



carrefour RH

Vaccination : ce que doivent savoir l'employeur et l'employé

Foire aux questions

Table des matières

Avertissement.....	3
Droits d’auteur.....	3
Avis d’utilisation	3
Foire aux questions.....	4

Collaboration

Merci à M^e Jean-François Cloutier, avocat et associé, Fasken, pour sa collaboration à la rédaction de cet outil.

Merci à M^e Sophie Lanteigne, avocate, Fasken, pour sa collaboration à la rédaction de cet outil.

Merci à M^e Marianne Plamondon, CRHA, avocate associée, Langlois, pour sa collaboration à la rédaction de cet outil.

Merci à M^e Marie-Hélène Jeté, avocate associée, Langlois, pour sa collaboration à la rédaction de cet outil.

Avertissement

Ce document a été mis à jour à Montréal, Québec, Canada, le 16 mars 2021. Des faits nouveaux ou des directives gouvernementales survenus après peuvent invalider certaines informations. Veuillez en tenir compte.

Pour une mise à jour de la situation, visitez la section spéciale de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés sur la COVID-19 à l'adresse : <http://ordrecrha.org/covid-19>

Droits d'auteur

La reproduction, la publication et communication de ce document dans son intégralité sous quelque forme ou par quelque moyen (électronique, mécanique ou autre, y compris la photocopie, l'enregistrement ou l'introduction dans tout système informatique de recherche documentaire) est interdite sans le consentement écrit de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Par contre, pour les CRHA | CRIA ainsi que les abonnés au Carrefour RH, il est permis d'utiliser les exemples contenus dans ce document avec les adaptations nécessaires sans autorisation de l'Ordre.

Avis d'utilisation

Dans le cadre de sa mission de protection du public, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés vous propose cet outil. Ce dernier doit toujours être adapté selon le contexte, les besoins de votre organisation ainsi qu'en tenant compte de l'ensemble des parties prenantes. Il ne constitue en aucun cas un avis juridique.

Si vous êtes un professionnel agréé, vous devez toujours vous référer à votre code de déontologie, aux normes professionnelles, ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur et consulter un conseiller juridique au besoin.

Par ailleurs, les propos qui y sont exprimés n'engagent que leur auteur et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés décline toute responsabilité à leurs égards.

Vaccination : ce que doivent savoir l'employeur et l'employé

Foire aux questions

Un employeur a-t-il l'obligation d'informer ses employés des avantages et des inconvénients de la vaccination?

Le gouvernement du Québec souhaite obtenir l'appui des entreprises au cours de la campagne de vaccination contre la COVID-19. Cela dit, elles n'ont pas l'obligation de transmettre de l'information à ce sujet. Si elles décident de renseigner leurs employés sur la vaccination, elles ont intérêt à s'en tenir aux messages émis par les des autorités de santé publique, qui expliquent autant les avantages que les inconvénients de la vaccination.

Un employeur peut-il rendre la vaccination obligatoire?

Non, au Québec, personne n'a l'obligation d'être vacciné et donc, un employé peut toujours refuser d'être vacciné.

Les législations du Québec sont favorables au libre choix. Le *Code civil du Québec* mentionne que « toute personne est inviolable et a droit à son intégrité ». La *Charte des droits et libertés de la personne* garantit également le droit à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

La [Loi sur la santé publique](#) souligne que le gouvernement du Québec peut « ordonner la vaccination obligatoire de toute la population ». Dans le cas de la pandémie de COVID-19, il **ne s'est pas** prévalu de cette disposition.

Néanmoins, dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Québec « [recommande fortement](#) » de recevoir l'un des vaccins autorisés par Santé Canada.

Cela dit, un employeur qui rencontrerait le fardeau de [l'exigence professionnelle justifiée](#) (EPJ) en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* pourrait exiger qu'un employé soit vacciné pour un poste donné ou des responsabilités précises. L'article 20 de la Charte stipule en effet qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire. Il est bien établi en jurisprudence que pour être réputée non discriminatoire, cette exigence doit avoir un lien rationnel avec l'emploi en question et être appliquée de manière à ce qu'elle puisse être remplie sans que les personnes assujetties se voient imposer un fardeau excessif.

Si tel était le cas, l'employé qui refuserait d'être vacciné pourrait en subir les conséquences, soit une mesure administrative comme un déplacement, le travail à distance ou, si aucune autre possibilité n'existe, une mise à pied ou même un congédiement administratif.

À notre connaissance, à ce jour au Québec, aucun employeur n'a réussi à établir que le vaccin contre la COVID-19 est une exigence professionnelle justifiée.

Un employeur peut-il exiger de savoir si son employé est vacciné ou non?

Le dossier médical d'un travailleur est confidentiel en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et des documents électroniques*. Si un employeur apprend qu'un employé s'est fait vacciner ou ne s'est pas fait vacciner, il a obligation de ne pas divulguer cette information.

La *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que le Code civil du Québec protègent également le droit à la vie privée. Ceci dit, un employé peut consentir, de façon libre et éclairée, à renoncer à son droit à la vie privée et décider de son propre chef de donner l'information à son employeur. Il est important d'obtenir ce consentement libre, éclairé et explicite par écrit de l'employé.

Un employé qui refuse de donner cette information ne doit faire l'objet d'aucunes représailles de ce fait.

