

Boîte à outils pour la création d'une politique de vaccination contre la COVID-19

Pour encadrement au travail seulement

INTRODUCTION

Les employeurs ont l'obligation d'offrir un environnement de travail sûr à leur personnel. Pour réduire le risque de transmission de la COVID-19, tous les employeurs devraient avoir une politique de vaccination sur le lieu de travail — une mesure essentielle pour protéger les travailleurs et l'ensemble de la population.

La boîte à outils pour la création d'une politique de vaccination contre la COVID-19 comprend ce qui suit :

- [Modèle de politique de vaccination](#)
- [Évaluation du risque de transmission de la COVID-19 sur votre lieu de travail](#)
- [Autres façons d'encourager la vaccination](#)
- [Foire aux questions](#)
- [Exemple de lettre à envoyer au personnel](#)

Cette boîte à outils a été conçue pour aider les employeurs à se doter de leur propre politique de vaccination contre la COVID-19. Elle ne remplace pas un avis juridique en bonne et due forme. Les employeurs et les responsables d'entreprise sont encouragés à demander un avis ou une assistance juridique pour élaborer leur propre politique de vaccination. Chaque organisation doit évaluer les risques posés par la COVID-19 lorsqu'elle adapte le modèle — Voir [Évaluation du risque de transmission de la COVID-19 sur votre lieu de travail](#). La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* oblige les employeurs à prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger leur personnel. Ils doivent aussi se conformer au [Règlement de l'Ontario 364-20](#) et aux lois spécifiques à leur secteur, le cas échéant.

Une politique de vaccination contre la COVID-19 sur le lieu de travail ne remplace pas les mesures permanentes de santé publique et de protection individuelle nécessaires à la prévention de la COVID-19; cependant, l'augmentation du taux de couverture vaccinale contribue à réduire la propagation de la COVID-19 au travail et dans la communauté.

MODÈLE DE POLITIQUE DE VACCINATION

La politique de vaccination peut nécessiter une révision de temps à autre en fonction de l'évolution de la pandémie, des changements législatifs ou de l'avis des scientifiques ou des responsables de la santé publique. Voici les éléments recommandés d'une politique de vaccination sur le lieu de travail :

Contexte

- **Décrire l'importance des vaccins contre la COVID-19 dans la protection de la population.**

Exemple :

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé a déclaré que la COVID-19 était un virus pandémique. Le premier cas déclaré dans la région du Bureau de santé du district de North Bay-

Parry Sound a été signalé le 26 mars 2020. Au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie, des variantes du virus ont circulé partout dans le monde ainsi qu'en Ontario, notamment dans les districts de Nipissing et de Parry Sound. Certaines variantes, comme la variante Delta, se sont avérées plus facilement transmissibles et provoquent des maladies plus graves que la souche originale. Elles ont nécessité des mesures de santé publique plus strictes, notamment des taux de vaccination élevés.

Les vaccins contre la COVID-19, combinés aux mesures de santé publique, sont efficaces pour réduire la propagation de la maladie et les conséquences graves. Des données récentes ont montré que seule une petite proportion de personnes entièrement vaccinées ont été infectées par la COVID-19, par rapport aux personnes non vaccinées.

Raison d'être

- Dites pourquoi cette politique est en place.
- Indiquez comment le statut vaccinal des employés sera utilisé par l'employeur pour atténuer les risques sanitaires posés par la COVID-19.
- Précisez à qui s'applique la politique.

Exemple :

Cette politique a pour objet de décrire les attentes de l'employeur en ce qui concerne l'immunisation à la COVID-19 des employés, du personnel, des agents contractuels, des bénévoles et des étudiants.

La santé et la sécurité de nos employés étant une priorité absolue, nous nous engageons à prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger leur santé et leur sécurité pendant la pandémie. La vaccination est un moyen efficace de se prémunir et de protéger ses collègues de travail contre le virus.

En fonction de la disponibilité des vaccins et sauf contre-indication médicale, il est prévu que tous les employés, les agents contractuels, les bénévoles et les étudiants admissibles soient entièrement vaccinés contre la COVID-19 (c'est-à-dire contre les infections causées par le SRAS-CoV-2), indépendamment de la fréquence ou du temps passé sur leur lieu de travail respectif.

Cadre législatif

- Faites référence à la loi sur laquelle s'appuie cette politique.
- Indiquez que la politique peut changer en fonction de l'évolution de la pandémie ou des modifications de la loi ou des directives de santé publique.

