

EXIGENCES VACCINALES

À jour au 28 septembre 2021

La confusion qui entoure la portée des exigences vaccinales soulève des questions d'ordre juridique primordiales en 2021 : sont-elles légales ? Qui peut poser quelles questions? Jusqu'où les employeurs, les locateurs, les propriétaires d'entreprise et les organisations peuvent-ils aller? À quelles questions les employés, les locataires et les clients doivent-ils répondre? Les entreprises peuvent-elles restreindre l'accès à leur établissement ? Les employés peuvent-ils être congédiés s'ils refusent de se faire vacciner, et si oui, pour un motif valable? Et ainsi de suite.

Foire aux questions

Voici nos réponses à certaines des questions qui nous sont les plus fréquemment posées entourant le droit du travail et les exigences vaccinales. Pour ceux qui veulent en savoir plus, une discussion du raisonnement juridique suit la foire aux questions ci-dessous.

1. Q: La question « Êtes-vous doublement vacciné contre la COVID-19 ? » peut-elle être posée par un employeur à un candidat pour un emploi ou à un employé ?

R: Oui.

2. Q: Si la réponse donnée à la question 1. est « NON » l'employeur peut-il refuser d'embaucher la candidate ?

R : Oui.

EXIGENCES VACCINALES

septembre 28, 2021

page | 2

3. Q : Une entreprise peut-elle mettre en place des panneaux qui avisent que :
- A) L'entrée est interdite aux personnes non vaccinées.
 - B) Les candidatures des personnes non vaccinées ne seront pas considérées

R : Oui.

4. Q : Est-ce que poser ces questions ou afficher ces panneaux contrevient à la *Loi sur les droits de la personne*¹ ?

R : Non. Seize motifs de discrimination² sont énumérés dans la *Loi sur les droits de la personne*, en plus du harcèlement sexuel. À moins qu'il ne le soit précisé explicitement dans la *Loi sur les droits de la personne*, il n'est pas interdit de faire de la discrimination pour ces motifs. Deux exemples sont que la discrimination à l'égard d'une personne pour manque de compétence linguistique ou pour avoir un casier judiciaire n'est pas interdite. Un troisième est « l'absence de vaccination ». La discrimination à l'égard d'une personne qui n'est pas vaccinée n'est pas interdite.

5. Q : Est-ce que les exigences vaccinales enfreignent la *Charte canadienne des droits et libertés*³ (*Charte*) ?

R : Non. Personne ne peut forcer quiconque à insérer ou à injecter quoi que ce soit dans son corps sans son consentement. Cependant, « l'hésitation de se faire vacciner » n'est pas une question de liberté de conscience protégée par la *Charte*.

¹ <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>

² Race, couleur, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, la croyance ou la religion, l'âge, l'incapacité physique ou mentale, l'état matrimonial ou familial, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la condition sociale, les convictions ou activités politiques.

³ <https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/index.html>

EXIGENCES VACCINALES

6. Q : Est-ce que les personnes qui s'opposent aux vaccins par principe ont droit à des accommodements raisonnables ?

R : Non. La *Loi sur les droits de la personne* impose « l'accommodement » des incapacités énumérées dans la Loi. « L'hésitation à la vaccination » n'est pas une incapacité, et il n'y a donc aucune obligation d'accommodement pour les « anti-vaxxeurs ».

7. Q : Et si une personne ne veut pas être vaccinée pour des raisons médicales ou religieuses ?

R : Les exemptions médicales seront rares et exceptionnelles. Une raison médicale légitime nécessitera des mesures d'adaptation au point de « contrainte excessive ».

Être un « anti-vaxxeur engagé » n'est pas une croyance religieuse. La religion devra « interdire » de se faire vacciner, et non seulement « fortement décourager » l'obtention d'un vaccin.

8. Q : Une preuve de vaccination peut-elle être exigée d'une employée, une candidate pour un emploi ou une cliente par un employeur ou un propriétaire d'entreprise ?

R : Oui.

9. Q : Est-ce que demander de voir preuve de vaccination ne contrevient pas aux lois pour la protection de la vie privée ?

R : Non. La protection des renseignements personnels concerne la collecte, l'utilisation, la communication et la destruction de renseignements personnels. Rien n'interdit la vérification de la preuve d'identité. Si les renseignements ne sont pas consignés, il n'y a pas de divulgation de renseignements personnels dans l'affichage de son « passeport vaccinal », pas plus qu'il n'y en a lorsqu'on montre sa pièce d'identité avec photo lors de l'enregistrement dans un hôtel, une preuve d'âge

lorsqu'on cherche à acheter de l'alcool, ou une carte de membre lors de l'entrée dans un commerce de grande surface.

Le nouveau *Règlement sur les mesures préventives liées à la COVID-19*⁴ mis en application de la *Loi sur la santé publique*⁵ qui exige la présentation d'une preuve de vaccination prévoit que :

« 9. Le propriétaire, l'occupant ou toute autre personne qui exige d'une personne admissible la production d'une preuve de vaccination contre la COVID-19 ou d'une preuve d'exemption médicale en vertu du présent règlement ne peut conserver aucun des renseignements se rapportant à cette personne. »

Autrement dit, on fait l'examen de la preuve de vaccination et on enregistre simplement que la preuve a été fournie, le cas échéant. Cela ne porte pas atteinte à la vie privée.

10. Q : La question « Est-ce que tous ceux qui travaillent ici sont vaccinés ? » peut-elle être répondue à un autre employé ou un client ?

R : Si la réponse est positive, meilleure réplique est « Nous avons une politique de vaccination obligatoire. » Si la réponse est négative, la réplique est « Nous prenons les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de nos employés et celle du public. » les personnes non vaccinées ne doivent pas être identifiées. Les employeurs doivent respecter le fait que les employés s'attendent à ce que leurs informations médicales soient protégées.

11. Q : Un employé non vacciné peut-il être congédié pour cette raison ?

R : Le Nouveau-Brunswick est une juridiction de *common law* en matière de droit du travail. Tout employeur peut congédier un employé en tout temps en donnant un préavis raisonnable, si le motif du congédiement ne contrevient pas à la *Loi sur les droits de la personne*, à la *Loi sur la*

⁴ [2021-67.pdf \(gnb.ca\)](#)

⁵ [P-22.4.pdf \(gnb.ca\)](#)

*santé et la sécurité au travail*⁶, la *Loi sur les normes d'emploi*⁷ ou à une convention collective, et qu'il n'y a pas de protection légiféré.⁸ Un employeur peut certainement donner un préavis de congédiement à un employé non syndiqué et non protégé par une loi. Par exemple, à un employé de quatre ans : « Si vous n'êtes pas vacciné dans trois mois, vous êtes congédié. »

12. Q : Est-ce que le refus de se faire vacciner peut, en soi, justifier un congédiement ?

R : Les tribunaux juridiques et administratifs n'ont toujours pas tranché sur cette question. La décision devra reposer sur certains facteurs tels que 1) la volonté de l'employé de porter le masque et de fournir les tests exigés par l'employeur; 2) si l'employé peut travailler de la maison; 3) la clientèle de l'employeur, et ainsi de suite.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*⁹ responsabilise toutes et tous en milieu de travail. Les employés ont l'obligation de ne pas se mettre eux-mêmes et les autres en danger. Un employé qui refuse catégoriquement de se faire vacciner et qui ne se conforme pas à l'option de masque et des tests viole la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et crée une situation dangereuse en milieu de travail. L'employeur a alors des motifs valables pour congédier l'employé.

13. Q : Un employeur peut-il renvoyer une employée à la maison avec une directive selon laquelle elle n'obtiendra plus de travail ou de quarts de travail à moins et jusqu'à ce qu'elle soit vaccinée deux fois ?

R : Plusieurs facteurs seront à considérer. Ceci pourrait conduire à un congédiement indirect. Si l'employée est à la maison pour donner suite aux directives gouvernementales tel le *Règlement sur les mesures préventives liées à la COVID-19* décrit ci-dessus, ou si l'employeur n'a

⁶ <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/O-0.2.pdf>

⁷ [E-7.2.pdf \(gnb.ca\)](http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/E-7.2.pdf), a. 32

⁸ Code canadien du travail et les lois sur les relations de travail dans les fonctions publiques.

⁹ <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/O-0.2.pdf>

pas de travail pour elle parce qu'elle refuse de se faire vacciner, il n'y aura peut-être pas de congédiement indirect.

14. Q : C'est quoi un congédiement indirect ?

R : La relation employeur-employé(e) est un contrat. Comme tous les contrats, il est composé de différentes conditions, certaines importantes, et d'autres mineures. Il y a congédiement indirect (déguisé) lorsque l'employeur impose unilatéralement une modification fondamentale aux modalités du contrat.¹⁰ Certes, dans des « circonstances normales », renvoyer un employé chez lui sans le payer jusqu'à ce qu'il reçoive un vaccin constitue un congédiement indirect. Comme l'a écrit un juge du Nouveau-Brunswick, les employeurs doivent traiter les employés équitablement, même en cas de pandémie.¹¹

Cependant, nous ne sommes pas en « circonstances normales ». Santé Canada nous apprend que les décès attribuables à la COVID-19 sont près de 28 000 canadiennes et canadiens.¹² De nouveaux décès sont signalés chaque jour, dont plusieurs au Nouveau-Brunswick dernièrement. Nos hôpitaux sont remplis. Étant donné que les gouvernements et les acheteurs imposent des vaccins, il reste à voir comment nos tribunaux et arbitres réagiront aux employés qui sont renvoyés chez eux parce qu'ils refusent de se faire vacciner par choix personnel. Il y aura peut-être des décisions qui diront que le contrat d'emploi fut « frustré. »

¹⁰ Cela peut également se produire lorsque l'environnement de travail de l'employé est empoisonné au point où il ne peut pas faire son travail. Mais ça, c'est pour une autre discussion.

¹¹ *Donovan c. Quincaillerie Richelieu Hardware ltée.*, 2021 CBRNB 189

¹² [décès canada covid 19 - Bing](#)

© Forbes Roth Basque 2021

15. Q : C'est quoi un contrat « frustré. »?

R : Un contrat devient « frustré" lorsqu'il est devenu impossible à exécuter en raison de facteurs indépendants de la volonté des parties au contrat. Les deux parties veulent exécuter le contrat, mais ne peuvent pour une raison hors de leur contrôle.¹³

Lorsqu'un contrat est frustré, aucune des parties n'est responsable envers l'autre. Dans le cas d'un contrat de travail, l'employé peut alors être licencié pour des raisons administratives. Il ne s'agit pas d'une mise à pied ni d'une cessation d'emploi pour cause. Les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* s'appliquent, mais la nécessité de fournir un paiement tenant lieu de préavis en *common law* n'est pas dû.

Cela pourrait s'appliquer dans certaines circonstances, par exemple où l'employeur ne peut fournir du travail résultant de politiques gouvernementales ou autres facteurs hors du contrôle des parties.

Pour en savoir plus, continuez votre lecture.

Discussion

La confusion qui règne n'est guère étonnante étant donné l'évolution continue et les revirements des politiques et des directives gouvernementales. La cible n'arrête pas de bouger. La désinformation abonde sur les médias sociaux et autres forums.

Il s'agit d'une question commerciale très débattue. Il faut considérer le droit à la vie, la liberté et la sécurité de la personne, les préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail, la vulnérabilité de la clientèle, les questions de protection de la vie privée, les normes d'emploi, les droits de la personne, les politiques gouvernementales, les employés ayant accès à l'arbitrage, les attentes des acheteurs

¹³ Par exemple, vous acceptez d'acheter mon automobile, et j'accepte de vous la vendre, mais elle est volée.
© Forbes Roth Basque 2021

et les considérations de congédiement indirectes.¹⁴

Il est à noter que les réponses dans la Foire aux questions s'appliquent aux locateurs et locataires, propriétaires d'entreprises et leurs clients ainsi qu'aux associations et leurs membres.

Politiques de vaccination obligatoire - Vie et liberté

Les exigences vaccinales ne sont pas une question de *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)*. Personne ne peut forcer quiconque à insérer ou à injecter quoi que ce soit dans son corps. Le consentement est requis, car le faire sans consentement constitue une voie de fait et une infraction criminelle et un délit.

Les vaccins pour les enfants admis à l'école sont requis au Nouveau-Brunswick depuis quelque temps :

« Depuis 1982, la législation au Nouveau-Brunswick exige une preuve d'immunisation contre la rougeole, la rubéole, les oreillons, la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite comme condition d'entrée à l'école... Des exemptions à ces exigences prescrites par la loi en matière d'immunisation sont accordées pour raisons médicales ou si le parent ou le tuteur s'oppose à l'immunisation. »¹⁵

Bien qu'à première vue cela semble obligatoire, il s'agit en fait d'une recommandation. On ne peut forcer une personne à se faire vacciner. Aucun gouvernement ne rend la vaccination obligatoire, y compris la vaccination contre la COVID-19.

Les dispositions de la *Charte* ne s'appliquent qu'à l'action gouvernementale et, par conséquent, aux fonctionnaires. Elle ne s'applique pas aux entreprises privées.

L'article 7 de la *Charte* garantit le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, mais ne protège pas le travail d'une personne.

¹⁴ Phew!

¹⁵<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/h-s/pdf/fr/MaladiesTransmissibles/ProfessionnelsEnSantePublique/GPINB-politique2-9.pdf>. Cela ne requiert qu'une déclaration écrite de ses objections à l'immunisation requise par le ministre, signée par un parent ou un tuteur légal sur un formulaire fourni par le ministre.

American Civil Liberties Union: (Traduction) « *À l'A.C.L.U., nous n'hésitons pas à défendre les libertés civiles, même lorsqu'elles sont très impopulaires. Mais nous ne voyons aucun problème de libertés civiles à exiger des vaccins Covid-19 dans la plupart des circonstances.* » New York Times, 2 septembre 2021

Santé et sécurité au travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*¹⁶ responsabilise toutes et tous en milieu de travail. Qu'il s'agisse d'un enfoncement non couvert sur un chantier de construction, d'un mécanisme de sécurité défectueux dans une usine, d'un tapis déchiré dans un bureau ou de tout autre danger ou risque dans un lieu de travail, les employés ont l'obligation de signaler le danger, les employeurs ont l'obligation de traiter la question, et les syndicats et les entrepreneurs doivent coopérer. Les employés ont également l'obligation de ne pas se mettre eux-mêmes et les autres en danger.

De plus, il peut constituer une infraction en vertu *du Code criminel du Canada*¹⁷ si les personnes chargées de diriger des travaux ne prennent pas les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de la personne qui les exécute et celle du public.

La COVID-19 a été identifiée comme une maladie mortelle et donc un risque sur le lieu de travail qui doit être atténué par toutes les personnes concernées. Les employés ont une obligation envers eux-mêmes et leurs collègues. Les vaccins, la distanciation sociale, le port d'un masque et la production des résultats de tests sur une base hebdomadaire, bihebdomadaire ou plus fréquente sont des exigences raisonnables.

Actuellement, la croyance collective, ainsi que le poids de la plupart des décisions arbitrales et judiciaires sont que « la sécurité l'emporte » sur toutes les autres considérations.

¹⁶ <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/O-0.2.pdf>

¹⁷ [Responsabilité pénale pour les décès et blessures en milieu de travail – Renseignements généraux sur le projet de loi Westray \(justice.gc.ca\)](#)

Droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne*¹⁸ est un code en soi. Elle énumère les circonstances où la discrimination est interdite. Si le contexte n'y figure pas, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas.

La *Loi sur les droits de la personne* énumère cinq circonstances dans lesquelles la discrimination ne peut être effectuée : 1) Emploi; 2) