INJONCTION VISANT L'EXIGENCE RELATIVE À LA VACCINATION DES FOURNISSEURS : ÉCHEC À LA COUR FÉDÉRALE

Publié le 3 décembre, 2021

Catégories: Centre de ressources liées à la COVID-19, Publications sur la COVID-19, Perspectives, Publications

La Cour fédérale du Canada a récemment porté un autre coup dur aux opposants à l'obligation vaccinale en milieu de travail en rejetant une demande d'injonction interlocutoire qui aurait suspendu l'exigence du gouvernement fédéral visant ses fournisseurs.

Les employés de ces fournisseurs doivent donc bel et bien, depuis le 15 novembre, être entièrement vaccinés pour se rendre sur les lieux de travail des employés du gouvernement du Canada.

Résumé de la décision *Lavergne-Poitras* v . *Canada (Attorney General)*[1]

L'employeur du demandeur, un fournisseur de Transports Canada, a mis en place une politique de vaccination à la suite de l'annonce[2] du gouvernement fédéral indiquant qu'il exigerait de tous ses fournisseurs que leurs employés soient entièrement vaccinés avant de se rendre sur ses lieux. M. Lavergne-Poitras a choisi de ne pas se faire vacciner. Vu la politique de son employeur, il devait s'attendre à être mis à pied ou congédié le 15 novembre.

1. Lavergne-Poitras a contesté la situation devant les tribunaux, alléguant que l'exigence du gouvernement fédéral contrevenait au droit à la liberté et à la sécurité de la personne garanti à l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Toutefois, comme l'exigence devait entrer en vigueur bien avant que sa cause puisse être entendue, M. Lavergne-Poitras a voulu obtenir une injonction pour suspendre son application jusqu'à ce que la Cour statue sur sa constitutionnalité.

Celui qui demande une injonction interlocutoire doit satisfaire à un critère à trois volets bien établi (dans l'arrêt *RJR-MacDonald*) et prouver :

1. que l'affaire présente une question sérieuse à juger;
2. qu'il subira un préjudice irréparable si l'injonction n'est pas accordée avant l'examen sur le fond;
3. que la « prépondérance des inconvénients » favorise l'octroi de l'injonction.

En l'espèce, M. Lavergne-Poitras a échoué dès la première étape. La Cour a conclu qu'il n'avait pas démontré que le gouvernement n'avait pas le pouvoir d'exiger la vaccination de ses fournisseurs. Elle a souligné que le

gouvernement avait le droit d'imposer des modalités contractuelles à ses fournisseurs, et que l'exigence vaccinale en était tout simplement une.

La Cour a par ailleurs indiqué que M. Lavergne-Poitras n'avait pas réussi à démontrer qu'il subirait une privation, nonobstant le risque de perte d'emploi, contraire aux principes de justice fondamentale. Or il s'agit d'un élément essentiel de toute contestation fondée sur l'article 7. De l'avis du juge McHaffie [traduction] :

« La conséquence du choix de M. Lavergne-Poitras de ne pas se faire vacciner est la perte de son emploi. Il n'y a pas d'incidence directe sur son intégrité physique, mais il s'agit tout de même d'une conséquence importante. Cela dit, je ne peux conclure qu'il y a une telle dissonance entre la privation et l'objectif de la mesure qu'il en découle une question sérieuse. L'importance de protéger la santé et la sécurité des employés et les risques découlant de la COVID-19 rendent même une conséquence si grave que la perte d'un emploi auprès d'un fournisseur tiers proportionnelle à cet objectif. M. Lavergne-Poitras n'a pas démontré qu'une question sérieuse se pose quant à des effets nettement démesurés de l'exigence de vaccination visant les fournisseurs par rapport à son objet. » [nous soulignons]

Même si l'échec du demandeur à l'étape de la question sérieuse à trancher suffisait pour rejeter la demande d'injonction, la Cour a poursuivi son analyse et déterminé que l'absence d'injonction avant l'examen sur le fond n'occasionnerait pas de préjudice irréparable. Selon le juge McHaffie, si la perte d'emploi est une conséquence importante, [traduction] « elle peut être réparée avec des dommages-intérêts, et ne représente donc pas un "préjudice irréparable" au sens requis pour une injonction. » [nous soulignons]

Enfin, la Cour a conclu que la prépondérance des inconvénients ne penchait pas en la faveur de l'injonction. Au bout du compte, la perte d'emploi n'est pas plus importante que le préjudice qui serait occasionné à l'intérêt public si l'injonction était accordée, notamment le risque accru pour la santé des employés fédéraux et la fragilisation d'une politique mise en place par le gouvernement dans son rôle d'employeur.

Ce que les employeurs doivent retenir

L'exigence est en vigueur depuis le 15 novembre 2021. Cela signifie que tous les employeurs qui agissent comme tiers fournisseurs pour le gouvernement fédéral doivent avoir des politiques de vaccination obligatoire et attester que leurs employés qui se rendent sur les lieux de travail du gouvernement sont entièrement vaccinés. Les employeurs qui ne soumettent pas cette attestation risquent de voir leurs contrats actuels résiliés et de perdre des contrats futurs.

La décision *Lavergne-Poitras* pourrait avoir des répercussions plus vastes. La conclusion de la Cour selon laquelle le risque de perte d'emploi ne constitue pas automatiquement une question sérieuse à trancher ni un préjudice irréparable compliquera certainement la tâche des employés désirant obtenir des mesures

injonctives contre les obligations vaccinales de leurs employeurs. La décision ne précise pas si le refus de se faire vacciner constitue un motif valable de congédiement ni s'il peut rendre inexécutable un contrat de travail, mais elle offre certainement un certain niveau de confiance aux employeurs à l'approche des dates butoirs internes de décembre 2021 et janvier 2022 qui approchent à grands pas.

par Kyle Lambert et Ricki-Lee Williams (stagiaire en droit)

[1] *Lavergne-Poitras* v. *Canada (Attorney General)*, 2021 FC 1232.
[2] Services publics et Approvisionnement Canada, « Exigence relative à la vaccination des fournisseurs contre la COVID-19 » (2021), en ligne.

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. 2021