

Chronique JURIDIQUE



Me Francis Fortin

Avocat au secteur Affaires de l'étude Tremblay Bois Avocats depuis 2008, Me Francis Fortin pratique principalement en matière de droit du travail et de litige civil et commercial.

Son cabinet compte près de 40 avocats répartis dans quatre grands groupes spécialisés, soit affaires, municipal et administratif, erreurs médicales et assurance.

La Chambre de commerce de Charlevoix est fière de compter Me Francis Fortin parmi ses collaborateurs du LIEN AVEC LES MEMBRES.

TREMBLAY BOIS
AVOCATS

1 800 807-9966

TÉLÉCOPIE: 1 418 658-6100
www.tremblaybois.qc.ca

Un employeur peut-il exiger la vaccination de ses employés?

À l'aube d'une troisième vague de Covid-19 que tous aimeraient bien éviter, le rythme de vaccination s'accélère au Québec. Le gouvernement annonce que l'accessibilité au vaccin s'élargit et que les travailleurs essentiels et les personnes souffrant de maladies chroniques y auront accès. Nous semblons être à quelques semaines seulement d'une ouverture plus large à la population générale, alors que le gouvernement maintient son objectif de vacciner tous ceux qui le désirent d'ici le 24 juin 2021.

Face à cette situation, certains employeurs s'interrogent sur la possibilité de demander à leurs employés s'ils sont vaccinés ou même exiger la vaccination de leurs employés. Qu'en est-il?

La vaccination des employés

Il s'agit d'une question délicate où s'opposent les droits fondamentaux des divers intervenants, notamment le droit à la vie privée de l'employé, le droit fondamental des autres employés à leur sécurité et les obligations légales imposées tant aux employeurs qu'aux employés d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire. Face à des situations aussi délicates, chaque situation particulière pourra amener une réponse différente. Il est tout de même possible d'identifier quelques principes généraux.

Premièrement, un employeur peut demander à un employé s'il a été vacciné contre la Covid-19. L'employé n'est toutefois pas tenu de répondre puisqu'il peut évoquer son droit au respect à la vie privée à ce sujet. L'employé ne peut généralement pas être tenu de fournir une preuve de telle vaccination à son employeur.

La contrepartie est que l'employeur peut alors agir comme si cet employé n'était pas vacciné. C'est une question qui pourrait, dans certains cas, devenir importante lors de la détermination de l'ordre de retour au travail en présentiel. Il s'agit alors d'un élément dont l'employeur pourrait tenir

compte dans le cadre de l'assignation du travail afin d'assurer la santé et la sécurité sur les lieux de travail. Il faut tout de même qu'il y ait un lien raisonnable dans ce cas entre le retour en présentiel au poste de travail et la vaccination, afin que l'employeur puisse en tenir compte dans ses assignations de retour.

Dans certains cas particuliers, l'employeur pourrait exiger qu'un employé soit vacciné pour occuper certains postes précis. Il faudrait alors que l'employeur établisse qu'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Dans cette éventualité, l'employé qui refuserait d'être vacciné pourrait se voir priver du poste (et du salaire) pour lequel cette exigence est justifiée. À titre d'exemple, on pourrait penser qu'exiger la vaccination d'un employé qui travaille de façon continue avec une population très vulnérable au virus soit professionnellement justifiée.

Il s'agit toutefois d'une situation nouvelle et il faut s'attendre à ce que ces possibilités d'exiger la vaccination soient limitées et tributaires de l'avancement de la pandémie et de la vaccination générale dans la population.

En résumé, chaque employeur devra analyser sa situation spécifique pour être en mesure de savoir s'il lui est utile de poser des questions entourant la vaccination de ses employés et l'imposition d'une exigence de vaccination. À la prochaine!

Me Francis Fortin

ffortin@tremblaybois.qc.ca

Vous avez des sujets d'ordre général que vous aimeriez proposer à notre collaborateur pour sa prochaine chronique juridique? Partagez vos idées à info@creezdesliens.com. Nous lui transmettrons avec plaisir. Vos suggestions pourraient aider d'autres entrepreneurs comme vous!