

COVID-19 et vaccination: un employeur québécois peut-il imposer la vaccination à ses employés ?

1^{er} juin 2021

Delphine Soukpraseuth, avocate

Avec la vaccination qui est maintenant ouverte à toute la population québécoise, les employeurs pourraient être tentés d'imposer la vaccination à leurs employés dans le but, notamment, d'éviter la propagation du virus dans leur milieu de travail.

Imposer la vaccination à ses employés est-il possible ? Oui, mais seulement sous certaines conditions très restrictives.

Le droit à l'intégrité de la personne et le consentement à la vaccination

Le droit à l'intégrité de la personne signifie, notamment, qu'une personne a le droit de choisir d'être ou non vaccinée, ce que la jurisprudence reconnaît¹. Ainsi, le *Code civil du Québec*² prévoit expressément la nécessité d'obtenir le consentement d'une personne pour lui administrer des soins de quelque nature que ce soit.

Des exceptions sont légalement prévues. Notamment, le gouvernement pourrait en théorie décider de recourir à la vaccination obligatoire compte tenu de l'état d'urgence sanitaire actuellement en vigueur, ce en vertu de l'article 123 1^o de *Loi sur la santé publique*.

Telle n'est pas la voie que le gouvernement semble adopter et il est peu probable qu'il le fasse, d'autant plus que le Comité d'éthique de santé publique a rendu en janvier dernier un avis³

s'opposant à la vaccination obligatoire des travailleurs de la santé.

Toutefois, sans rendre la vaccination obligatoire, un employeur peut-il retirer du milieu de travail, sans rémunération, des employés qui refuseraient de se faire vacciner?

Vaccination et exercice des droits de gérance de l'employeur

Une politique de vaccination obligatoire pourrait, dans de rares cas, être considérée comme nécessaire et raisonnable dans un milieu de travail où le risque de transmission est significatif. Néanmoins, puisque la mesure (c.-à-d. la vaccination obligatoire) doit être proportionnelle au but recherché (c.-à-d. éviter la transmission du virus), une telle politique devrait être élaborée avec soin.

Le texte de l'arrêté imposant la vaccination à certains travailleurs de la santé, adopté le 9 avril 2021⁴, confirme d'ailleurs la prudence dont il convient de faire preuve en la matière, puisqu'il ne s'applique qu'à une liste limitative de milieux de travail (certaines unités d'urgence et de soins intensifs, cliniques spécifiques au COVID-19, CHSLD, etc.). Autrement dit, même dans le secteur de la santé, secteur dans lequel on pourrait penser qu'un recours élargi à la vaccination obligatoire pourrait se justifier, celle-ci n'a été imposée qu'à certains travailleurs.

¹ Voir notamment *Charbonneau c. Poupard* (C.S., 1990-03-26), [1990] R.J.Q. 1136, p. 20.

² R.L.R.Q., c. CCQ-1991, voir article 11

³ Comité d'éthique de santé publique, [Avis sur la vaccination obligatoire des travailleurs de la santé contre la COVID](#), 1^{er} trim. 2021, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, ISBM : 978-2-550-88321-0

⁴ Arrêté numéro 2021-024 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 9 avril 2021

Conclusion

Bien que nous ne disposions que de peu de précédents en ce domaine, nous sommes d'avis qu'une politique de vaccination obligatoire pourrait être mise en place par un employeur si celle-ci répond aux conditions suivantes :

- (i) Elle est justifiée par un objectif raisonnable, compte tenu notamment des risques propres au milieu de travail concerné;
- (ii) Elle ne s'applique qu'aux travailleurs exposés aux risques identifiés;
- (iii) Le vaccin est disponible pour les employés et en quantité suffisante;
- (iv) La vaccination obligatoire constitue un moyen raisonnable d'atteindre ledit objectif;
- (v) La politique prévoit des exemptions pour des motifs protégés par la Charte (motifs religieux ou médicaux);
- (vi) Elle respecte le droit des travailleurs de refuser le vaccin en prévoyant également des alternatives pour ceux refusant de se faire vacciner.

Un retrait temporaire pourrait être envisagé si aucune autre alternative n'est possible.

Enfin, soulignons que recueillir une preuve de vaccination revient à recueillir un renseignement de nature privée: le travailleur devra donc préalablement consentir à cette collecte d'information.

Si vous songez à élaborer une politique de vaccination obligatoire, consultez d'abord un membre de notre secteur de droit du travail et

santé et sécurité au travail pour vous assurer de sa légalité.

Les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité du travail suivent attentivement l'actualité juridique concernant la COVID-19 et la vaccination.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question relative à cet article.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com