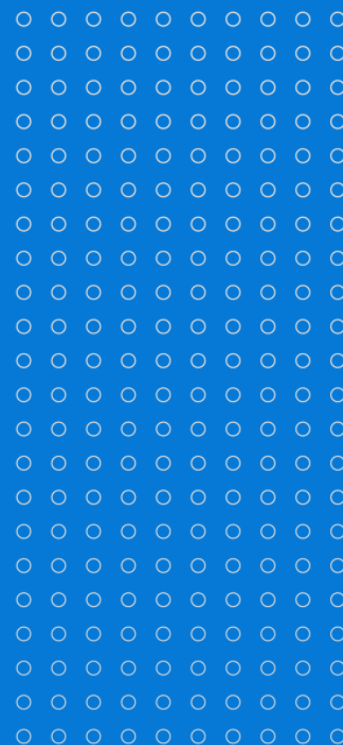


Au-delà de la COVID-19 :
Les vaccins en milieu de travail

Comprendre le droit du travail et les vaccins au Canada

21 février 2021



Les vaccins contre la COVID-19 et les relations avec les employés

La COVID-19 a été détectée pour la première fois en Chine en décembre 2019 pour se propager ensuite aux quatre coins de la planète. Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé a déclaré que l'épidémie était devenue une pandémie, la première causée par l'émergence d'un nouveau coronavirus.

Bien que la crise de COVID-19 présente de nombreux défis auxquels les entreprises ont déjà fait face lors de pandémies antérieures, comme celles du SRAS et de la H1N1, les employeurs doivent maintenant composer avec de nouveaux enjeux exceptionnels. Crise sanitaire mondiale sans précédent, la pandémie de COVID-19 a surtout entraîné des changements fondamentaux à la gestion des opérations par les employeurs. La multiplication des décrets ordonnant de rester à domicile, des restrictions concernant les entreprises essentielles et non essentielles, de même que la constante évolution des lignes directrices de la santé publique ont mis à rude épreuve les employeurs. Les organisations ont dû rapidement prendre des mesures contribuant à la protection de la santé et sécurité de leurs employés, en plus d'atténuer les répercussions de celles-ci et des autres mesures relatives à la pandémie sur leurs activités commerciales habituelles. Avec l'arrivée des vaccins contre la COVID-19 en décembre 2020, les employeurs ont commencé à étudier la nécessité de développer des politiques de vaccination pour leurs travailleurs.

HUB International et Bennet Jones LLP ont préparé la mise à jour suivante. Celle-ci présente aux employeurs un aperçu de certains des principaux enjeux soulevés par les vaccins contre la COVID-19, ainsi que des conseils et des renseignements sur les limites posées par la mise en œuvre de ces politiques.

Puisque la présente pandémie est la première d'une telle ampleur depuis 1918, les interventions en cas de maladie infectieuse et la vaccination obligatoire sont peu encadrées juridiquement ou autrement. Jusqu'à maintenant, l'interprétation des politiques de vaccination sur les lieux de travail est presque uniquement survenue dans le cadre des politiques de vaccination contre l'influenza dans le secteur des soins de santé et a pris la forme de décisions arbitrales. En général, ces décisions ont confirmé que les employeurs peuvent mettre en place des politiques de vaccination pourvu que le droit à la vie privée des employés soit respecté et qu'il soit démontré que l'inoculation contribue à la réduction du taux d'infection. Elles ont également soulevé que la conception et la mise en œuvre d'une politique de vaccination doit comporter un équilibre entre la protection de l'intégrité physique et de la vie privée des employés, d'une part, et la promotion d'un environnement de travail sécuritaire et l'avancement des intérêts opérationnels de l'employeur, d'autre part. Le présent document constitue un guide pour les employeurs et s'appuie sur des principes qui ont été précédemment développés dans la jurisprudence arbitrale du secteur des soins de santé.

Cela dit, les employeurs doivent reconnaître que la situation évolue à un rythme accéléré. Les changements concernant les taux d'infection, la gravité des infections, les taux de vaccination, l'efficacité des vaccins, les protocoles de santé et de sécurité ainsi que d'autres facteurs peuvent influencer les mesures qui seront recommandées ou exigées à l'avenir. Par exemple, compte tenu de l'ampleur de la pandémie, de la nature intrusive d'une obligation d'inoculation en milieu de travail et des complications possibles d'une telle mesure, les enjeux globaux de politique publique pourraient pousser les gouvernements à déposer une loi ou à émettre des recommandations à l'égard de la vaccination. Les gouvernements pourraient établir des paramètres ou formuler des recommandations concernant les vaccins contre la COVID-19 en milieu de travail pour gérer les incertitudes auxquelles les employeurs devraient faire face. Les employeurs doivent donc toujours faire preuve de diligence en demeurant au fait de la nouvelle information concernant la COVID-19 qui pourrait avoir une incidence sur le milieu de travail, y compris celle sur la vaccination.

Enjeux législatifs et réglementaires

A. Cadre de santé et sécurité

La législation relative à la santé et à la sécurité du travail confère habituellement aux employés le droit de refuser de travailler lorsqu'il est raisonnable de croire que leur santé et leur sécurité sont en danger. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les employeurs devraient donc s'attendre à voir des refus de travailler reposant sur la crainte que le lieu de travail présente une augmentation induite des risques d'être exposé au virus, surtout au début de la distribution des vaccins.