Exemple :

Cette politique est conforme à l'obligation générale de l'employeur, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger son personnel (au sens large) et à sa responsabilité d'évaluer les risques sur le lieu de travail, y compris celui de la transmission de la COVID-19.

Cette politique est appliquée conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario, à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à toute autre loi ou convention collective applicable.

Les renseignements recueillis en vertu de cette politique et de cette procédure sont conformes aux lois pertinentes, y compris, mais sans s'y limiter, la *Loi sur la protection des renseignements*

personnels sur la santé et le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie, et par suite des changements apportés à la loi ou aux directives de santé publique, il se peut que la raison d'être et les exigences énoncées dans cette politique viennent à changer.

Exigences

- **Dressez la liste des mesures que doivent prendre les travailleurs en vertu de la politique.**
- **Précisez un délai raisonnable pour le moment où les employés doivent montrer qu'ils se conforment aux règles.**

Exemple :

Tous les employés, les agents contractuels, les bénévoles et les étudiants devront présenter l'un des documents suivants avant le **[insérer la date]** :

1. Une preuve de l'administration du vaccin contre la COVID-19 conformément aux exigences suivantes :
 - a. Si la personne n'a reçu que la première dose d'une série de deux vaccins contre la COVID-19 approuvés par Santé Canada, la preuve de l'administration de la première dose et, dès que possible, celle de la seconde; ou
 - b. Une preuve de la réception de la série complète d'un vaccin ou d'une combinaison de vaccins approuvés par Santé Canada.
2. Une preuve écrite d'une raison médicale, fournie par un médecin ou un infirmier praticien agréé, qui indique :
 - a. que la personne ne peut pas être vaccinée contre la COVID-19 (il n'est pas nécessaire d'indiquer la raison de l'exemption); **et**
 - b. la durée effective de la raison médicale (c'est-à-dire permanente ou limitée dans le temps).
3. Une preuve que la personne a suivi un cours de formation à la vaccination, avec une déclaration signée indiquant qu'elle en a examiné et compris le contenu. Ce cours doit comprendre de l'information sur ce qui suit :
 - a. Comment fonctionnent les vaccins contre la COVID-19;
 - b. La sûreté de la conception des vaccins contre la COVID-19;
 - c. Les bénéfices de la vaccination contre la COVID-19;
 - d. Les risques liés à la non-vaccination contre la COVID-19;
 - e. Les effets secondaires possibles de la vaccination contre la COVID-19.

Voici les cours de formation à la vaccination qui ont été approuvés par cette organisation : **[[lien hypertexte vers les cours approuvés par l'organisation](#)]**

Implications de la politique

- **Dressez la liste des solutions de rechange pour les travailleurs qui refusent de se faire vacciner, ainsi que pour ceux qui ne sont pas en mesure de terminer leur série de vaccinations pour des raisons médicales.**
- **Les implications appropriées varient en fonction de l'évaluation des risques par l'employeur ([voir Évaluation du risque de transmission de la COVID-19 sur votre lieu de travail](#)), le travail de la personne et les obligations générales imposées par la LSST.**

Exemple :

Les employés, les agents contractuels, les bénévoles et les étudiants qui décident de ne pas

présenter de preuve de vaccination contre la COVID-19, conformément au point 1 ci-dessus, et qui s'appuient sur les points 2 ou 3, peuvent être soumis à des exigences supplémentaires, telles que des tests de dépistage, des réaffectations, des mesures de protection de la santé personnelle et publique, une exclusion du lieu de travail ou la prise d'un congé, une réinstallation, un travail adapté, etc., sur la base de l'évaluation par l'employeur de facteurs tels que le travail ou les fonctions de la personne, le type de lieu de travail et l'épidémiologie locale, entre autres, en tenant compte de l'obligation d'adaptation, le cas échéant.

