, customers/patrons, or the public?
- Does your workplace have any of the following: physical barriers when workers cannot keep distance from each other, customers/patrons, or the public; good ventilation; and/or personal protective equipment (PPE) to protect workers?
- Do you have workers who may be at risk for severe illness from COVID-19? Some people may have reduced immunity due to age, pre-existing health conditions, or medical treatments and these conditions may be invisible.
- Is your workplace able to offer alternative work for people who require accommodation, for example remote work?

Key components in a vaccination policy

1. Identify the scope and purpose

- Explain the purpose of the policy including the risks of COVID-19. Vaccination against COVID-19 is one of the best ways to protect workers who work in a location with common areas and/or where workers can have contact with other workers, customers/patrons or the public. The Delta variant of COVID-19 is more contagious, with greater risk for severe illness and hospitalization.
- Explain who the policy applies to. Will the policy apply to all workers (i.e., not just employees but also contractors, including staff from third party agencies, volunteers, students, etc.)? Is there a separate policy for customers/patrons?
- Explain that the policy may change as the status of the pandemic changes and/or legislation or public health advice changes.
- Have a clear communication plan to inform workers about the policy.

2. List action steps workers must take

When determined by the employer to be reasonably necessary to prevent the spread of COVID-19 in the workplace or in the community while performing their work, workplace policies should require workers to provide proof of vaccination, with vaccines approved by [Health Canada](#) or the [World Health Organization](#).

Alternatively, workers who do not provide proof of vaccination may need to, for example:

- Indicate that they have a medical exemption, including if the reasons are temporary or permanent. The medical exemption should be written by a licenced doctor or nurse practitioner and needs to include the reason and the time period (temporary or permanent) for the exemption. [Click here](#) for an example of a medical exemption form.
- Complete a vaccination education course, with a signed declaration stating that they have reviewed and understood the content. The vaccination education course should include information on:
 - How the COVID-19 vaccines work;
 - Vaccine safety related to the development of the COVID-19 vaccines;
 - The benefits of vaccination against COVID-19;
 - Risks of not being vaccinated against COVID-19; and,
 - Possible side effects of COVID-19 vaccination.
- Unvaccinated workers should have serial asymptomatic rapid antigen screening in conjunction with proof of a medical exemption or a vaccination education course. You can find resources about setting up this screening [here](#).

3. Set deadlines for when the actions must be taken

Specify a reasonable date when workers must demonstrate compliance with various elements of the workplace policy.

4. List available supports for vaccination

Demonstrate your commitment to supporting workers to get vaccinated. Ways to support workers to get vaccinated include:

- Providing vaccine information from credible sources or translated resources
- Supporting vaccine champions to initiate conversations with their peers
- Providing paid leave to get vaccinated
- Reminding workers that they are entitled to up to three paid sick days, if they have side effects from the vaccine
- Providing transportation support to get vaccinated

5. Provisions for unvaccinated workers

Your policy should list alternative options for workers who decline to get vaccinated for reasons protected by Ontario's Human Rights Code, including those unable to complete their vaccination series for medical reasons. The appropriate response(s) may depend on the work of the worker, the type of workplace and consideration of the duty to accommodate (if applicable). Some options to consider include:

- Use of additional PPE, worker relocation, and modified work or reassignments.
- Set up rapid antigen screening for unvaccinated workers. You can find resources about setting up this screening [here](#).

- In the event of a COVID-19 outbreak, unvaccinated and partially vaccinated workers (who have only received one dose of a two-dose COVID-19 vaccine series) should not be permitted to work in the outbreak area. Workers without vaccination records should be assumed to be unvaccinated.
- If reassignment is not possible, consider other options including whether unvaccinated workers should receive paid or unpaid leave or use vacation days until it is safe for them to return to the workplace.

6. Non-compliance

Outline the potential consequences for workers who do not fulfill the requirements of the policy.

7. Privacy considerations

The policy should specify how individual vaccination status of employees will be used by employers to mitigate the health-related risks of COVID-19.

Information about workers' vaccination information must be protected in accordance with applicable privacy legislation. Knowing your workers' vaccination status may be important to help you take appropriate action quickly in the event of COVID-19 cases in your workplace, to protect workers, their families, customers/patrons, and the general public. This may include sharing that information with public health officials.

When collecting information about a worker's vaccination status:

- Identify ways to safeguard workers' personal health information
- Limit information collected to what is reasonably necessary, e.g., copy of the proof of vaccination for each dose
- Keep worker vaccination information separate from their personnel file
- Ensure personal health/vaccination information is kept in a secure manner and only used when required

8. Staff contact

Identify who at your organization staff should contact with questions about the policy to request accommodation, or for more information about how to comply with the policy. The policy should also indicate the person to whom workers should provide proof of vaccination.

9. Continued adherence to COVID-19 prevention measures

Vaccination does not replace the need for strict adherence to established COVID-19 public health measures. Employers must continue to implement all COVID-19 prevention measures for their sector outlined in provincial guidelines and Timiskaming Health Unit guidance including, but not limited to: screening, physical distancing, wearing of masks and eye protection, hand hygiene, infection prevention and control, and a COVID-19 safety plan.