Cependant, l'employeur aurait avantage à informer les employés qu'il va considérer comme non-vacciné un employé qui ne fournit pas l'information. Il est ainsi possible qu'il y ait des conséquences à la non-divulgaration. Lorsqu'un certain pourcentage de la population sera vacciné, il est probable que l'employeur permettra certaines choses à ses employés vaccinés qu'il refusera à ses employés non vaccinés (ou qui choisissent de ne pas confirmer s'ils ont été vaccinés), par exemple, le relâchement de certaines mesures de protection ou de distanciation en conformité avec les directives de la santé publique.

Par ailleurs, selon les données scientifiques actuelles, la vaccination empêche l'employé de développer des symptômes de la COVID-19, mais non de transmettre le virus. Ainsi, un employeur ne pourrait exiger de savoir si un travailleur est vacciné **que** si cette information est nécessaire pour s'assurer de réduire le risque qu'il contracte lui-même la COVID-19. À titre d'exemple, un employeur pourrait demander une preuve de vaccination si un employé est immunosupprimé, atteint d'une maladie chronique ou âgé de 70 ans et plus.

Dans l'intervalle, un employeur doit avant tout respecter les mesures sanitaires (distanciation physique, port du masque, lavage des mains, etc.), que ses employés soient vaccinés ou non. En cas d'éclosion, les personnes — **vaccinées ou pas** — qui ont eu un contact étroit avec une personne infectée, doivent être retirées du milieu de travail. Elles sont toutes susceptibles de transmettre le virus aux autres employés.

Pendant une entrevue d'embauche, un employeur peut-il demander au candidat s'il est vacciné?

L'employeur ne peut poser des questions sur l'état de santé d'un candidat que si ce renseignement est requis à l'application de l'article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne* concernant l'exigence professionnelle justifiée (EPJ).

Un employeur peut-il exiger qu'un nouvel employé reçoive le vaccin avant son entrée en poste?

Non. Puisque la vaccination n'est pas obligatoire et que le choix de se faire vacciner est protégé entre autres par la *Charte des droits et libertés de la personne*, un employeur ne peut pas en faire une condition d'embauche à moins qu'il s'agisse d'une embauche pour un poste où le vaccin est reconnu comme une exigence professionnelle justifiée (EPJ).

Un employeur a-t-il l'obligation de libérer son employé, sans perte de salaire, pour qu'il puisse se rendre au centre de vaccination?

Non. À moins qu'il en décide autrement, un employeur invite son employé à utiliser sa banque de congés pour se faire vacciner ou à utiliser les congés prévus en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Un employeur a-t-il l'obligation d'accorder un congé payé à un employé qui ressent des effets secondaires graves?

Non. À moins que l'employeur en décide autrement, l'employé profite des congés de maladie prévus dans son contrat de travail ou par sa convention collective. Sinon, en vertu de la [Loi sur les normes du travail](#), il a droit à dix congés de maladie, dont deux rémunérés pour les salariés qui ont trois mois de service continu.

Bien sûr, un employeur qui décide de permettre à ses employés de se faire vacciner pendant les heures de travail agirait à titre de bon citoyen corporatif. Il répond du même coup à l'appel du gouvernement du Québec qui recommande « fortement » la vaccination. Mais cette décision est totalement libre et volontaire de la part de l'employeur.

Un employeur peut-il accorder une prime salariale ou des congés supplémentaires aux employés vaccinés?

Il nous semble difficile de concevoir dans quelles circonstances ceci serait justifié ou même approprié.

Un employeur peut-il mettre à pied un employé s'il n'est pas vacciné?

Autant les employés vaccinés que ceux qui ne le sont pas peuvent contracter la maladie et la transmettre. Conséquemment, un employeur pourrait difficilement justifier sa décision de mettre à pied un employé non vacciné simplement parce qu'il refuse d'être vacciné.

Avec l'évolution de la campagne de vaccination, il est probable que les normes de la santé publique permettent un relâchement de certaines mesures sanitaires pour les personnes vaccinées seulement. Il est donc possible que les personnes non vaccinées ou qui refusent de dire si elles sont vaccinées se voient refuser certains privilèges.

L'employeur a-t-il l'obligation de proposer des accommodements aux personnes non vaccinées?

Actuellement, la vaste majorité des employés n'ont pas accès à la vaccination et, conséquemment, un employeur doit plutôt veiller au respect des mesures sanitaires (distanciation physique, port du masque, lavage des mains, etc.) « *et favoriser le travail à distance lorsque possible* » pour empêcher la propagation du virus.

Lorsque l'ensemble de la population aura eu accès au vaccin, le refus d'un employé de recevoir le vaccin pour des motifs religieux ou un handicap, par exemple, pourrait donner ouverture à certains accommodements.

Un accommodement doit être justifié par un motif de discrimination prévu à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le fait de ne pas être vacciné n'est pas en soi un motif de discrimination. Toutefois, le refus de se faire vacciner pourrait être basé sur un motif de discrimination comme un handicap (condition médicale), une grossesse ou une religion. Dans ces cas particuliers, l'employeur aura une obligation d'accommodement. Il sera toutefois intéressant de voir comment se vivra cette obligation dans un contexte de santé publique.

Un employeur peut-il prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé qui véhicule des messages anti-vaccin?

L'employé profite de la liberté d'expression pour partager son point de vue. Toutefois, si le message n'est pas basé sur la science et que l'image de l'entreprise est ternie, l'employeur pourrait prendre les mesures nécessaires, comme d'imposer des sanctions disciplinaires.

carrefour RH

carrefourrh.org

Une initiative de **CRHA** Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

info@ordrecrha.org | ordrecrha.org

(514) 879-1636 | 1 800 214-1609