Observations importantes

- Les renseignements sur la vaccination du personnel doivent être protégés conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée. Voici les consignes à suivre lorsque l'employeur se renseigne sur le statut vaccinal d'un employé :
 - Déterminer comment protéger leurs renseignements médicaux personnels;
 - Ne recueillir que les informations raisonnablement nécessaires, par exemple une copie de la preuve de vaccination pour chaque dose;
 - Conserver les renseignements sur la vaccination séparément des dossiers personnels;
 - Veiller à ce que les renseignements personnels sur la santé et la vaccination soient conservés en toute sûreté et utilisés uniquement en cas de besoin;
- Identifier les personnes que les employés doivent contacter dans l'organisation s'ils ont des questions sur la politique, s'ils veulent demander des mesures d'adaptation ou s'ils veulent se renseigner sur la manière de se conformer à la politique. La politique doit également indiquer à qui les employés doivent présenter une preuve de vaccination.
- Mettre au point un plan de communication clair pour informer les employés de la politique;
- Il peut être important de connaître le statut vaccinal de vos employés pour vous aider à prendre rapidement les mesures appropriées si un cas de COVID-19 venait à se produire sur votre lieu de travail afin de protéger les employés, leurs familles, la clientèle et le grand public. Cela pourrait comprendre la communication de ces informations aux responsables de la santé publique.

ÉVALUATION DU RISQUE DE TRANSMISSION DE LA COVID-19 SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL

Le risque de transmission de la COVID-19 est présent dans chaque entreprise, organisation ou service. Certains facteurs peuvent aggraver ce risque. L'évaluation des risques sur le lieu de travail peut aider l'employeur à cerner certains de ces risques et à mettre en place des stratégies d'atténuation (par exemple, une politique de vaccination, ou des équipements de protection individuelle).

Voici quelques facteurs de risque :

- Grand nombre de gens sur place à tout moment;
- Problèmes de distanciation lorsque les gens travaillent à moins de deux mètres les uns des autres;
- Retrait des masques par les travailleurs, les clients et les autres personnes qui entrent sur le lieu de travail;
- Déplacements liés au travail;

- Mauvaise ventilation;
- Présence de travailleurs ou de clients immunodéprimés;
- Impossibilité pour les travailleurs de travailler à distance;
- Manque ou absence de barrières physiques si la distanciation n'est pas possible.

AUTRES FAÇONS D'ENCOURAGER LA VACCINATION

Outre la mise en place d'une politique de vaccination, les employeurs peuvent jouer un rôle essentiel en encourageant leurs employés à se faire vacciner contre la COVID-19 :

- [Communiquer des informations claires et concises afin de renseigner les employés sur les vaccins contre la COVID-19.](#)
- Informer les travailleurs du moment et de l'endroit où ils peuvent se faire vacciner à proximité [par l'entremise du Bureau de la santé](#) ou dans [une pharmacie](#).
- Promouvoir les avantages des vaccins contre la COVID-19 (protection de leur santé et de celle de leurs proches et leurs collègues).
- Diffuser le message à plusieurs niveaux au sein de l'organisation.
- [Demander l'aménagement d'une clinique mobile de vaccination contre la COVID-19 sur votre lieu de travail.](#)
- Rappeler aux employés qu'ils ont légalement droit à un maximum de [trois jours de congé de maladie payés](#) s'ils ressentent des effets secondaires du vaccin.
- Proposer des horaires flexibles pour permettre aux employés de se faire vacciner plus facilement. Envisager de planifier les quarts de travail à 48 heures du moment de la vaccination, dans la mesure du possible. Si la vaccination est prévue pendant les heures de travail, envisager de payer l'employé pour le temps qu'il consacre à se faire vacciner. Les travailleurs qui n'ont pas à choisir entre être payés et se faire vacciner sont plus enclins à se faire vacciner.

FOIRE AUX QUESTIONS

Veuillez consulter la foire aux questions ci-dessous pour vous renseigner sur la vaccination sur votre lieu de travail.

Q : Les employeurs peuvent-ils demander aux employés qui ne présentent pas de preuve de vaccination de se soumettre régulièrement à un test antigénique rapide?

R : Certains employeurs envisagent d'intégrer des tests antigéniques rapides (TAR) dans leur politique de vaccination. Les TAR sont une méthode de dépistage supplémentaire visant à stopper la propagation de la COVID-19 au travail. Les employeurs peuvent demander aux travailleurs de passer le test sur place ou à leur domicile avant d'aller au travail. Les TAR produisent des résultats en une quinzaine de minutes. Ils peuvent être administrés jusqu'à deux ou trois fois par semaine. Ils ne doivent pas servir à tester les clients ou le grand public. Pour de plus amples renseignements sur les TAR, rendez-vous à ontario.ca/fr/obtenir-des-tests-rapides-et-gratuits.