Resources:

- [Directive #6 \(COVID-19 vaccination policy in health settings\) resource guide](#) – this guide provides information on developing vaccine policies, a sample policy and resources to support an organization’s educational program.
- [COVID-19 and Ontario’s Human Rights Code – Questions and answers](#)
- [COVID-19 vaccines and workplace health and safety](#)

Educational resources for workplaces

- [COVID-19 vaccine clinics](#)
- [COVID-19 vaccine information for Timiskaming](#)
- [Directive #6 \(COVID-19 vaccination policy in health settings\) resource guide](#) – this guide provides information on developing vaccine policies, a sample policy and resources to support an organization’s educational program.

Workplace guidance after vaccination

Thank you for getting vaccinated! It is important to continue to follow the public health measures at home, in the workplace, and in the community. The COVID-19 vaccine along with public health measures will provide the best protection and help stop the spread of COVID-19.

Screening after vaccination

It is important that workplaces continue to screen workers daily for COVID-19 symptoms, even after they have been vaccinated. If a worker has symptoms, they should receive a COVID-19 test.

Resources:

- [Public health measures after your COVID-19 vaccine](#)
- [COVID-19 worker and employee screening](#)

Example policy

This resource is adapted from the Government of Ontario Resource Guide for Directive 6. NOTE: The information provided below is not legal advice. Employers should seek their own legal advice to address their specific workplace circumstances.

Covered Organization ABC's COVID-19 Immunization Policy

Purpose

The purpose of this policy is to outline organizational expectations with regards to COVID-19 immunization of employees, staff, contractors, volunteers, and students. Contingent upon vaccine availability, all eligible employees, staff, contractors, volunteers, and students are strongly encouraged to receive a COVID-19 vaccine, unless it is medically contraindicated.

Background

ABC Covered Organization recognizes the importance of immunization of employees, staff, contractors, volunteers, and students, due to the nature of their work with _____ and the potential for exposure in the community. This COVID-19 immunization policy aims to protect the ABC Covered Organization's population including employees, staff, contractors, volunteers, and students.

COVID-19 is an acute respiratory illness caused by the severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2). It may be characterized by fever, cough, shortness of breath, and several other symptoms. Asymptomatic infection is also possible. The risk of severe disease increases with age but is not limited to the elderly and is elevated in those with underlying medical conditions.

Application of the Policy

Regardless of how often they are at ABC Covered Organization and how much time they spend there or in their respective workplace, this policy applies to:

- employees, staff, and other workers that are or may be in the workplace environment
- contractors (including people on contract and people employed by an employment agency or other third party)
- students on an educational placement
- volunteers

Policy

It is important to protect the health and wellbeing of ABC Covered Organization's employees, staff, contractors, volunteers, and students where there is evidence of a risk with identified measures for management. The Acting Medical Office of Health for the Timiskaming Health Unit coverage area has recommended that ABC Covered Organization develop, implement, and ensure compliance with a COVID-19 vaccination policy.

To facilitate this policy, all employees, staff, contractors, volunteers, and students will be required to provide one of the following:

1. Proof of COVID-19 vaccine administration as per the following requirements:
 - a. If the individual has only received the first dose of a two-dose COVID-19 vaccination series approved by the World Health Organization proof that the first dose was administered and, as soon as reasonably possible, proof of administration of the second dose; or
 - b. Proof of all required doses of a COVID-19 vaccine approved by the World Health Organization
2. Written proof of a medical reason, provided by either a physician or nurse practitioner that sets out:
 - a. The reason that the person cannot be vaccinated against COVID-19; and
 - b. The effective time period for the medical reason (permanent or time-limited).
3. Proof that the individual has completed an educational program approved by ABC Covered Organization.

Employees, staff, contractors, volunteers, and students who elect not to provide proof of COVID-19 vaccination per 1 above, and rely on 2 or 3, are required to perform rapid antigen testing, at a frequency of not less than X in alignment with provincial guidance, and provide verification of negative test results as specified by ABC Covered Organization (e.g., in person on the worksite, remotely via email or app).

Educational Program

The educational program has been approved by an approved vendor and/or provided by ABC Covered Organization and addresses all of the following learning components:

- how COVID-19 vaccines work;
- vaccine safety related to the development of the COVID-19 vaccines;
- benefits of vaccination against COVID-19;
- risks of not being vaccinated against COVID-19; and
- possible side effects of COVID-19 vaccinations

Support for Vaccination

ABC Covered Organization will provide the following supports for people subject to this policy to receive a vaccine: _____ (for example: paid time off, assistance with booking vaccine appointment, peer-to-peer support, etc.).

Non-compliance with the policy

In accordance with ABC Covered Organization’s human resources policies, collective agreements, and applicable legislation, directives, and policies _____.

Confidentiality Statement

In accordance with ABC Covered Organization’s confidentiality policies, workers’ data will be protected in the following ways: _____.

Disclaimer:

This document is intended for illustrative purposes only. Please be advised that this example of a policy does not constitute legal advice and should not be relied on as such.

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.