



Fiche de renseignements

La COVID-19 et le Code des droits de la personne

COVID-19 et licenciements, congés et mises à pied

1. Mon employeur peut-il me licencier parce que je ne peux pas travailler en raison de la COVID-19?

- En vertu du *Code des droits de la personne* (le « *Code* ») du Manitoba, un employeur ne peut pénaliser ou licencier un employé qui a reçu un diagnostic de COVID-19 ou qui est présumé en être atteint (par exemple, parce qu'il présente certains symptômes). De même, un employeur ne peut pénaliser ou licencier un employé dans l'impossibilité de se rendre au travail parce que les autorités médicales ou les responsables de la santé publique l'ont mis en quarantaine ou lui ont conseillé de s'isoler volontairement ou de rester à la maison en raison de la COVID-19. En pareilles circonstances, les politiques en matière d'absentéisme des employeurs ne doivent pas avoir de répercussions négatives sur les employés. Récemment, le Manitoba a adopté le congé en cas d'urgence de santé publique, un congé temporaire avec protection de l'emploi pour les travailleurs qui se trouvent dans l'incapacité de travailler en raison de circonstances liées à la pandémie de COVID-19. Pour en savoir plus, consultez le site de la Direction des normes d'emploi du Manitoba à l'adresse suivante: www.manitoba.ca/labour/standards/index.fr.html.
- Les employés qui ne peuvent travailler en raison de la COVID-19 pourraient aussi avoir droit à des prestations de congé de maladie ou d'invalidité ou à d'autres congés payés offerts par leur employeur ou dans le cadre du régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.
- D'autres droits sont conférés aux employés en vertu du *Code des normes d'emploi du Manitoba* en ce qui concerne le licenciement (p. ex., indemnité et avis de cessation d'emploi). Pour en savoir plus, communiquez avec la Direction des normes d'emploi du Manitoba.

2. Mon employeur peut-il me mettre à pied s'il n'y a pas de travail en raison de la COVID-19? Mon employeur doit-il continuer à me payer?

- Ce n'est pas discriminatoire en vertu du *Code* qu'un employeur mette à pied des employés s'il n'y a pas de travail pour eux en raison des répercussions financières ou opérationnelles qu'entraîne la COVID-19 sur les affaires.
- Toutefois, si un employé n'est pas en mesure d'effectuer son travail habituel dans le contexte de la pandémie de COVID-19 pour des raisons liées à un motif prévu par le *Code* (p. ex., parce qu'un problème de santé l'expose à un risque accru de contracter la COVID-19 ou de subir des complications graves liées à celle-ci), l'employeur doit examiner toutes les mesures d'adaptation possibles sans que cela représente un préjudice injustifié avant de mettre à pied l'employé en raison de l'absence de travail approprié. Les mesures d'adaptation pourraient comprendre des quarts ou des tâches modifiés, le travail à distance ou

l'attribution d'un autre poste, lorsque cela est possible.

- Le *Code* n'oblige pas les employeurs à payer leurs employés s'ils ne travaillent pas ou s'il n'y a pas de travail pour eux compte tenu des effets de la COVID-19.
- Le *Code des normes d'emploi* énonce les droits et obligations se rapportant au paiement des salaires, aux mises à pied temporaires, aux congédiements déguisés et au licenciement. Pour en savoir plus sur la Direction des normes d'emploi du Manitoba, consultez le site www.manitoba.ca/labour/standards/index.fr.html.

3. Mon employeur peut-il refuser de me laisser travailler en raison de la COVID-19?

- Un employeur ne doit pas renvoyer un employé à la maison ou lui demander de ne pas se rendre au travail en raison de préoccupations liées à la COVID-19, sauf si les préoccupations de l'employeur sont raisonnables et compatibles avec les renseignements fournis par les autorités médicales et les responsables de la santé publique. À l'heure actuelle, les responsables de la santé publique du Manitoba conseillent la pratique de l'éloignement physique dans les lieux de travail, ce qui pourrait obliger certains employés à travailler à domicile à temps plein ou à se rendre au travail à tour de rôle, ou à ne pas se rendre au travail.
- La Commission reconnaît l'importance de concilier le droit individuel d'être protégé contre la discrimination d'une part, et la santé et la sécurité publiques d'autre part, y compris la nécessité de contrer les risques associés à la COVID-19 et les risques pour la sécurité fondés sur des données probantes.
- Par conséquent, le droit d'être protégé contre la discrimination peut être légitimement limité dans certaines circonstances en vertu du *Code* (p. ex., lorsque les risques pour la santé et la sécurité sont importants et représenteraient un préjudice injustifié).
- Les employeurs doivent s'assurer que les restrictions imposées aux employés sont fondées sur des données probantes et conformes aux renseignements actuels des autorités médicales et des responsables de la santé publique, et qu'elles sont justifiées pour des raisons de santé et de sécurité.
- Les employeurs ont aussi des obligations de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en milieu de travail en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail. Pour en savoir plus sur la sécurité et la santé en milieu de travail au Manitoba, consultez le site www.manitoba.ca/labour/safety/index.fr.html.

