

Directives pour les arrangements accordés aux employés

En vertu de l'ordonnance du Commissaire de la santé du 13 décembre 2021, les lieux de travail doivent exclure les membres de leur personnel qui ne sont pas vaccinés et qui ne peuvent bénéficier des exceptions prévues par l'ordonnance avant le 27 décembre 2021.

Conformément à la section 6 de l'ordonnance, les employés peuvent déposer une demande d'arrangement raisonnable dans le but d'être exemptés de cette exigence. Des arrangements raisonnables peuvent être accordés pour des raisons religieuses et des raisons médicales justifiées (y compris des raisons médicales justifiées liées à la grossesse).

Dans certains cas, il peut être judicieux d'accorder une courte prolongation du délai de vaccination pour les personnes victimes de violence domestique, d'infraction sexuelle ou de traque. Une demande d'arrangement raisonnable fondée sur ces raisons doit être appuyée par des documents d'un travailleur social, d'un membre du clergé ou d'un autre professionnel pouvant confirmer le statut de victime de l'employé.

Les employeurs peuvent refuser les arrangements qui leur imposeraient une charge excessive. En vertu des directives de la Commission pour l'égalité en matière d'emploi (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), la présence de difficultés excessives doit être démontrée par une analyse de plusieurs facteurs, parmi lesquels figurent :

- la nature et le coût de l'arrangement requis ;
- l'ensemble des ressources financières de l'établissement organisant l'arrangement raisonnable ; le nombre de personnes employées par l'établissement ; les conséquences sur les dépenses et les ressources de l'établissement ;
- l'ensemble des ressources financières, la taille, le nombre d'employés, et les types et emplacements des établissements de l'employeur (si l'établissement impliqué dans l'arrangement raisonnable fait partie d'une entité plus large) ;
- le type d'activité de l'employeur, y compris la structure et les fonctions du personnel, la séparation géographique, et la relation administrative ou fiscale de l'établissement impliqué dans l'arrangement raisonnable avec l'employeur ;
- l'impact de l'arrangement sur l'activité de l'établissement.

Les listes de contrôle ci-jointes ne constituent pas des conseils juridiques. Elles ont pour but de guider les employeurs et les responsables dans leur évaluation des demandes d'arrangement raisonnable ou d'exemption eu égard à l'exigence de vaccination contre la COVID-19 émanant des employés. Elles ne remplacent pas, ni ont pour but de remplacer, les conseils juridiques fournis par un avocat constitué.

Pour de plus amples informations sur le processus d'arrangement raisonnable, vous pouvez consulter les informations fournies par la [Commission des droits de l'homme \(Commission on Human Rights, CCHR\) de la ville de New York](#) et la [Commission pour l'égalité en matière d'emploi](#).

CONSERVEZ DES COPIES DES LISTES DE CONTRÔLES COMPLÉTÉES POUR TENIR UN REGISTRE DE TOUTES LES EXEMPTIONS ET TOUS LES ARRANGEMENTS ACCORDÉS.

Arrangement pour des raisons médicales

Toute la documentation médicale doit provenir du prestataire de soins de santé agréé de l'employé. Vous trouverez ci-dessous les circonstances que les Centres pour le contrôle et la prévention des maladies (Centers for Disease Control and Prevention, CDC) et le Département de la santé et de l'hygiène mentale de la ville de New York (New York City Department of Health and Mental Hygiene) considèrent comme valides pour bénéficier d'une exemption médicale de vaccination :

1. Une exemption médicale **permanente** peut être accordée dans les circonstances suivantes :

- L'employé a eu une réaction allergique grave (par exemple, anaphylaxie ou angioœdème) après une dose antérieure ou à un composant des trois vaccins approuvés contre la COVID-19.
- L'employé a une allergie diagnostiquée connue à un composant des trois vaccins approuvés contre la COVID-19.

2. Une exemption médicale **temporaire** peut être accordée dans les circonstances suivantes :

- L'employé a présenté des documents médicaux démontrant qu'il se trouve dans une période de 90 jours faisant suite à un traitement contre la COVID-19 par anticorps monoclonal ou par plasma de convalescent.
- L'employé a présenté des documents médicaux démontrant qu'il a récemment subi une greffe de cellules souches, un traitement par cellules CAR-T, ou un autre traitement qui empêche son organisme de répondre de façon adéquate à la vaccination, ou de stimuler une réponse immunitaire.
- L'employé souffre de péricardites ou de myocardites.