Pour l'instant, aucune législation au Canada n'imposait la vaccination contre la COVID-19, et certains gouvernements avaient annoncé que l'inoculation allait demeurer entièrement volontaire. Par conséquent, de nombreux employeurs souhaitent étudier le bien-fondé de la mise en œuvre d'une politique de vaccination contre la COVID-19. Puisque la législation relative à la sécurité du travail impose une obligation générale aux employeurs d'adopter des mesures raisonnables et pratiques pour protéger la santé et la sécurité de leurs employés, un tel cadre législatif pourrait offrir à certains employeurs le soutien législatif nécessaire à l'adoption et à l'application de politiques de vaccination contre la COVID-19 qui exigeraient la vaccination de tous ou de certains employés avant leur retour sur les lieux de travail¹. La jurisprudence sur l'application de politiques concernant le lieu de travail dans d'autres contextes, notamment celle sur les politiques de vaccination contre l'influenza dans le secteur des soins de santé, montre qu'une politique défendable doit être *raisonnable*, c'est-à-dire qu'elle doit maintenir un juste équilibre entre le respect du devoir de l'employeur de protéger la santé et la sécurité du lieu de travail tout en portant minimalement atteinte aux droits individuels (y compris le droit à la vie privée) des employés. L'atteinte de cet équilibre délicat exigera forcément l'analyse de l'efficacité des vaccins et des risques qui y sont associés, des circonstances particulières de l'environnement de travail habituel d'un employé (p. ex. : si la nature du travail de cet individu exige des contacts étroits avec d'autres personnes), des conséquences potentielles pour la santé de l'individu ainsi que d'autres enjeux. Les politiques devraient aussi être conçues et mises à jour de façon à refléter les plus récentes orientations des gouvernements et des autorités de la santé publique.

Malgré un calibrage rigoureux, une politique de vaccination présente toujours le risque d'être contestée, et les employeurs pourraient faire face à des refus de retourner sur les lieux de travail.

Les employeurs devraient toujours obtenir des conseils juridiques appropriés relatifs à la conception et à l'application de politiques de vaccination adaptées à leur lieu de travail et relatifs aux refus de travailler qui reposeraient sur des inquiétudes concernant la COVID-19

B. Enjeux relatifs aux droits de la personne

La législation relative aux droits de la personne offre une certaine protection aux employés contre la discrimination ou le traitement préjudiciable pour un nombre limité de motifs précis, notamment le genre, le handicap et la religion, ce qui pourrait protéger les employés contre la discrimination ou le harcèlement si le refus d'être vacciné contre la COVID-19 repose sur un motif protégé². Dans la mesure où ces protections s'appliquent à un employé particulier, en vertu de la législation relative aux droits de la personne, l'employeur est tenu de prendre des mesures pour accommoder l'employé touché à moins que cela n'impose des contraintes excessives (p. ex. : des coûts financiers insupportables ou des

¹ Consultez l'annexe A pour obtenir une liste des lois fédérales et provinciales en matière de santé et sécurité au travail applicables. Ce rapport ne tient pas compte du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut.

² Consultez l'annexe A pour obtenir une liste des lois fédérales et provinciales applicables en matière de droits de la personne.

perturbations importantes à ses activités). À titre d'exemple, un accommodement pourrait être offert, sans imposer une contrainte excessive à l'employeur, si l'organisation du travail de l'employé a été modifiée de façon adéquate au début de la pandémie et que ces arrangements peuvent être raisonnablement maintenus sans imposer l'obligation aux employés d'être vaccinés. De la même façon, si les employés sont tenus de se présenter sur les lieux de travail physiques, mais que des mesures de protection efficaces (p. ex. : équipement de protection individuelle et distanciation physique) peuvent être mises en œuvre et maintenues pour tous les individus à ce lieu de travail, il pourrait être difficile de prétendre que la vaccination est nécessaire.

Dans tous les cas, les accommodements possibles, et la question de savoir si ils constituent une contrainte excessive, différeront selon le lieu de travail et les circonstances personnelles. Les employeurs devraient obtenir des conseils juridiques appropriés lors de l'évaluation de leurs obligations relatives aux droits de la personne.

C. Vie privée

Il est important que les employeurs étudient dans quelle mesure les renseignements médicaux personnels, y compris la situation vaccinale, sont nécessaires pour la mise en œuvre de mesures destinées à la protection de la santé et de la sécurité de leurs employés, notamment en ce qui a trait à la prévention ou à la gestion de la propagation de la COVID-19.

En général, la nature et l'ampleur de la pandémie de COVID-19 suggèrent qu'il pourrait être approprié et justifié de poser des questions sur la situation vaccinale d'un employé³. Toutefois, avant de présenter une telle demande, les employeurs devraient examiner la manière dont les renseignements personnels des employés seront recueillis, utilisés, divulgués et conservés de façon sécuritaire, surtout dans la mesure où la question pourrait être assujettie à la législation relative à la protection de la vie privée⁴. Plus particulièrement, les employeurs devraient prendre en considération les quatre questions suivantes :

1. Les renseignements personnels sont-ils recueillis, utilisés ou divulgués pour des fins raisonnables?

Les employeurs devraient être en mesure de justifier la collecte, l'utilisation ou la divulgation des renseignements relatifs à la situation vaccinale des employés. Même en l'absence d'un mandat gouvernemental, les circonstances particulières du lieu de travail d'un employeur pourraient justifier l'adoption d'une politique de vaccination contre la COVID-19 si celle-ci est raisonnablement conçue pour entraver la propagation de la COVID-19 et réduire le risque d'exposition en milieu de travail.