4. Mon employeur doit-il prendre des mesures d'adaptation à mon égard si j'obtiens un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19 ou si je tombe malade à cause de la COVID-19?

- La position de principe de la Commission est que le motif d'incapacité prévu par le *Code* s'applique en lien avec la COVID-19, puisque le *Code* protège contre la discrimination fondée sur un problème médical réel ou perçu qui entraîne une stigmatisation sociale importante.
- En vertu du *Code*, les employeurs ont le devoir de prendre des mesures d'adaptation envers leurs employés en lien avec la COVID-19, à moins qu'elles ne constituent un préjudice injustifié (par exemple, en raison de coûts excessifs ou de risques pour la santé et la sécurité).
- Les employeurs doivent également être sensibles à d'autres facteurs, y compris toute vulnérabilité particulière qu'un employé pourrait présenter (par exemple, un système immunitaire affaibli).
- Récemment, le Manitoba a adopté le congé en cas d'urgence de santé publique, un congé temporaire avec protection de l'emploi pour les travailleurs qui se trouvent dans l'incapacité de travailler en raison de circonstances liées à la pandémie de COVID-19. Pour en savoir plus, consultez le site de la Direction

des normes d'emploi du Manitoba à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html.

5. Me faut-il un billet du médecin pour appuyer mon besoin de m'absenter du travail en raison de la COVID-19?

- Pour réduire la pression exercée sur notre système de santé, les employeurs ne peuvent demander un billet d'un médecin, d'un membre du personnel infirmier ou d'un autre professionnel de la santé pour vérifier l'admissibilité d'un employé à prendre congé pour des motifs liés à la COVID-19. Toutefois, les employeurs peuvent demander une vérification raisonnable de la nécessité du congé. Pour en savoir plus, communiquez avec la Direction des normes d'emploi du Manitoba à l'adresse www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html.

COVID-19 et aidants naturels, garde d'enfants et éducation

6. Mon employeur doit-il prendre des mesures d'adaptation à mon égard si je dois rester à la maison pour m'occuper de mes enfants ou d'un membre de la famille malade?

- Un employeur doit prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé qui a des obligations d'aidant naturel, tant qu'elles ne représentent pas un préjudice injustifié.
- Les obligations d'aidant naturel, qui relèvent de la caractéristique liée au statut familial dans le *Code*, englobent diverses situations, comme lorsqu'un autre membre de la famille est malade ou assujetti à l'isolement, ou lorsque l'école de son enfant est fermée en raison de la COVID-19.
- Parmi les mesures d'adaptation possibles, l'employeur peut permettre aux employés de travailler à domicile dans la mesure du possible, de modifier leurs horaires de travail ou de prendre congé, ou adopter d'autres solutions flexibles.
- Récemment, le Manitoba a adopté le congé en cas d'urgence de santé publique, un congé temporaire avec protection de l'emploi pour les travailleurs qui se trouvent dans l'incapacité de travailler en raison de circonstances liées à la pandémie de COVID-19. Pour en savoir plus, consultez le site de la Direction des normes d'emploi du Manitoba à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html.

7. Mes enfants ne sont pas de retour à l'école ou à leur garderie en raison de la COVID-19. Je ne peux pas me permettre de payer un autre service de garde de jour ou de prendre congé pour rester à la maison avec mes enfants. Mon employeur doit-il m'aider? Quels types d'aide financière s'offrent à moi?

- En vertu du *Code*, les employeurs ne sont pas tenus de fournir une aide financière supplémentaire aux employés touchés par la COVID-19.
- Les personnes qui sont en situation de crise ou d'urgence (en raison de la COVID-19, par exemple) et qui n'ont pas assez d'argent pour subvenir à des besoins comme la nourriture et le logement, peuvent être admissibles à l'aide à l'emploi et au revenu du gouvernement du Manitoba. Pour en savoir plus, consultez le site www.gov.mb.ca/fs/eia/index.fr.html.
- Si un employé doit cesser de travailler en raison de la COVID-19, il peut être admissible aux mesures de soutien du revenu fédérales.

8. Bien que les garderies et les écoles aient rouvert pour la prestation de services d'apprentissage en personne, j'ai décidé d'inscrire mes enfants à des services d'apprentissage à distance ou d'enseignement à domicile. Mon employeur doit-il prendre des mesures d'adaptation?

- L'employeur a l'obligation de tenir compte des demandes de mesures d'adaptation et de répondre

raisonnablement aux besoins individuels d'un employé qui a des obligations d'aidant naturel, tant que cela ne représente pas un préjudice injustifié.

