

## Foire aux questions : politiques de vaccination

### Questions d'ordre général

**Question :** Je ne crois pas aux vaccins (ou aux masques). La *Loi sur les droits de la personne (Loi)* du Nouveau-Brunswick me dispense-t-elle de recevoir le vaccin contre la COVID-19 ou de porter un masque en raison de mes croyances?

**Réponse :** Les croyances ne constituent pas un motif de protection aux yeux de la *Loi*. La *Loi* s'applique seulement dans les cas où une personne fait l'objet de discrimination ou nécessite des mesures d'adaptation en raison d'un ou de plusieurs des motifs de protection énumérés dans la *Loi*. Cela signifie qu'une croyance qui n'est pas liée à un motif de protection ne donne pas droit à une exemption en vertu de la *Loi*.

### Emploi

**Question :** Le gouvernement provincial a mis fin à l'obligation de porter un masque dans les lieux publics, mais mon employeur exige toujours que ses employés portent un masque au travail. Mon employeur a-t-il le droit de faire cela?

**Réponse :** La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick n'empêche pas les employeurs d'exiger que leurs employés portent un masque. Toutefois, si un employé est incapable de porter un masque pour des raisons liées à un motif de protection, par exemple une déficience intellectuelle ou physique, il a le devoir d'informer l'employeur de son incapacité à le faire. Une fois que l'employeur en est informé, il a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive. La *Loi* ne s'applique pas dans les situations où l'employé ne veut pas porter de masque pour des raisons non liées à un motif de protection.

Si un employeur exige un document médical à l'appui de l'incapacité de l'employé à porter un masque en raison d'une déficience intellectuelle ou physique, l'employé doit la fournir. Le document médical devra préciser que l'employé est incapable de porter un couvre-visage ou tout autre type de masque pour des raisons médicales. L'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation est suspendue jusqu'à ce que ce document soit fourni. Toutefois, si l'employeur demande des documents médicaux supplémentaires, son obligation de prendre des mesures d'adaptation ne peut pas être suspendue jusqu'à ce qu'il les reçoive.

Même si un employé est incapable de porter un masque pour des raisons médicales, il peut être tenu de prendre d'autres mesures pour se protéger et protéger les autres contre le virus qui cause la COVID-19.

**Question :** Mon employeur exige que tous ses employés reçoivent deux doses d'un vaccin contre la COVID-19. Il a déclaré que les employés qui ne se conformeraient pas à cette exigence pourraient être congédiés. Mon employeur a-t-il le droit de faire cela?

**Réponse :** La *Loi sur les droits de la personne (Loi)* du Nouveau-Brunswick n'empêche pas les employeurs d'exiger que leurs employés reçoivent un vaccin contre la COVID-19. Cependant, certains employés pourraient être incapables de recevoir le vaccin contre la COVID-19. Si un employé est incapable de recevoir le vaccin contre la COVID-19 pour des raisons se rapportant à l'un ou à plusieurs des motifs de protection énumérés dans la *Loi*, par exemple, une déficience intellectuelle, une déficience physique ou sa religion, l'employé a le devoir d'informer l'employeur de son incapacité à recevoir le vaccin. Une fois que l'employeur en est informé, il a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive. La *Loi* ne s'applique pas aux situations où l'employé ne veut pas se faire vacciner pour des raisons non liées à un motif de protection.

L'employeur peut demander des documents prouvant que l'employé est incapable de se faire vacciner pour des raisons liées au motif de protection, et l'employé doit les fournir. L'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation sera suspendue jusqu'à ce que ce document soit présenté.

Si un employé est incapable de se faire vacciner contre le virus qui cause la COVID-19, il peut être tenu de prendre d'autres mesures pour se protéger et protéger les autres contre le virus.

Les autres mesures doivent être déterminées de bonne foi et rationnellement liées à l'objectif à atteindre. Les autres mesures doivent être évaluées sur une base individuelle et être limitées dans le temps et nécessaires dans le contexte de certains locaux parce que d'autres mesures moins intrusives ne sont pas possibles. Les autres mesures qui ne respectent pas ces critères pourraient être considérées comme discriminatoires envers les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons liées aux motifs de protection.