2. Les renseignements personnels qui seront recueillis, utilisés ou divulgués se limiteront-ils à ceux qui sont nécessaires pour satisfaire les fins prévues?

Les stratégies de collecte des renseignements personnels pourraient inclure des questionnaires ou l'autodéclaration de la situation vaccinale contre la COVID-19 actuelle de l'employé. Dans ces

³Cette approche a reçu l'appui du Bureau du commissaire aux renseignements et à la vie privée de la Saskatchewan (Office of the Information and Privacy Commissioner of Saskatchewan – OIPC de la Saskatchewan) qui a publié le 11 décembre 2020 un avis sur les questions relatives aux vaccins pour les organisations, les employeurs et les fiduciaires de santé. Bien que l'autorité de l'OIPC de la Saskatchewan est limitée à certains organismes publics de la province, son avis pourrait s'avérer utile pour les autres employeurs lors de l'élaboration de politiques en matière de vaccination contre la COVID-19, notamment à l'égard des mesures relatives à la vie privée et à la sécurité.

⁴ La *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE) fédérale établit des règles de base pour la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels dans le cadre d'activités commerciales lucratives. L'Alberta, la Colombie-Britannique et le Québec ont adopté des lois régissant le secteur privé considérées comme sensiblement similaires à la LPRPDE, et sont donc soustraites à son application. L'Alberta et la Colombie-Britannique ont aussi des lois en matière de protection de la vie privée qui s'appliquent aux renseignements des employés. L'Ontario, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador et la Nouvelle-Écosse ont des lois sur la protection de la vie privée en matière de santé qui s'appliquent aux renseignements médicaux.

circonstances, les employeurs pourraient tenter de découvrir si un employé refuse la vaccination offerte sur la base d'un droit de la personne protégé ou parce qu'il ne peut recevoir le vaccin en raison d'un facteur de risque sous-jacent. Les employeurs devraient toutefois éviter de demander des renseignements sur un diagnostic précis.

3. La cueillette, l'utilisation ou la divulgation des renseignements personnels est-elle permise par la loi sans obtenir le consentement des individus en question ou les en aviser?

La législation en matière de vie privée régissant le secteur privé canadien permet généralement à une organisation de recueillir, d'utiliser et de divulguer des renseignements personnels d'un individu sans son consentement dans certaines situations. En Alberta, par exemple, une organisation n'est pas tenue d'obtenir le consentement lorsque l'utilisation ou la divulgation des renseignements est nécessaire en raison d'une urgence qui menace la vie, la santé ou la sécurité d'un individu ou du public. Il faut toutefois garder à l'esprit que cette exception particulière concerne l'utilisation ou la divulgation de renseignements, et non leur collecte. Cette même exception n'existe pas nécessairement dans toutes les lois relatives à la vie privée à l'échelle du Canada⁵.

Par conséquent, il est essentiel que chaque organisation détermine les lois en matière de vie privée régissant le secteur public qui s'appliquent et évalue la pertinence des exceptions qu'elles contiennent. Dans la mesure où une organisation ne peut s'appuyer sur une exception pour recueillir, utiliser ou divulguer les renseignements personnels d'un individu, celle-ci devra l'en aviser et, si cela est exigé, obtenir son consentement.

4. Dans les cas où la collecte, l'utilisation ou la divulgation n'est pas permise par la loi sans le consentement des employés en question ou sans un avis, l'organisation a-t-elle obtenu le consentement de ses employés ou les en a-t-elle avisés?

Il est important que les organisations déterminent la forme de consentement appropriée (expresse, réputée ou tacite) lors de la collecte, de l'utilisation ou de la divulgation de renseignements personnels pour lesquels le consentement est requis. Lors de ce processus, les organisations doivent prendre en compte le caractère sensible des renseignements et les attentes raisonnables de l'employé, qui varieront selon le contexte.


En raison des limites potentielles de l'exception relative à la collecte, à l'utilisation et à la divulgation des renseignements personnels d'un individu sans le consentement dans certaines situations, la politique de vaccination contre la COVID-19 d'un employeur devrait présenter un préavis adéquat et, lorsque le consentement est requis, exiger son obtention explicite. Les employeurs devraient également envisager d'ajouter une déclaration encourageant les employés à consulter leur politique en matière de vie privée.

Si l'employeur exige de connaître la situation vaccinale, cette demande devrait clairement divulguer les éléments suivants :

- les renseignements personnels demandés;
- les motifs de la collecte, de l'utilisation ou de la divulgation de ces renseignements;
- le nom, le poste ou le titre de la personne en mesure de répondre aux questions des employés relatives à la collecte de leurs renseignements personnels au nom de l'employeur.

