LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET LA COLOMBIE-BRITANNIQUE ANNONCENT UNE OBLIGATION VACCINALE

Publié le 27 août, 2021

Catégories: Perspectives, Publications

Depuis son arrivée à la fin de 2020, le vaccin contre la COVID-19 occupe l'esprit d'employeurs partout au Canada, qui sont nombreux à se demander s'ils peuvent l'imposer comme condition à la présence sur leur lieu de travail. En réponse à la montée du variant Delta et à la hausse des cas, le gouvernement du Canada et la directrice de la santé publique de la Colombie-Britannique ont récemment annoncé que la vaccination serait obligatoire pour certains travailleurs.

Le 12 août dernier, la D^re^ Bonnie Henry, directrice de la santé publique de la Colombie-Britannique, a annoncé une nouvelle ordonnance (qui n'a pas encore été publiée) obligeant tous ceux qui travaillent dans des établissements de soins de longue durée et d'aide à la vie autonome à se faire vacciner d'ici le 12 octobre. L'obligation visera les employés de ces établissements, de même que les bénévoles et les préposés aux services personnels qui doivent y entrer. Les établissements devront transmettre à la directrice de la santé publique des renseignements sur le statut vaccinal de leur personnel et de leurs résidents à des fins d'évaluation des risques d'éclosion. Jusqu'au 12 octobre, les membres du personnel non vaccinés devront porter le masque et passer régulièrement des tests de dépistage.

Le lendemain de cette annonce, le ministre des Transports du Canada, Omar Alghabra, a indiqué que les fonctionnaires fédéraux, les employés des sociétés d'État fédérales et ceux des secteurs des transports aérien, ferroviaire et maritime de régie fédérale devront être vaccinés d'ici la fin d'octobre, si ce n'est pas avant.

Mise à jour sur l'obligation vaccinale en Colombie-Britannique

Nous recevons de nombreuses questions sur la mise en œuvre des politiques de vaccination obligatoire pour l'accès aux lieux de travail de la Colombie-Britannique. Puisque nous n'avons jamais vécu de pandémie comme celle de la COVID-19, on ne peut prédire avec certitude le traitement que réserveraient les tribunaux à une politique qui impose véritablement la vaccination. À notre avis, rien n'empêche un employeur de l'exiger (sous réserve de nos commentaires ci-après), mais une telle politique comporte sa part de risques, et il vaut mieux consulter un avocat avant d'agir. Les employeurs doivent également se souvenir qu'ils sont, dans certaines circonstances, tenus de prendre des mesures d'adaptation pour les employés qui ne peuvent pas se faire

vacciner en raison d'un motif protégé par le *Human Rights Code* de la province (motifs médicaux ou religieux, par exemple).

Le 13 juillet 2021, la commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique s'est prononcée sur le sujet, indiquant que les employeurs pouvaient, dans des « circonstances très précises », adopter une politique de vaccination obligatoire si les autres moyens pour prévenir la transmission de la maladie sont inadéquats pour le milieu de travail en cause et si les droits de chacun sont dûment pris en compte.

Elle a également donné les directives suivantes [TRADUCTION] :

> « Les politiques sur le statut vaccinal doivent être justifiées par des preuves scientifiques applicables au contexte visé, limitées dans le temps et révisées régulièrement, proportionnelles aux risques qu'elles visent à atténuer et nécessaires vu l'absence d'autres solutions moins contraignantes, et respecter le droit à la vie privée dans la mesure requise par la loi. Dans l'application de telles politiques, ceux à qui cette responsabilité incombe doivent prendre des mesures d'adaptation, tant qu'elles ne constituent pas une contrainte excessive, pour les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner. »

Dans ses directives, la commissaire souligne que le bien-fondé d'une politique de vaccination obligatoire dépendra des circonstances et du contexte propres à chaque lieu de travail et de l'indisponibilité relative de moyens de prévention non contraignants adéquats. Elle insiste aussi sur l'importance de fournir des preuves scientifiques à l'appui de la nécessité et de l'efficacité d'une telle politique, mais il est possible que les données médicales soient à l'heure actuelle insuffisantes pour prouver qu'elle permet réellement de limiter la transmission. Nous demeurerons à l'affût de l'arrivée de nouvelles données.

Nous recommandons aux employeurs qui désirent imposer la vaccination de suivre les directives ci-dessus, surtout celles indiquant que cette mesure devrait laisser sa place à des moyens de prévention moins contraignants et que la politique devrait prévoir des mesures d'adaptation pour les employés que ne peuvent pas se faire vacciner.

L'adoption d'une politique de vaccination obligatoire devrait se faire en toute connaissance de cause après avoir sollicité les conseils d'un avocat. Communiquez avec Dianne Rideout ou Michelle McKinnon si vous avez des questions sur les points abordés dans cette section ou si vous voulez obtenir un avis personnalisé pour un lieu de travail situé en Colombie-Britannique.

Mise à jour sur l'obligation vaccinale dans certains lieux de travail sous réglementation fédérale

Le gouvernement fédéral a fait un premier pas important vers la vaccination des travailleurs en annonçant qu'elle serait imposée à ceux qui œuvrent dans les secteurs des transports aérien, ferroviaire et maritime de régie fédérale.

Les employeurs demeureront tenus de prendre des mesures d'adaptation pour ceux qui ne peuvent pas recevoir le vaccin pour des raisons valables.

Les autres devront se faire vacciner d'ici la fin d'octobre 2021. Les secteurs visés sont plus précisément le transport aérien commercial, le transport ferroviaire interprovincial et certaines formes de transport maritime (dont les bateaux de croisière).

Dans cette même annonce, le gouvernement a indiqué qu'il collaborerait avec les parties prenantes, dont les employeurs et les syndicats des secteurs visés, pour mettre cette exigence en application. Nous tiendrons les employeurs sous réglementation fédérale au courant des éventuelles consultations ou des autres occasions qu'ils auront de donner leur avis au gouvernement du Canada.

Le gouvernement a laissé entendre qu'il avait l'intention d'obliger d'autres employés sous réglementation fédérale à se faire vacciner pour être présents sur leur lieu de travail, mais les employeurs ne devraient pas s'attendre à des changements avant la fin de l'automne. Vu la dissolution du Parlement et le déclenchement des élections fédérales, les prochaines exigences vaccinales tiendront pour l'instant sans doute plus de promesses électorales.

Les employeurs devraient continuer d'explorer différentes façons de rendre leur lieu de travail sécuritaire ainsi que des mesures d'adaptation qui pourraient être mises en place pour ceux qui ont des raisons valables de ne pas recevoir le vaccin.

Communiquez avec Kyle Lambert si vous avez des questions sur les points abordés dans cette section ou si vous voulez obtenir un avis personnalisé pour un lieu de travail sous réglementation fédérale.

par Dianne Rideout, Kyle Lambert et Michelle McKinnon

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 202