## Services

**Question :** Même si le gouvernement provincial a mis fin à l'obligation de porter un masque dans les lieux publics, mon fournisseur de services (épicerie, spa, université, etc.) continue d'exiger que ses clients portent un masque sur ses lieux. A-t-il le droit de le faire?

**Réponse :** La *Loi sur les droits de la personne (Loi)* du Nouveau-Brunswick n'empêche pas les fournisseurs de services d'exiger que les clients portent un masque. Toutefois, si un client ou un client potentiel est incapable de porter un masque pour des raisons liées à un motif de protection, par exemple une déficience intellectuelle ou physique, le client a le devoir d'informer le fournisseur de services de son incapacité à le faire. Une fois que le fournisseur de services en est informé, il a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive. La façon dont un fournisseur de services s'adapte à un client peut varier en fonction du service offert, mais peut inclure, par exemple, le ramassage à la porte, le magasinage en ligne ou les cours en ligne. La *Loi* ne s'applique pas dans les situations où le client ne veut pas porter de masque pour des raisons non liées à la santé.

Toutefois, si un fournisseur de services exige un document médical pour prouver que le client ne peut pas porter de masque en raison d'une déficience intellectuelle ou physique, le client doit le fournir. Le document médical devra préciser que le client est incapable de porter un couvre-visage ou tout autre type de masque pour des raisons médicales. L'obligation du fournisseur de services de prendre des mesures d'adaptation est suspendue jusqu'à ce que ce document soit présenté. Toutefois, si l'employeur demande des documents médicaux supplémentaires, son obligation de prendre des mesures d'adaptation ne peut pas être suspendue jusqu'à ce qu'il les reçoive.

Même si un client est incapable de porter un masque pour des raisons médicales, il peut être tenu de prendre d'autres mesures pour se protéger et protéger les autres contre le virus qui cause la COVID-19.

**Question :** Mon fournisseur de services (restaurant, magasin, collègue) exige que tous les clients reçoivent deux doses du vaccin contre la COVID-19, et il dit que ceux qui ne peuvent pas montrer qu'ils ont reçu le vaccin ne seront pas autorisés à entrer. A-t-il le droit de faire cela?

**Réponse :** La *Loi sur les droits de la personne (Loi)* du Nouveau-Brunswick n'empêche pas les fournisseurs de services d'exiger que leurs clients reçoivent le vaccin contre la COVID-19. Cependant, certains clients pourraient être incapables de recevoir le vaccin contre la COVID-19. Si un client est incapable de recevoir le vaccin contre la COVID-19 pour des raisons liées à un ou à plusieurs des motifs de protection énumérés dans la *Loi*, par exemple une déficience intellectuelle, une déficience physique, l'âge ou la religion, le client a le devoir d'informer le fournisseur de services de son incapacité à recevoir le vaccin. Une fois que le fournisseur de services en est informé, il a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive. Les mesures d'adaptation qu'un fournisseur de services prend pour un client peuvent varier selon le service offert, mais peuvent inclure, par exemple, le ramassage à la porte, le magasinage en ligne ou les cours en ligne. La *Loi* ne s'applique pas dans les situations où le client ne veut pas se faire vacciner pour des raisons non liées à un motif de protection.

Le fournisseur de services est autorisé à demander un document prouvant que le client est incapable de se faire vacciner pour des raisons liées à un motif de protection, et le client doit le fournir. L'obligation du fournisseur de services de prendre des mesures d'adaptation sera suspendue jusqu'à ce que ce document soit fourni.

Si un client est incapable de recevoir le vaccin contre la COVID-19 pour des raisons liées aux motifs de protection, il peut être tenu de prendre d'autres mesures pour se protéger et protéger les autres contre le virus qui cause la COVID-19.

Les autres mesures doivent être déterminées de bonne foi et rationnellement liées à l'objectif à atteindre. Les autres mesures doivent être évaluées sur une base individuelle et être limitées dans le temps et nécessaires dans le contexte de certains locaux parce que d'autres mesures moins intrusives ne sont pas possibles. Les autres mesures qui ne respectent pas ces critères pourraient être considérées comme discriminatoires envers les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons liées aux motifs de protection.