Les employeurs doivent également mettre au point des protocoles sur le stockage et la dissémination des renseignements des employés afin d'atténuer les risques d'accès, de collecte, d'utilisation, de

⁵ Par exemple, la loi fédérale en matière de vie privée diffère de celle de l'Alberta puisque l'exception relative à la vie, à la santé ou à la sécurité n'inclut pas expressément le public.



divulgence, de reproduction, de modification, d'élimination ou de destruction sans autorisation. Cela comprend l'utilisation de dispositifs de stockage physiques ou électroniques sécuritaires et la définition de la manière dont les renseignements sur la situation vaccinale (y compris l'identité des employés) seront partagés auprès des employés, des autorités de la santé publique ou de tiers (y compris à l'extérieur du Canada) si des cas positifs sont déclarés dans le milieu de travail. En général, il est recommandé de détruire les renseignements personnels aussitôt qu'ils ne sont plus nécessaires.

Enjeux pratiques

En plus des enjeux juridiques discutés précédemment, certains éléments pratiques de la mise en œuvre d'une politique de vaccination contre la COVID-19 doivent également être envisagés. Plus particulièrement, les employeurs devront prendre des décisions qui établissent un équilibre entre leurs obligations de garantir un milieu de travail sécuritaire à leurs employés et d'offrir une protection raisonnable aux droits à la vie privée et à l'intégrité physique de leurs employés, tout en traitant leurs obligations en matière de droits de la personne et en répondant à leurs besoins opérationnels. Nous présentons ci-après quelques solutions pratiques pour relever ces défis.

Comment les employeurs devraient-ils mettre en œuvre une politique de vaccination?

La jurisprudence arbitrale sur les politiques de vaccination contre la grippe dans le milieu des soins de santé suggère que l'applicabilité d'une politique de vaccination contre la COVID-19 sera accrue si la politique est rédigée de façon à être raisonnable dans les circonstances. Dans un tel cas, le caractère raisonnable dépendra de la nature de l'organisation de l'employeur, notamment des responsabilités professionnelles de l'employé et du niveau de risque de transmission de la COVID-19 sur le lieu de travail, et tiendra compte des intérêts personnels de l'employé visé. Par exemple, les arbitres en droit du travail ont eu davantage tendance à faire appliquer une politique de vaccination contre la grippe lorsque l'employeur a démontré l'existence de preuves suffisantes de la nécessité pour le milieu de travail de vacciner l'employé. Des politiques ont également été maintenues dans le domaine des soins de santé où les employés se trouvaient en contact étroit avec des résidents ou des patients vulnérables.

En général, un employeur qui décide de mettre en place une politique de vaccination devrait donc veiller à respecter les trois principes généraux suivants :

- La politique devrait reposer sur des faits et des preuves.
- La politique doit être claire et sans ambiguïté.
- La politique doit être communiquée à tous les employés.

Un employeur doit adapter l'application de ces principes selon les circonstances qui lui sont propres en tenant compte des facteurs pertinents. Ces facteurs comprennent notamment :

- La nature de la main-d'œuvre ou du secteur et l'incidence de ce cadre (p. ex. : soins de santé par rapport à un autre milieu) sur le risque d'infection ou de transmission.
- L'état de la pandémie dans les régions où l'employeur exploite son entreprise (c'est-à-dire si les taux d'infection ou le nombre de cas sont élevés dans les communautés locales).
- La régularité et la proximité des interactions physiques entre les employés sur les lieux de travail.
- Un alignement entre les exigences de la politique et les lignes directrices de la santé publique ou celles sur la santé et la sécurité au travail en matière de pratiques exemplaires pour la prévention de la transmission en milieu de travail basée sur des faits et des preuves.

À court terme, de nombreux employeurs pourraient arriver à justifier une politique du vaccin ou du masque obligatoire dans les cas où les employés qui se présentent sur les lieux de travail de l'employeur et demeurent non vaccinés sont tenus de porter un masque, un couvre-visage ou tout autre équipement de protection individuelle appropriée, surtout lorsque les employés travaillent à l'intérieur ou sont autrement incapables de régulièrement maintenir une distance d'au moins deux mètres entre eux⁶. Dans certaines circonstances, de telles politiques pourraient également envisager le maintien du port du masque, du couvre-visage ou de toute autre forme d'équipement de protection individuelle après que le gouvernement provincial ou les services de santé publique ont relâché les lignes directrices ou les mandats spécifiques à cet égard (p. ex. : en raison d'une baisse du nombre de cas de COVID-19). Les employeurs devraient se tenir au fait des plus récentes exigences et lignes directrices en matière de santé et de sécurité au travail relatives au port du masque, du couvre-visage et de l'équipement de protection individuelle.

Dans un milieu de travail syndiqué, l'employeur devra s'assurer qu'une politique de vaccination contre la COVID-19 sera conforme aux modalités de la convention collective en vigueur. En l'absence de limites posées par la convention collective, on peut prétendre qu'une politique de vaccination raisonnablement conçue relève du droit général d'un employeur de gérer le lieu de travail.

Pour les employés non syndiqués, cela présente peut-être le risque qu'une obligation de vaccination pouvant entraîner des mesures disciplinaires soit perçue comme un motif de congédiement déguisé suffisant. À la connaissance des auteurs, de telles allégations n'ont pas été mises à l'épreuve à la date de rédaction, mais les risques associés pourraient être atténués en offrant aux employés des accommodements pratiques.