- En fonction de chaque situation, un aidant naturel peut devoir rester à la maison parce que son enfant ne peut pas aller à l'école ou à la garderie pour une raison liée à la COVID-19. Il peut s'agir, notamment, des situations suivantes : l'enfant ou un autre membre de la famille est malade ou en isolement volontaire, l'enfant ou un autre membre de la famille est immunodéprimé ou présente un risque plus élevé de contracter la COVID-19, ou les écoles ou les garderies sont fermées.
- Des mesures d'adaptation peuvent être nécessaires pour éviter des situations susceptibles d'entraîner un réel désavantage dans la relation parent/enfant ou de mettre les gens dans l'embarras parce qu'ils doivent choisir entre le travail et la prestation de soins.
- Parmi les mesures d'adaptation possibles, l'employeur peut permettre aux employés de travailler à domicile, de modifier leurs horaires de travail ou de prendre congé, ou adopter d'autres solutions flexibles, dans la mesure du possible.
- Récemment, le Manitoba a adopté le congé en cas d'urgence de santé publique, un congé temporaire avec protection de l'emploi pour les travailleurs qui se trouvent dans l'incapacité de travailler en raison de circonstances liées à la pandémie de COVID-19. Il peut s'agir de circonstances dans lesquelles l'employé fournit des soins, du soutien ou de l'aide à un membre de sa famille en raison de la COVID-19, y compris, sans toutefois s'y limiter, à la suite de la fermeture des écoles et des garderies.
- Pour en savoir plus, consultez le site de la Direction des normes d'emploi du Manitoba à l'adresse www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html.

Exigences relatives aux tests de dépistage de la COVID-19

9. Mon employeur peut-il me demander si j'ai obtenu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19? Peut-il communiquer ces renseignements et mon nom à d'autres employés?

- En général, un employeur n'a pas le droit de connaître les renseignements médicaux confidentiels d'une personne ni de les communiquer à d'autres.
- Toutefois, dans des situations comme la pandémie de COVID-19, un employeur peut, dans certains cas, se voir dans l'obligation de demander des renseignements sur la santé d'un employé et de les communiquer à d'autres personnes s'il existe des circonstances impérieuses qui concernent la santé et la sécurité des employés.
- La position de principe de la Commission est que le motif d'incapacité prévu par le *Code* est valide lorsque les employeurs, les fournisseurs de logement ou d'autres fournisseurs de services ont des obligations liées à la COVID-19. Les tests médicaux visant à déterminer l'aptitude à effectuer un travail en toute sécurité, ou à protéger les personnes recevant des services ou vivant dans des habitations collectives, peuvent être autorisés en vertu du *Code* si ces tests s'avèrent efficaces et nécessaires pour favoriser la santé et la sécurité du public dans des circonstances telles qu'une pandémie.
- Les employeurs seraient tenus de justifier une intrusion dans la vie privée d'une personne en fonction des risques pour la santé et la sécurité dans leur milieu de travail. Il est important que les employeurs déterminent si les risques pour la santé et la sécurité au travail l'emportent sur les répercussions graves sur la vie privée des employés et trouvent des moyens d'équilibrer ces intérêts.
- Faire des demandes trop vagues et communiquer des renseignements médicaux peuvent porter atteinte à la dignité et à la vie privée des employés handicapés. On doit seulement demander et communiquer des renseignements médicaux d'une manière qui empiète le moins possible sur la vie privée d'une

personne et qui ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer la santé et la sécurité des employés et (ou) répondre aux besoins individuels d'un employé.

- Il est particulièrement important que les renseignements médicaux soient traités de manière à maximiser la confidentialité. Au besoin, les employeurs doivent seulement divulguer qu'un employé non identifié a obtenu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19. Toute information susceptible d'identifier l'employé ne doit pas être communiquée à d'autres employés, à moins qu'un motif urgent en matière de santé et de sécurité ne justifie de le faire à ce moment-là.
- Les renseignements médicaux concernant un employé et son identité ne doivent être communiqués qu'au personnel qui en a besoin pour gérer une situation ou lorsque la loi l'exige.
- Le *Code* et les politiques de la Commission reconnaissent également que les employeurs ont le devoir de répondre raisonnablement aux besoins des employés qui obtiennent un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19 et peuvent demander des renseignements médicaux pour vérifier le besoin de mesures d'adaptation d'un employé.
- La demande et la communication de renseignements médicaux doivent également être effectuées conformément aux lois sur la protection de la vie privée. Les employeurs doivent être guidés par des principes de protection de la vie privée comme le consentement éclairé, ainsi que s'assurer que les personnes comprennent la nature, l'objet et les conséquences de la collecte, du stockage, de l'utilisation ou de la communication de leurs renseignements personnels.
- Pour en savoir plus sur les lois concernant la protection de la vie privée et leur application aux employeurs des secteurs public et privé, veuillez consulter le site de l'Ombudsman du Manitoba à l'adresse www.ombudsman.mb.ca ou celui du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada à l'adresse <https://www.priv.gc.ca/fr/>.