Toute personne formée à cette fin peut administrer des TAR. Pour être considérée comme formée, la personne doit lire ou visionner [les ressources de formation appropriées sur le site Web du ministère de la Santé de l'Ontario et faire défiler l'écran jusqu'à Formation et ressources, sous Tests COVID.](#)

Seules les personnes asymptomatiques peuvent subir les TAR. Les travailleurs symptomatiques ne doivent pas passer un TAR; ils doivent plutôt être invités à s'auto-isoler et à prendre rendez-vous pour un test dans un centre d'évaluation. Les travailleurs qui présentent des symptômes ne doivent pas se rendre au travail. Les centres d'évaluation n'ont pas la capacité de fonctionner comme un programme de dépistage au travail; les employés asymptomatiques ne devraient pas y être envoyés.

Pour vérifier si votre lieu de travail est admissible à recevoir des TAR gratuits dans le cadre du Programme provincial de dépistage antigénique, veuillez consulter [le site Web du gouvernement de l'Ontario](#).

Les chambres de commerce de North Bay, de Nipissing Ouest et de Parry Sound offrent des TAR aux petites entreprises. Cliquez sur les liens suivants pour de plus amples renseignements à cet égard :

<https://www.nbdcc.ca/free-rapid-antigen-screening-program/>

<https://www.westnipissingchamber.ca/rapid-tests>

<https://www.psachamber.ca/rapid-testing-kits?rq=Rapid%20tests>

Q : Les employeurs doivent-ils prévoir des congés pour les employés après la vaccination?

R : Environ 10 % des personnes ressentent des effets secondaires courants après la vaccination : douleurs, rougeurs, gonflement à l'endroit où l'aiguille a été insérée, fatigue, maux de tête, douleurs musculaires, frissons, douleurs articulaires et faible fièvre. Les effets secondaires graves sont rares.

Il faut envisager de planifier les quarts de travail 48 heures après la vaccination, dans la mesure du possible. [Le projet de loi 284 \(Loi donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19, L. O. 2021\)](#) permet aux employés de demander des congés payés avec protection de l'emploi pour diverses raisons, y compris la vaccination contre la COVID-19 ou les effets secondaires d'une telle vaccination. Si un congé n'est pas prévu après la vaccination, les employés qui ne se sentent pas assez bien pour retourner au travail après avoir reçu un vaccin ne devraient pas être obligés de le faire.

Q : Un employé a reçu son vaccin et ressent des effets secondaires. Est-il autorisé à se rendre au travail?

R : La COVID-19 peut entraîner de légers symptômes non respiratoires (comme des maux de tête, des douleurs musculaires ou articulaires et de la fatigue) qui peuvent se manifester dans les 48 heures suivant la vaccination.

Au cours de cette période, si un employé présente les symptômes suivants (et aucun autre), mais qu'ils sont légers (c'est-à-dire qu'il se sent assez bien pour travailler) et qu'ils n'ont commencé qu'après la vaccination, l'employé peut continuer à travailler :

- Maux de tête
- Fatigue ou somnolence
- Douleurs musculaires
- Douleurs articulaires

Les consignes ci-dessus ne s'appliquent qu'aux travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

- Être tenu de se présenter au travail en personne; ET
- Avoir reçu un vaccin contre la COVID-19 dans les 48 heures précédant le début du quart de travail (y compris le jour de la vaccination, qui est considéré comme le jour 1); ET
- Ne pas avoir été exposé à un cas confirmé de COVID-19 au cours des 14 derniers jours.

La douleur, la rougeur et le gonflement au site d'injection comptent parmi les symptômes courants de toute vaccination; ce ne sont pas des symptômes de la COVID-19.

Il faut procéder à un dépistage actif des employés, y compris après la vaccination. En cas de suspicion de la COVID-19, les employés doivent quitter le lieu de travail et subir une évaluation médicale plus approfondie.

Références : [Document d'orientation à l'intention des employeurs qui gèrent des travailleurs présentant des symptômes dans les 48 heures suivant la réception du vaccin contre la COVID-19](#)

Q : Pourquoi les employeurs devraient-ils encourager la vaccination?

R : La promotion de la vaccination permet de protéger non seulement les travailleurs, mais aussi l'ensemble de l'organisation :

- Elle réduit le nombre d'absences dues à la COVID-19 qui peuvent se répercuter sur la productivité de la main-d'œuvre ou sur sa capacité à fonctionner.
- Elle garde votre personnel en meilleure santé en réduisant les taux d'infection et la propagation de la COVID-19.

Q : Si des employés ne veulent pas se faire vacciner, les employeurs peuvent-ils exiger qu'ils le fassent?

R : La vaccination contre la COVID-19 est facultative. Le Code des droits de la personne de l'Ontario et d'autres lois similaires tentent de trouver un équilibre entre, d'une part, le droit des personnes à la non-discrimination et aux libertés civiles et, d'autre part, la santé et la sûreté publiques. Les organisations et le personnel sont encouragés à faire preuve de souplesse pour déterminer si des mesures d'adaptation sont nécessaires, y compris des solutions de rechange permettant à une personne de continuer à travailler ou à recevoir un service en toute sécurité sans être vaccinée.

Il est important de noter que la vaccination obligatoire existe déjà dans certains contextes (par exemple, les vaccins contre la rougeole, les oreillons et la rubéole pour les enfants qui fréquentent l'école primaire ou secondaire). Au fur et à mesure que l'on dispose de plus d'informations sur l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 pour réduire la propagation de cette maladie, il est possible que la vaccination soit rendue obligatoire dans d'autres contextes.

Le Bureau de santé du district de North Bay-Parry Sound peut aider les employeurs à rédiger leurs politiques de vaccination en milieu de travail. Ils peuvent joindre l'équipe d'intervention COVID-19 à l'adresse suivante : covid-19.response@healthunit.ca.

Q : Les employeurs peuvent-ils exiger des employés qu'ils présentent une preuve de vaccination?

R : Bien que le choix de recevoir le vaccin contre la COVID-19 soit volontaire, les employeurs peuvent demander une preuve de vaccination pour s'assurer de l'aptitude de leurs employés à

effectuer un travail en toute sécurité ou à protéger d'autres personnes. Les organisations doivent indiquer clairement pourquoi une preuve de vaccination est nécessaire et s'assurer d'obtenir le consentement éclairé de leur personnel pour obtenir cette information. Pour de plus amples renseignements, nous vous recommandons de consulter le document intitulé [La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario — Questions et réponses](#).

Les employés qui refusent d'être vaccinés ou de produire une preuve de vaccination peuvent être réaffectés à d'autres secteurs de travail si on le juge nécessaire.

Si vous envisagez d'exiger une preuve de vaccination, nous vous recommandons de demander un avis juridique avant de le faire.

Q : Comment les employeurs peuvent-ils protéger la santé et la sécurité des employés si certains d'entre eux doivent travailler à proximité d'un employé qui n'est pas vacciné?

R : La vaccination est une mesure de santé publique supplémentaire qui protège contre la COVID-19. D'autres mesures de santé publique qui rendent les lieux de travail plus sûrs doivent demeurer en vigueur, comme rester à la maison quand on ne se sent pas bien, faire un dépistage actif avant le travail, s'éloigner physiquement des autres, porter un masque ou une protection faciale à l'intérieur, porter un masque et des lunettes de protection quand on ne peut pas maintenir une distance d'au moins deux mètres, se laver régulièrement les mains, nettoyer et désinfecter les lieux et optimiser la ventilation.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* définit les droits et les obligations des employés et des employeurs. Les employés peuvent refuser de travailler s'ils estiment que le travail est dangereux pour eux ou pour un autre employé. [Rendez-vous sur le site Web du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario pour en savoir plus.](#)

Q : Les entreprises peuvent-elles exiger une preuve de vaccination à leurs invités, leurs passagers ou leurs clients (par exemple, le secteur de l'hôtellerie, les spectacles, les transports en commun, etc.)?

R : Le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il exigera que les personnes soient entièrement vaccinées et présentent une preuve de leur statut vaccinal pour accéder à certaines entreprises et à certains milieux à partir du 22 septembre 2021. Cette approche est axée sur les lieux publics intérieurs à haut risque, où il n'est pas toujours possible de se couvrir le visage :

- Les bars et les restaurants (à l'exclusion des terrasses extérieures, ainsi que des livraisons et des plats à emporter);
- Les boîtes de nuit (y compris les zones extérieures de l'établissement);
- Les lieux où se tiennent des réunions et des activités, tels que des salles de banquet et des centres de conférence;
- Les installations utilisées pour les activités sportives et de remise en forme et l'entraînement personnel, telles que les gymnases et les installations récréatives, à l'exception du sport récréatif pour les jeunes;
- Les événements sportifs;
- Les casinos, salles de bingo et établissements de jeux;
- Les concerts, festivals de musique, théâtres et cinémas;
- Les clubs de strip-tease, bains publics et clubs de sexe;
- Les sites de courses (par exemple, les courses de chevaux).