Dans tous les cas, les employeurs devront donner aux employés un préavis suffisant au sujet de l'introduction de toute politique de vaccination contre la COVID-19 et des protocoles de sécurité afférents. Les employeurs pourraient également organiser des séances de questions et réponses en plus d'offrir des ressources supplémentaires dirigeant vers de l'information sur les vaccins contre la COVID-19 et sur les mesures de substitution. Enfin, la politique devrait présenter tous les accommodements disponibles, ainsi que les conséquences, y compris les mesures disciplinaires possibles, auxquelles les employés pourraient faire face en cas de non-respect.

Comment les employeurs peuvent-ils encourager leurs employés à recevoir le vaccin contre la COVID-19?

Plutôt que d'adopter une politique de vaccination obligatoire, les employeurs pourraient encourager les employés à recevoir le vaccin contre la COVID-19 à l'aide d'incitatifs tels que des journées de vacances supplémentaires ou le paiement d'une prime ponctuelle ou d'une autre indemnité. Cependant, les employeurs devraient tâcher d'éviter d'adopter des mesures qui pourraient engendrer des allégations de discrimination pour des motifs interdits par la législation en matière de droits de la personne.

Lors de l'embauche, les employeurs pourraient insérer à la lettre d'offre une clause indiquant aux employés que la vaccination constitue une condition à l'emploi qui est assujettie à un accommodement raisonnable.

⁶ Dans le contexte de l'arbitrage en droit du travail, les politiques du vaccin ou du masque obligatoire ont été considérées comme un exercice raisonnable des pouvoirs de la direction lorsque les arbitres ont accepté la preuve que de telles politiques contribuent à réduire le risque d'infection. Inversement, dans la décision arbitrale en droit du travail *St. Michael's Hospital c. ONA*, 2018 CanLII 82519 (ON LA), l'arbitre a déclaré que la politique du vaccin ou du masque obligatoire était notamment en raison de l'absence de preuve à l'effet que les masques préviennent efficacement la transmission de la grippe. Cependant, à la lumière des récentes preuves scientifiques et de la reconnaissance de l'utilité des masques pour prévenir la propagation de la COVID-19, cette décision pourrait ne plus constituer un énoncé de principe approprié.

Quels genres d'accommodements les employeurs peuvent-ils offrir aux employés non vaccinés?

Dans le cadre de leur politique en matière de vaccination contre la COVID-19, les employeurs devraient envisager des accommodements raisonnables pour leurs employés non vaccinés. Bien qu'il devra tenir compte des circonstances particulières du lieu de travail, l'accommodement pourrait consister à :


- Réduire la portée de la politique afin qu'elle ne s'applique qu'aux travailleurs qui sont en contact avec d'autres employés, avec des clients ou avec des membres du public.
- Exiger que les employés non vaccinés se soumettent à des tests réguliers de dépistage de la COVID-19.
- Adopter des mesures de santé et de sécurité renforcées, notamment en exigeant, lorsqu'il est possible, que les employés non vaccinés :
 - Portent de l'équipement de protection individuelle, comme un masque, lorsqu'il leur est impossible de respecter la distanciation physique de deux mètres avec un autre individu alors que le gouvernement ou les services de santé publique recommandent que l'équipement de protection individuelle n'est plus nécessaire pour les individus vaccinés.
 - Travaillent derrière des écrans protecteurs ou des barrières physiques.
 - Respectent la distanciation physique en changeant de poste de travail ou en modifiant les conditions de travail qui les mettent à proximité physique d'autres employés.
 - Alternent leurs horaires ou leurs quarts de travail, ou échelonnent leurs pauses pour réduire les contacts avec les autres.
- Modifier l'organisation des réunions pour limiter les rencontres en personne, qu'elles soient en petit ou en grand groupe, et utiliser les outils de réunions à distance comme GoToMeeting, Zoom ou Skype.
- Limiter les contacts directs entre les employés et les clients en tenant des conférences téléphoniques et en utilisant des outils de réunions à distance comme GoToMeeting, Zoom ou Skype.
- Adopter le travail à la maison lorsque cela est possible.
- Mettre les employés non vaccinés en congé sans solde lorsque le risque de transmission de la COVID-19 est particulièrement élevé ou qu'une éclosion est survenue dans le lieu de travail.

Les employeurs devraient toujours révéler tous les accommodements raisonnables qu'ils pourraient mettre en œuvre dans le cadre de leur politique de vaccination contre la COVID-19.

Un employé peut-il être congédié pour avoir refusé le vaccin contre la COVID-19?

Un employeur ne peut pas forcer un employé à recevoir le vaccin contre la COVID-19, mais peut prendre des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre d'un employé qui enfreint des politiques relatives à l'emploi. Des sanctions disciplinaires peuvent être justifiables en cas de violation d'une politique relative à la COVID-19 raisonnablement conçue qui vise à soutenir le devoir de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des autres sur les lieux de travail, tout en tenant compte des préoccupations médicales ou de santé potentielles des employés et qui comporte d'autres options possibles d'atténuation des risques de la COVID-19.

En temps normal, il est improbable que le refus d'un employé de se faire vacciner qui soit objectivement raisonnable dans les circonstances (p. ex. : en raison des risques associés pour sa santé, de la nature du



lieu de travail et du rôle de l'employé) permette de justifier un congédiement motivé. Le congédiement motivé ne s'appliquerait probablement que dans des situations beaucoup plus flagrantes. Pour appuyer toutes sanctions disciplinaires, les employeurs devraient s'assurer que les conséquences du défaut s'inscrivent dans la politique de vaccination contre la COVID-19 et que les mesures disciplinaires diverses auxquelles un employé pourrait être assujetti sont clairement communiquées.

Réponse du gouvernement fédéral à l'égard des vaccins contre la COVID-19

Pour guider les décisions à l'égard du vaccin contre la COVID-19, le gouvernement canadien a formé le Comité consultatif national de l'immunisation (CCNI), un organisme qui a publié des orientations sur l'administration prioritaire des premières doses du vaccin contre la COVID-19.

Le CCNI a publié des orientations préliminaires exhaustives et factuelles pour encadrer la planification de l'attribution efficace, utile et équitable des vaccins contre la COVID-19 pour leur utilisation au Canada lorsque le stock initial limité de doses nécessitera d'immuniser en priorité certaines populations avant les autres.

Le gouvernement fédéral est responsable d'obtenir l'accès aux vaccins et les provinces ont la responsabilité d'administrer les vaccins auprès de leurs populations.

Vous pouvez consulter la description complète du système de priorité et les justifications du CCNI ici : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/immunisation/comite-consultatif-national-immunisation-ccni/orientations-administration-prioritaire-premieres-doses-vaccine-covid-19.html>

Le CCNI a développé les recommandations suivantes concernant les priorités de vaccination :

STAGE 1

Le CCNI recommande que les doses initiales de vaccins autorisés contre la COVID-19 soient proposées aux personnes sans contre-indications dans les populations suivantes :

- Résidents et personnel des milieux de vie collectifs qui fournissent des soins aux personnes âgées
- Adultes de 70 ans et plus, en commençant par les adultes de 80 ans et plus, puis en diminuant la limite d'âge par tranches de 5 ans jusqu'à 70 ans au fur et à mesure de l'approvisionnement
- Travailleurs de la santé (y compris tous ceux qui travaillent dans les milieux de soins de santé et les préposés aux services de soutien à la personne dont le travail requiert un contact direct avec les patients)
- Adultes dans les communautés autochtones où l'infection peut avoir des conséquences disproportionnées

STAGE 2

Le CCNI recommande qu'à mesure que des stocks supplémentaires de vaccins contre la COVID-19 seront disponibles et qu'ils seront suffisants pour vacciner les populations susmentionnées, les vaccins autorisés contre la COVID-19 doivent être proposés aux personnes sans contre-indications dans les populations suivantes :

- Travailleurs de la santé non compris dans le déploiement initial
- Résidents et personnel de tous les autres milieux de vie collectifs (p. ex. : les logements pour travailleurs migrants, les établissements pénitentiaires, les refuges pour les personnes itinérantes)
- Travailleurs essentiels

Le CCNI a inclus dans la catégorie des « travailleurs essentiels » les policiers, les pompiers et les travailleurs du secteur de la production alimentaire. Ces services ne peuvent être offerts à distance, ce qui pourrait entraîner une augmentation du risque d'exposition à la COVID-19. Les services désignés comme essentiels dans le contexte de la pandémie de COVID-19 varient à l'échelle du Canada.

Bien que le CCNI a élaboré des recommandations pour la distribution initiale du vaccin, les provinces sont chargées d'établir leur propre approche de mise en œuvre axée sur les besoins propres à leur population.

En général, le cadre de distribution des provinces ressemble au plan recommandé par le CCNI. Toutes les provinces ont ciblé leurs propres populations prioritaires pour la phase initiale de distribution, et celles-ci comprennent habituellement les travailleurs de la santé, les populations âgées dans des établissements de soins de longue durée ainsi que les membres des communautés autochtones. Lorsque les doses deviendront plus largement disponibles, les provinces prévoient distribuer le vaccin aux personnes âgées qui ne vivent pas dans des établissements de soins, aux travailleurs essentiels et aux premiers répondants (selon la définition de chaque province), ainsi qu'à du personnel de la santé supplémentaire. Il faudra attendre les dernières phases de la distribution des vaccins d'une province avant que la population générale soit visée, c'est-à-dire lorsque la disponibilité des doses sera accrue et que toutes les populations prioritaires auront été vaccinées avec succès et qu'elles auront reçu le nombre de doses recommandé du vaccin.

Obtenez les plus récents renseignements, conseils et ressources sur le coronavirus (COVID-19), pour vous aider à protéger ce qui compte le plus à hubinternational.com/coronavirus. Veuillez contacter votre bureau HUB régional pour du soutien supplémentaire.

***Avertissement :** HUB International Limitée et ses sociétés affiliées ne sont pas des cabinets d'avocats ou comptables et ne peuvent donc pas fournir de conseils juridiques ou comptables. Les renseignements contenus dans le présent document sont fournis à titre d'information générale seulement et ne doivent pas être considérés comme des conseils juridiques ou comptables relatifs aux circonstances particulières d'une organisation. Ils se basent sur l'interprétation que fait HUB International de la loi telle qu'elle existe à la date de cette publication. Des événements ultérieurs pourraient rendre ces renseignements désuets ou incorrects, et HUB International n'est pas tenu de mettre à jour ces renseignements. Vous devriez consulter un avocat, un comptable ou tout autre professionnel juridique ou fiscal concernant l'application des renseignements généraux fournis dans le présent document aux circonstances uniques de votre organisation à la lumière de ses besoins particuliers.*

Annexe A

La présente annexe offre un aperçu général de la législation fédérale et provinciale la plus pertinente dans les domaines de l'emploi, du travail, de la santé et sécurité au travail, des droits de la personne et de la protection de la vie privée. Elle comprend également des liens vers des sites Web gouvernementaux expliquant les plans de déploiement des vaccins contre la COVID-19 des gouvernements provinciaux. La liste des lois (et des règlements) sur l'emploi, la santé et sécurité au travail, les droits de la personne et les enjeux de protection de la vie privée n'est pas exhaustive. La liste est à jour à la date de publication.

a. Gouvernement fédéral

Législation :

- *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, c. H-6
<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>
- *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2
<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-1.html>
- *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, c. P-21
<https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-21.pdf>
- *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, c. 23
<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.6/>
- *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, c. 5
<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-8.6/index.html>

Renseignements sur la COVID-19 provenant du gouvernement

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/reponse-canada.html>

Renseignements sur l'administration prioritaire des premières doses du vaccin contre la COVID-19

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/immunisation/comite-consultatif-national-immunisation-ccni/orientations-administration-prioritaire-premieres-doses-vaccine-covid-19.html>

Recommandations sur l'utilisation des vaccins contre la COVID-19

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/immunisation/comite-consultatif-national-immunisation-ccni/recommandations-utilisation-vaccins-covid-19.html>

Emploi et développement social

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis.html>

Nouvelles du bureau du premier ministre

<https://pm.gc.ca/fr>

Lignes directrices en matière de santé et de sécurité pour des secteurs précis

<https://www.cchst.ca/products/publications/covid19/>

b. Gouvernements provinciaux

Alberta

Législation :

- *Occupational Health and Safety*, SA 2017, c. O-2.1
<https://www.alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx#toc-0>
- *Alberta Human Rights Act*, Revised Statutes of Alberta 2000, c. A-25.5
<http://www.qp.alberta.ca/documents/Acts/A25P5.pdf>
- *Employment Standards Code*, Revised Statutes of Alberta 2000, c. E-9
<https://open.alberta.ca/publications/e09>
- *Personal Information Protection Act*, SA 2003, c. P-6.5
http://www.qp.alberta.ca/570.cfm?frm_isbn=9780779814381&search_by=link

Renseignements sur la COVID-19

<https://www.alberta.ca/coronavirus-info-for-albertans.aspx>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www.alberta.ca/covid19-vaccine.aspx>

COVID-19 en milieu de travail :

- Alberta BizConnect (ressource pour les employeurs) :
<https://www.alberta.ca/biz-connect.aspx>
- **Lignes directrices sur la COVID-19 pour des secteurs précis**
<https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/covid-19>
- Nouvelles relatives à la COVID-19 : <https://www.alberta.ca/news.aspx>

Colombie-Britannique

Législation :

- *Human Rights Code*, RSBC 1996, c. 210
http://www.bclaws.ca/Recon/document/ID/freeside/00_96210_01
- *Employment Standards Act*, RSBC 1996, c. 113
http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96113_01
- *Personal Information Protection Act*, SBC 2003, c. 63
http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_03063_01

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/safety/emergency-preparedness-response-recovery/covid-19-provincial-support/vaccines>

COVID-19 en milieu de travail : BC Centre for Disease Control

<http://www.bccdc.ca/health-info/diseases-conditions/covid-19/employers-businesses>

Worksafe BC (Renseignements pour tous les secteurs)

<https://www.worksafebc.com/en/about-us/covid-19-updates/covid-19-returning-safe-operation>

Manitoba

Législation :

- *Code des normes d'emploi*, C.P.L.M., c. E110
<https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/e110f.php>
- *Code des droits de la personne*, C.P.L.M., c. H175
<https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>
- *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, C.P.L.M., c. W210
<https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w210f.php>

Renseignements sur la COVID-19

<https://manitoba.ca/covid19/updates/about.fr.html>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www.gov.mb.ca/covid19/vaccine/eligibility-criteria.fr.html>

COVID-19 en milieu de travail

<https://www.gov.mb.ca/covid19/workplaces.html>

Lignes directrices pour des secteurs précis

<https://www.gov.mb.ca/covid19/restoring/industry-sectors.fr.html>

Nouveau-Brunswick

Législation :

- *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, L.N.-B. 1983, c. O-0.2
<http://laws.gnb.ca/fr/showtdm/cs/O-0.2/O-0.2/se:54>
- *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 2011, c. 171
<http://laws.gnb.ca/fr/showdoc/cs/2011-c.171/se:1;se:2>
- *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, c. E-7.2
<http://laws.gnb.ca/fr/showtdm/cs/E-7.2/E-7.2/sc-nb:1>
- *Loi sur l'accès et la protection en matière de renseignements personnels sur la santé*, L.N.-B. 2009, c. P-7.05
<http://laws.gnb.ca/fr/showdoc/cs/P-7.05/20121030>