10. Mon employeur, mon fournisseur de services ou mon fournisseur de logement peut-il me faire passer un test médical lié à la COVID-19, comme prendre ma température?

- La position de principe de la Commission est que le motif d'incapacité prévu dans le *Code* est engagé lorsque les employeurs ou les fournisseurs de logement ou d'autres services imposent un test médical, comme prendre votre température ou vous faire passer un test de dépistage de la COVID-19. Les tests médicaux visant à déterminer l'aptitude à effectuer un travail en toute sécurité, ou à protéger les personnes recevant des services ou vivant dans des habitations collectives, peuvent être autorisés en vertu du *Code* si ces tests s'avèrent efficaces et nécessaires dans des circonstances telles qu'une pandémie.
- En même temps, l'utilisation des renseignements provenant de tests médicaux peut avoir des répercussions négatives fondées sur l'incapacité d'une personne. Les organisations ne doivent obtenir que le minimum de renseignements provenant de tests médicaux qui sont raisonnablement nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de chacun, tout en excluant les renseignements inutiles (par exemple, ceux qui pourraient révéler une incapacité préexistante).
- Toute forme de test médical doit permettre d'évaluer efficacement la capacité d'un employé à effectuer son travail en toute sécurité, ou de protéger les personnes recevant des services ou vivant dans une habitation collective. Seule une personne qualifiée doit effectuer les tests médicaux.
- Un résultat de test ne doit pas automatiquement entraîner des conséquences négatives comme l'adoption de mesures disciplinaires ou le licenciement de l'employé, le refus complet d'un service ou l'éviction du logement (par exemple, si une personne présente certains symptômes, mais obtient un résultat de test négatif, ou si elle a été ou peut avoir été exposée à la COVID-19).

- Les organisations ont le devoir, en vertu du *Code*, de prendre des mesures d'adaptation envers les personnes qui subissent les effets négatifs des résultats du test de la COVID-19, à moins que cela ne constitue un préjudice injustifié en matière de coûts excessifs ou de risques pour la santé et la sécurité.
- Toutes les personnes concernées doivent faire preuve de souplesse au moment d'examiner s'il est possible de prendre une mesure d'adaptation, y compris d'autres moyens qui permettraient à une personne de continuer de travailler, de recevoir un service ou de vivre dans une habitation collective en toute sécurité.
- Les organisations doivent expliquer clairement les motifs pour lesquels un test médical est nécessaire dans les circonstances et veiller à obtenir un consentement préalable et éclairé.
- Les organisations doivent expliquer comment elles stockeront, utiliseront et détruiront les renseignements provenant d'un test et protégeront autant que possible la vie privée de la personne.
- Les organisations doivent exiger seulement les tests les moins intrusifs dans les circonstances.

Exigences relatives au port du masque pendant la pandémie de COVID-19

11. Mon employeur, mon fournisseur de services ou mon fournisseur de logement peut-il m'obliger à porter un masque en raison de la COVID-19?

- Conformément aux ordonnances de santé publique en vigueur, le masque doit être porté dans les lieux publics intérieurs du Manitoba.
- Les responsables de la santé publique indiquent que le port du masque offre une protection importante aux autres, en particulier lorsque l'éloignement physique est difficile à maintenir.
- La position de principe de la Commission est que toute exigence liée à la santé et à la sécurité dans le contexte de la pandémie de COVID-19 (comme le port du masque, l'utilisation d'autres équipements de protection individuels, ou le respect d'une procédure pour effectuer un travail en toute sécurité ou protéger les personnes recevant des services ou vivant dans une habitation collective) ne suscite généralement pas de préoccupations en vertu du *Code*.
- En même temps, les employeurs, les fournisseurs de logement et les fournisseurs de services doivent reconnaître que les exigences en matière de santé et de sécurité, comme le port du masque, peuvent avoir des répercussions négatives sur les populations vulnérables reconnues en vertu d'un motif du *Code*, comme le désavantage social, qui peuvent ne pas avoir accès à cet équipement.
- Les personnes ayant certaines incapacités peuvent avoir de la difficulté à porter un masque si, par exemple, elles ont de graves problèmes respiratoires en lien avec une affection médicale. Les masques constituent également un obstacle pour les personnes ayant une déficience auditive qui doivent lire sur les lèvres ou voir les expressions faciales pour communiquer. Les masques peuvent ne pas convenir aux enfants et aux adultes ayant certaines incapacités physiques, intellectuelles ou cognitives comme l'autisme.
- Les personnes doivent en informer l'organisation lorsqu'elles n'ont pas accès à un masque ou ne peuvent en porter un en raison d'un motif prévu par le *Code*. En vertu du *Code*, les organisations ont le devoir de tenir compte de chacun de ces types de besoins individuels liés aux exigences associées à la pandémie de COVID-19, à moins que cela ne constitue un préjudice injustifié en matière de coûts excessifs ou de risques pour la santé et la sécurité. Par exemple, il peut être nécessaire de fournir gratuitement des masques ou d'autres moyens pour permettre aux personnes faisant face à des obstacles qui les empêchent d'accéder à des équipements de protection de continuer à avoir accès à l'emploi, aux services ou au logement plus facilement. Pour les personnes qui ne peuvent pas porter de masque, les

organisations peuvent envisager la possibilité d'offrir des mesures d'adaptation raisonnables. Il pourrait s'agir de la collecte à l'auto ou de la prestation de services virtuels pour permettre à une personne de recevoir un service au détail même si une incapacité l'empêche de porter le masque requis pour entrer dans une entreprise.