En outre, certains secteurs d'activité d'envergure mondiale (par exemple, les compagnies aériennes) ont annoncé leur intention d'exiger une preuve de vaccination, sous réserve d'exemptions médicales. Le gouvernement canadien a mis à jour ses exigences en matière de vaccination pour les voyages internationaux. Si votre organisation ne figure pas sur la liste obligatoire produite par le gouvernement provincial et qu'elle cherche à délivrer une preuve de vaccination, nous vous recommandons de demander un avis juridique avant de le faire.

Q : Mon employé, qui a déjà été vacciné, vient d'être informé qu'il a été étroitement en contact avec une personne atteinte. Doit-il se mettre en isolement?

R : Certaines personnes totalement immunisées ou déjà positives doivent s'auto-isoler. Ce sont les responsables locaux de la santé publique qui déterminent si une personne doit s'auto-isoler. L'employé doit suivre les directives de la santé publique locale concernant les exigences en matière d'auto-isolation.

Q : Est-ce que la vaccination remplace la nécessité de se conformer aux mesures de santé publique comme le port d'un masque et la distanciation physique?

R : Bien que le vaccin constitue une couche supplémentaire de protection, une vaccination complète contre la COVID-19 ne remplace pas la nécessité de suivre des [mesures de santé publique efficaces et éprouvées](#). Les employeurs locaux doivent continuer à appliquer toutes les mesures de prévention pour leur secteur, telles que décrites dans les lignes directrices provinciales et les directives du Bureau de santé du district de North Bay-Parry Sound, y compris, mais sans s'y limiter :

- Le dépistage
- La distanciation physique de deux mètres
- [Le port d'un masque ou d'un couvre-visage](#)
- Hygiène des mains
- Prévention et contrôle des infections
- Plan de sûreté contre la COVID-19

EXEMPLE DE LETTRE À ENVOYER AU PERSONNEL

Vous pouvez adapter la lettre ci-dessous à votre organisation.

[Insérez la date]

Bonjour,

La COVID-19 pose des problèmes aux communautés, aux lieux de travail et aux ménages. Nous sommes conscients de tout ce que vous faites pour vous adapter à l'évolution constante de la situation au travail et pour assurer la sécurité de ceux qui vous entourent, et vous en remercions. Nous voulons tous protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Comme vous le savez, **[insérer le nom de l'organisation]** a mis en place des mesures préventives pour assurer la sécurité de son personnel et de sa clientèle.

Nous nous engageons à prendre toutes les précautions raisonnables et à secondar vos efforts pour rester en bonne santé et en sécurité en faisant la promotion de la vaccination contre la COVID-19. Les vaccins contre la COVID-19 vous donnent, à vous et au reste de nos employés, une couche supplémentaire de protection contre le virus.

La vaccination contre la COVID-19 est facultative. Toutefois, si le vaccin est disponible et qu'il ne leur est pas contre-indiqué médicalement, il est attendu de tous les employés, les agents contractuels, les bénévoles et les étudiants admissibles qu'ils soient entièrement vaccinés contre la COVID-19, indépendamment de la fréquence ou du temps passé sur leur lieu de travail respectif.

Voici quelques points essentiels concernant la vaccination contre la COVID-19 :

- Santé Canada possède l'un des systèmes d'examen scientifique les plus rigoureux au monde et n'approuve un vaccin que s'il est sûr, s'il fonctionne et s'il répond aux normes de fabrication et de qualité les plus élevées.
- Tous les vaccins contre la COVID-19 disponibles au Canada sont efficaces pour prévenir la maladie et diminuer le risque de symptômes graves et d'hospitalisation.
- Les effets secondaires les plus courants sont généralement légers et se manifestent au cours des trois premiers jours. Ils comprennent : une douleur dans le bras où vous avez reçu l'injection, une sensation de fatigue, des maux de tête, des douleurs musculaires ou articulaires, des frissons et une légère fièvre.

Votre santé et votre sécurité demeurent notre priorité et nous vous encourageons à consulter le [site Web du Bureau de santé du district de North Bay-Parry Sound](#) pour obtenir l'horaire le plus à jour des cliniques de vaccination.

Si vous avez des questions, veuillez contacter **[insérer le nom du groupe/de l'équipe/de la personne à contacter pour le vaccin contre la COVID-19]**.

Merci encore pour tous vos efforts.

Sincèrement,

[Insérer la signature]

[insérer le nom]