Renseignements sur la COVID-19

<https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/promo/covid-19/a-propos-de-covid-19.html>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/promo/covid-19/vaccin-nb.html>

Travail sécuritaire NB

<https://www.travailsecuritairenb.ca/sujets-de-s%C3%A9curit%C3%A9/covid-19/covid-19-ce-que-vous-devez-savoir/>

Nouvelles médiatiques

<https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/nouvelles.html>

Terre-Neuve-et-Labrador

Législation :

- *Human Rights Act*, SNL 2010, c. H-13.1
<https://assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/h13-1.htm>
- *Labour Standards Act*, RSNL 1990, c. L-2
<https://assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/l02.htm>
- *Occupational Health and Safety Act*, RSNL 1990, c. O-3
<https://www.assembly.nl.ca/legislation/sr/statutes/o03.htm>
- *Personal Health Information Act*, SNL 2008, c. P-7.01
<https://assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/p07-01.htm>

Renseignements sur la COVID-19

<https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/promo/covid-19/a-propos-de-covid-19.html>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www.gov.nl.ca/covid-19/vaccine/prioritygroups/>

WorkSafe NL

<https://workplacenl.ca/workers/health-and-safety/coronavirus-disease-2019-covid-19/>

Nouvelle-Écosse

Législation :

- *Occupational Health and Safety Act*, SNS 1996, c. 7
<https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/legislation.asp>
- *Labour Standards Code*, RSNS 1989, c. 246
<https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/labour%20standards%20code.pdf>
- *Human Rights Act*, RSNS 1989, c. 214
<https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/human%20rights.pdf>
- *Personal Health Information Act*, SNS 2010, c. 41
<https://novascotia.ca/dhw/phia/PHIA-legislation.asp>; <https://www.canlii.org/en/ns/laws/stat/sns-2010-c-41/latest/sns-2010-c-41.html>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://novascotia.ca/coronavirus/fr/>
<https://novascotia.ca/coronavirus/working-during-covid-19/fr/>

Renseignements sur les vaccins contre la COVID-19

<https://novascotia.ca/coronavirus/vaccine/fr/>

Ontario

Législation :

- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990 , c. O.1
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01>
- *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, c. H-19
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>
- *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, c. 41
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/00e41>
- *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, c. 16, Annexe A
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/97w16>
- *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c. 1, Annexe A
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/95l01>
- *Loi de 2004 sur la protection des renseignements personnels sur la santé*, L.O. 2004, c. 3, Annexe A
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/04p03>

Renseignements sur la COVID-19

<https://covid-19.ontario.ca/fr>

<https://www.publichealthontario.ca/fr>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://covid-19.ontario.ca/fr/vaccins-contre-la-covid-19-en-ontario>

Lignes directrices pour des secteurs précis

<https://www.ontario.ca/fr/page/ressources-pour-prevenir-la-covid-19-dans-les-lieux-de-travail>

Média

<https://news.ontario.ca/fr>

Québec

Législation :

- *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/N-1.1>
- *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/CCQ-1991>
- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-12?&digest=>
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1>
- *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ, c. P-39.1
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/P-39.1>

- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-2.1>

Renseignements sur la COVID-19

<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/deroulement-vaccination-contre-la-covid-19/>

COVID-19 en milieu de travail

<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/cas-milieu-de-travail/>

CNESST

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

Saskatchewan

Législation :

- *The Saskatchewan Human Rights Code*, SS 2018, c. S-24.2
<https://saskatchewanhumanrights.ca/your-rights/saskatchewan-human-rights-code/>
- *The Saskatchewan Employment Act*, SS 2013, c. S-15.1
<https://pubsaskdev.blob.core.windows.net/pubsask-prod/78194/S15-1.pdf>

Renseignements sur la COVID-19

<https://www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/about-covid-19>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/covid-19-vaccine>

COVID-19 en milieu de travail

<https://www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/public-health-measures/workplaces>

Nouvelles médiatiques

<https://www.saskatchewan.ca/government/news-and-media>

Île-du-Prince-Édouard

Législation :

- *Employment Standards Act*, RSPEI 1988, c E-6.2
https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/e-06-2-employment_standards_act.pdf

- *Occupational Health and Safety Act*, RSPEI 1988, c O-1.01
<https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/O-1-01-Occupational Health And Safety Act.pdf>
- *Human Rights Act*, RSPEI 1988, c H-12
<https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/H-12 -Human Rights Act.pdf>

Renseignements sur la COVID-19

<https://www.princeedwardisland.ca/en/information/health-and-wellness/coronavirus-covid-19-infection-faqs>

<https://www.princeedwardisland.ca/fr/covid19>

Renseignements sur la distribution des vaccins contre la COVID-19

<https://www.princeedwardisland.ca/fr/information/sante-et-mieux-etre/vaccination-contre-covid-19-etape>

Nouvelles médiatiques

<https://www.princeedwardisland.ca/fr/nouvelles>