- L'incapacité d'une personne d'utiliser un masque ou un autre équipement de protection individuel, ou d'y avoir accès, ou de suivre une procédure de santé et de sécurité, ne doit pas entraîner automatiquement des conséquences négatives comme l'adoption de mesures disciplinaires ou le licenciement d'un employé, le refus complet d'un service ou l'éviction du logement. En outre, personne ne doit être victime de harcèlement ou d'un autre traitement discriminatoire fondé sur un motif prévu par le *Code* parce qu'il ne peut pas porter de masque.
- En particulier, les fournisseurs de services (c.-à-d. les magasins, restaurants et autres fournisseurs de services publics) doivent être prudents lorsqu'ils demandent aux personnes de fournir des renseignements médicaux pour justifier leur besoin de ne pas porter de masque. Les visites inutiles ou non essentielles dans les cabinets médicaux augmentent le risque d'exposition à la COVID-19 pour tous et font peser un fardeau supplémentaire sur les personnes ayant une incapacité ou protégées, pour d'autres motifs, par le *Code* qui tentent d'avoir accès à des services essentiels. Les fournisseurs de services ont le droit d'envisager des solutions de rechange, comme la collecte à l'auto ou la prestation de services virtuels, en particulier dans des circonstances où l'éloignement physique peut être difficile à maintenir.
- Dans certaines situations, telles qu'un emploi ou une relation de service continue, ou lorsque le risque de transmission de la COVID-19 est accru en raison de la nature du service ou de l'emploi, il peut être raisonnable de demander des renseignements médicaux pour justifier la nécessité de ne pas porter de masque.
- Bien que les organisations doivent faire preuve de prudence lorsqu'elles demandent des renseignements médicaux, les personnes demandant des mesures d'adaptation doivent être prêtes à fournir des renseignements généraux sur la nature des restrictions liées au *Code* qui les empêchent de porter un masque, et être ouvertes à trouver d'autres façons de recevoir un service.
- Toutes les personnes concernées doivent être respectueuses et faire preuve de souplesse, en plus d'examiner s'il est possible d'adopter une mesure d'adaptation, y compris d'autres moyens qui permettraient à une personne de continuer de travailler, de recevoir un service ou de vivre dans une habitation collective en toute sécurité.

Exigences liées à la vaccination contre la COVID-19

12. Mon employeur ou un fournisseur de services ou de logement peut-il exiger la preuve que j'ai reçu le vaccin contre la COVID-19?

- Exiger d'une personne qu'elle soit vaccinée et (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 un motif prévu par le *Code*, comme l'incapacité, les croyances religieuses, l'âge, l'ascendance et la race, l'origine nationale et le statut familial. En outre, certaines personnes rencontrent des obstacles au moment de se faire vacciner pour des raisons liées à l'équité, notamment des barrières linguistiques, un manque d'accès à Internet ou au transport, l'absence de pièces d'identité ou de couverture d'assurance-maladie, etc.
- 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 (c.-à-d. défendable en vertu de la législation sur les droits de la personne), mais seulement si des moyens moins intrusifs de gestion des risques pour la santé et la sécurité visant à prévenir 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.