La durée de l'exemption médicale temporaire sera déterminée au cas par cas après examen des documents médicaux. L'employé devra être vacciné à la fin du délai de l'exemption temporaire.

Si la case 1 et/ou la case 2 ci-dessus sont cochées, l'employé pourra bénéficier d'un arrangement et ne pas se faire vacciner.

Arrangement

- Test PCR hebdomadaire pour la COVID-19 et port du masque en tout temps, sauf pour manger et boire. Toute consommation de nourriture ou de boisson doit se faire à au moins deux mètres (six pieds) des autres personnes.
- Télétravail ou travail à distance qui permet de ne pas exposer les autres personnes à l'employé bénéficiant de l'arrangement.
- Congé sans solde
- Autres _____
- Aucun arrangement n'est accordé si l'employé non vacciné constitue une menace directe pour lui-même ou les autres personnes.
- Aucun arrangement n'est accordé s'il impose une charge excessive à l'employeur.

Nom de l'employé : _____ Date : _____

L'arrangement temporaire prendra fin le : _____

Représentant de l'employeur : _____ Titre : _____

Arrangement pour des raisons religieuses

1. La demande est-elle fondée uniquement sur une préférence personnelle, politique ou philosophique ?

Le gouvernement ne doit pas forcer les personnes à se faire vacciner ou s'immiscer dans des décisions médicales

Ce vaccin n'est ni sûr ni efficace

La COVID est un canular

Autre croyance personnelle, politique ou philosophique _____

Si l'un des énoncés ci-dessus est le seul fondement de la demande d'arrangement, l'employé ne pourra bénéficier d'un arrangement religieux.

2. La demande est-elle fondée sur une croyance religieuse, morale ou éthique sincère ?

L'employé a expliqué/documenté de quelle façon sa croyance l'empêche de se faire vacciner.

>Par exemple, l'employé déclarant qu'il pratique une religion particulière n'est pas suffisant.

> Une lettre d'un membre du clergé n'est pas requise, mais elle est utile et sert l'employé si le membre du clergé a une relation personnelle avec ce dernier. Les lettres standard ou les lettres d'un membre du clergé non local qui ne connaît pas l'employé ne suffisent pas.

L'employé n'a reçu aucun autre type de vaccins antérieurement.

>Si l'employé a reçu d'autres vaccins, il doit expliquer pourquoi ces vaccins n'allaient pas à l'encontre de sa religion.

L'employé déclare que sa croyance religieuse l'empêche de permettre à certaines substances de pénétrer dans son corps. —

>Auquel cas, l'employé doit dresser une liste/décrire les autres médicaments couramment utilisés, aliments/boissons ou autres substances qu'il n'a pas le droit de laisser pénétrer dans son corps.

L'employé déclare ne pas pouvoir recevoir le vaccin parce qu'il a été développé et/ou testé à l'aide de cellules fœtales, et qu'il craint qu'elles n'aient été obtenues suite à un avortement —

>L'employé prend-il des médicaments comme l'ibuprofène (Advil), l'acétaminophène (Tylenol) ou d'autres médicaments développés ou testés de manière similaire à l'aide de lignées de dérivatifs de cellules fœtales ? Si oui, son comportement irait à l'encontre de sa croyance religieuse, et l'arrangement ne serait probablement pas accordé à l'employé.

Si l'un des énoncés ci-dessus est coché, l'employé pourrait prétendre à un arrangement religieux.

Arrangement

Test PCR hebdomadaire pour la COVID-19 et port du masque en tout temps, sauf pour manger et boire. Toute consommation de nourriture ou de boisson doit se faire à au moins deux mètres (six pieds) des autres personnes.

Télétravail ou travail à distance qui permet de ne pas exposer les autres personnes à l'employé bénéficiant de l'arrangement.

Congé sans solde

Autres _____

Aucun arrangement n'est accordé si l'employé non vacciné constitue une menace directe pour lui-même ou les autres personnes.

Aucun arrangement n'est accordé s'il impose une charge excessive à l'employeur.

Nom de l'employé : _____ Date : _____

Représentant de l'employeur : _____ Titre : _____