- Au moment d'adopter une exigence relative à la vaccination, les organisations doivent prendre des mesures pour éliminer les obstacles à l'accès pour les personnes qui souhaitent recevoir un vaccin contre la COVID-19.
- Les organisations doivent également s'assurer que les politiques de vaccination obligatoire sont absolument nécessaires et proportionnelles aux risques actuels associés au contexte dans lequel elles s'appliquent. Ces politiques doivent prévoir des mesures d'adaptation raisonnables pour les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées pour des raisons liées à un motif prévu par le *Code*, et tenir compte des risques en matière de protection de la vie privée liés à la collecte de renseignements sur le statut vaccinal.
- La Commission a récemment publié des lignes directrices sur les droits de la personne et les exigences relatives aux vaccins contre la COVID-19. Ces lignes directrices décrivent les considérations et les principes relatifs aux droits de la personne qui doivent être pris en compte en ce qui concerne les politiques de vaccination obligatoire et de preuve de vaccination. Pour en savoir plus, veuillez consulter ces lignes directrices à l'adresse suivante : <https://manitobahumanrights.ca/v1/education-resources/resources/pubs/fr-guidelines/guidelinecovidvaccine.pdf>
- Bien qu'il y ait des considérations importantes en matière de droits de la personne au moment de déterminer s'il faut mettre en œuvre une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19, veuillez noter que la préférence ou le choix personnel de ne pas être vacciné n'est pas un motif prévu par le *Code*, et on ne peut pas justifier de faire valoir qu'une personne a été victime de discrimination en raison d'un choix ou d'une préférence de ne pas être vaccinée.
- Cela étant dit, les organisations doivent faire tout leur possible pour s'assurer que les personnes qui choisissent de ne pas se faire vacciner ne subissent pas de harcèlement ou de traitement négatif injustifié sur la base de leurs décisions personnelles en matière de santé. Tout le monde doit faire preuve de respect et de souplesse en ces temps sans précédent.
- En plus des considérations relatives aux droits de la personne, les employeurs ont également des obligations en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail. Pour en savoir plus sur la sécurité et la santé en milieu de travail au Manitoba, consultez le site www.manitoba.ca/labour/safety/index.fr.html.

13. Puis-je encourager la vaccination de mes employés, clients ou résidents en leur offrant des primes, des réductions ou d'autres avantages s'ils ont été vaccinés?

- Exiger d'une personne qu'elle soit vaccinée et (ou) qu'elle fournisse une preuve de sa vaccination pour avoir droit à un avantage ou une mesure incitative peut constituer une discrimination fondée sur un motif prévu par le *Code*, comme l'incapacité, les croyances religieuses, l'âge, l'ascendance et la race, l'origine nationale et le statut familial.
- En vertu du *Code*, les organisations ne peuvent pas déraisonnablement agir de façon discriminatoire à l'égard des personnes qui peuvent être dans l'incapacité de recevoir un vaccin contre la COVID-19 pour des raisons liées à un motif prévu par le *Code*, à moins que cela ne constitue un préjudice injustifié. Un

préjudice injustifié peut être le résultat de facteurs comme des coûts excessifs ou des risques pour la santé et la sécurité.

- À ce titre, les organisations doivent agir avec beaucoup de prudence au moment de mettre en œuvre des mesures incitatives ou d'autres avantages liés au statut vaccinal.

14. Mon organisation a mis en place une exigence de soumission de preuve de vaccination. Quel type de preuve de vaccination est acceptable?

- On encourage les entreprises à consulter les responsables de la santé publique afin de déterminer quels types de preuve sont acceptables et légitimes pour déterminer si une personne est entièrement vaccinée contre la COVID-19.
- Bien qu'il se peut que les formes de preuve ne soient pas toutes fiables pour déterminer si une personne est entièrement vaccinée, les organisations doivent également tenir compte des obstacles potentiels que les exigences relatives à la preuve de vaccination créent pour certaines personnes. Les personnes qui n'ont pas accès aux prestations de Santé Manitoba peuvent éprouver des difficultés à obtenir un dossier officiel de leur statut vaccinal. Les personnes sans logement ou qui vivent d'autres formes de désavantage peuvent éprouver des difficultés lorsqu'elles doivent présenter une pièce d'identité valide avec photo avec leur preuve de vaccination. De plus, les personnes qui ont été vaccinées à l'extérieur de la province peuvent ne pas être admissibles à la carte d'immunisation du Manitoba. À ce titre, les organisations doivent faire preuve de souplesse à l'égard des types de documents qu'elles acceptent en ce qui concerne la preuve de vaccination, reconnaissant qu'ils doivent être fiables. Les organisations doivent également collaborer avec les employés ou les clients qui pourraient faire face à des obstacles au moment de l'identification pour les aider à satisfaire aux exigences organisationnelles liées à la preuve de vaccination.

15. Un de mes employés ou clients dit qu'il ne peut pas être vacciné pour des raisons liées à une incapacité, à des croyances religieuses ou à des convictions politiques. Que dois-je faire?

- En vertu du *Code*, les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées en raison d'un motif prévu par le *Code* doivent bénéficier de mesures d'adaptation raisonnables sans qu'elles constituent un préjudice injustifié. Les organisations doivent donc prendre toutes les mesures d'adaptation possibles pour les personnes qui en ont besoin, sauf si elles constituent un « préjudice injustifié » – par exemple, si les mesures 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 « préjudice injustifié »; le sens diffère selon les circonstances, dépend fortement des faits et doit être établi sur le fondement de preuves tangibles, et non d'hypothèses ou de suppositions.
- La Commission est consciente du fait que certaines personnes ne peuvent pas être vaccinées pour des raisons liées à un problème médical ou à une incapacité. Dans ces cas, les organisations doivent offrir des mesures d'adaptation raisonnables à ces personnes sans qu'elles constituent un préjudice injustifié. Les personnes qui demandent à une organisation d'adopter des mesures d'adaptation doivent être prêtes à justifier leurs besoins liés au *Code*. Cela pourrait inclure une note d'un médecin établissant des restrictions liées à la vaccination, ou une preuve d'une exemption médicale du gouvernement du Manitoba.
- Bien que la Commission n'ait pas connaissance d'une religion présentant une opposition théologique aux vaccins, il peut exister une circonstance en vertu de laquelle une personne, pour des raisons liées

à des croyances religieuses, ne peut pas être vaccinée. Dans de telles circonstances, l'employeur ou le fournisseur de services aura l'obligation de déterminer si la personne a droit à des mesures d'adaptation raisonnables et, dans l'affirmative, de s'engager dans un processus d'adoption de mesures d'adaptation raisonnables avec cette personne.

- La politique de la Commission en matière de croyances religieuses prévoit que pour déterminer si une personne a des croyances religieuses qui peuvent être protégées par le *Code*, on doit surtout déterminer si les croyances sont : sincères, profondes et adoptées de façon volontaire; intégralement liées à l'identité d'une personne; fondées sur un système particulier et complet de convictions qui aborde les questions concernant l'existence humaine ou la nature divine; constituées de pratiques et d'activités qui régissent la conduite d'une personne; affiliées à un organisme ou à une communauté professant le même système de croyances.
- La Commission note que les cours et les tribunaux ont généralement indiqué qu'ils ne prendront pas part à des débats théologiques concernant la validité ou la position officielle des croyances ou pratiques religieuses. Autrement dit, les organisations ne sont pas tenues de se fonder sur la preuve que la croyance fait partie d'une doctrine officielle, est approuvée par un organisme ou un leader religieux, ou est pratiquée par d'autres ayant la même foi. L'accent est plutôt mis sur la question de savoir si la croyance est sincère chez la personne. La politique de la Commission en matière de croyances religieuses se trouve ici: www.manitobahumanrights.ca/v1/education-resources/resources/policies-pages/policies-i-13.fr.html
- Bien que les employeurs et les fournisseurs de services et de logement ne doivent pas exiger des personnes qu'elles fournissent des documents pour étayer leurs croyances religieuses, une personne demandant des mesures d'adaptation en relation avec les politiques sur la vaccination serait tenue d'établir un lien entre son système de croyances et son incapacité à recevoir un vaccin contre la COVID-19.
- La Commission est consciente qu'il peut y avoir une circonstance où une personne, pour des raisons liées à une croyance politique, ne peut pas être vaccinée. La politique de la Commission en matière de convictions politiques prévoit qu'une conviction, une association ou une activité politique englobe une certaine forme de discours axé sur les convictions qui sont liées à l'organisation politique, au fonctionnement politique ou à la nature politique de la société, sans inclure les croyances ou les préoccupations concernant des questions distinctes sociales, environnementales, médicales ou autres. Il ne s'agit en outre pas d'un droit à la liberté d'expression au sens large permettant de débattre ouvertement de toute question touchant le bien-être du public. Il est également important de noter que la protection contre la discrimination fondée sur les convictions politiques n'exempte pas une personne de respecter les ordonnances ou règles provinciales en matière de santé. La politique de la Commission en matière de convictions politiques se trouve ici: www.manitobahumanrights.ca/v1/education-resources/resources/policies-pages/policies-i-5.fr.html
- Au moment de mettre en place des mesures d'adaptation pour une personne en raison de ses convictions politiques, on doit surtout déterminer si les convictions sont sincères et adoptées de façon volontaire, et liées à la nature, à l'organisation et au fonctionnement politique de la société. La personne qui demande des mesures d'adaptation devra montrer un lien entre ses convictions politiques et la raison pour laquelle elle ne peut pas être vaccinée.
- Les convictions singulières liées à une préférence ou un à choix personnel de ne pas être vacciné ne constitueraient pas des croyances religieuses ou des convictions politiques au sens du *Code*.

- Une fois qu'une personne a fait savoir à son employeur ou à un fournisseur de logement ou de services qu'elle a un besoin lié au *Code* exigeant la mise en place de mesures d'adaptation, l'organisation doit collaborer avec la personne pour déterminer quelles mesures d'adaptation sont raisonnablement possibles compte tenu du contexte. Par exemple, il pourrait s'agir d'exempter la personne d'une politique de vaccination obligatoire, de créer une exigence selon laquelle elle doit porter un masque ou un autre équipement de protection individuelle (« EPI »), de maintenir une distance physique accrue par rapport aux autres personnes, de bénéficier de la collecte à l'auto ou de la prestation de services virtuels, d'être soumis à des tests périodiques de dépistage de la COVID-19, de travailler pendant d'autres quarts ou d'effectuer des tâches modifiées, de travailler à distance ou d'accepter une réaffectation à un milieu qui présente moins de risques de transmission de la COVID-19.

COVID-19 et changements à l'emploi et exigences liées à l'emploi

16. Mon employeur peut-il m'obliger à travailler malgré la situation actuelle due à la COVID-19?

- Les employeurs ont le droit de s'attendre à ce que les employés continuent d'effectuer leur travail à moins qu'il y ait une raison légitime pour laquelle ils ne peuvent pas le faire, comme une préoccupation en matière de sécurité ou un besoin de mesure d'adaptation raisonnable lié au *Code*. Pour en savoir plus sur la sécurité et la santé en milieu de travail au Manitoba, consultez le site www.gov.mb.ca/labour/safety/index.fr.html.

17. Mon employeur peut-il me réaffecter à d'autres tâches qui ne sont pas liées à mon travail actuel en raison de la pandémie de COVID-19?

- Étant donné la nature unique de la pandémie de COVID-19, les employeurs peuvent être tenus de réaffecter un employé à d'autres tâches. Par exemple, les fournisseurs de soins de santé ont été tenus de réaffecter du personnel pour répondre aux pressions et aux besoins urgents associés à la COVID-19. D'autres circonstances ont peut-être fait en sorte que la COVID-19 a changé la nature des activités d'un employeur et une réaffectation est donc nécessaire pour répondre aux nouvelles demandes opérationnelles.
- Bien que la réaffectation puisse être nécessaire, il peut arriver qu'un employé ait une raison légitime liée au *Code* pour laquelle il ne peut pas exécuter les autres tâches, ou qu'il ait besoin de mesures d'adaptation pour exécuter les autres tâches, en fonction de son incapacité, de son statut familial, etc.
- Si un employé n'est pas en mesure de faire son travail actuel ou d'être réaffecté à d'autres tâches pour des raisons liées au *Code*, l'employeur doit envisager différentes mesures d'adaptation raisonnables, y compris si l'employé peut exécuter un autre travail ou des tâches modifiées, ou travailler pendant des quarts différents. Un employeur est tenu d'envisager les mesures d'adaptation sans que cela représente un préjudice injustifié. Pour en savoir plus, consultez les lignes directrices de la Commission sur l'accommodement raisonnable sur le lieu de travail à l'adresse: www.manitobahumanrights.ca/v1/education-resources/resources/reasonable-accommodation.fr.html.

18. Puis-je refuser de travailler si je crois que mon lieu de travail n'est pas sécuritaire en raison de la COVID-19?

- Les employés et les employeurs ont aussi des obligations de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail. La Loi confère

à un travailleur le droit de refuser de travailler s'il croit que c'est dangereux pour lui ou pour un autre travailleur.

- Pour en savoir plus sur la sécurité et la santé en milieu de travail au Manitoba, consultez le site www.manitoba.ca/labour/safety/index.fr.html.

Autre

19. Les détaillants peuvent-ils refuser le paiement en espèces pendant la pandémie de COVID-19?

- Bien que la promotion du paiement sans contact au lieu de l'argent liquide puisse contribuer à favoriser la santé et la sécurité pendant la pandémie de COVID-19, les fournisseurs de services doivent être conscients que ces exigences peuvent avoir des conséquences négatives sur les groupes protégés par le *Code*, y compris les personnes vivant dans la pauvreté.
- Les données du recensement reconnaissent que les communautés protégées par le *Code*, comme les immigrants, les femmes, les parents seuls, les personnes handicapées, les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur sont plus susceptibles de connaître la pauvreté.
- Certains groupes peuvent ne pas avoir les moyens d'utiliser le paiement électronique. Par exemple, les sans-abri peuvent ne pas être en mesure d'obtenir une carte bancaire sans détenir de compte ou d'adresse permanente. Les recherches suggèrent également que les personnes ayant de faibles niveaux de revenu sont plus susceptibles d'utiliser le paiement en espèces.
- Même lorsque les exigences relatives à la COVID-19 sont légitimes, il incombe toujours aux organisations d'envisager des solutions et de répondre raisonnablement aux besoins individuels liés à un motif prévu par le *Code*, à moins que cela représente un préjudice injustifié fondé sur des coûts excessifs ou des risques pour la santé et la sécurité.
- Une incapacité à respecter une exigence de santé et de sécurité liée à la COVID-19, comme le paiement sans contact, ne doit pas conduire à un refus complet de service. Sans compromettre la santé et la sécurité des employés et des clients, les fournisseurs de services doivent chercher des moyens pour qu'une personne puisse payer des biens ou des services en espèces en toute sécurité si c'est sa seule option.
- La Banque du Canada demande aux détaillants de continuer à accepter le paiement en espèces. Refuser purement et simplement les achats en espèces exercera des pressions indues sur les personnes qui dépendent de l'argent comptant et qui ont des options de paiement limitées. Les risques peuvent être atténués dans les environnements de vente au détail à l'aide de diverses méthodes, notamment en assurant l'accès à des mesures d'hygiène des mains à l'ensemble des employés et des clients.

Mise à jour: octobre 2021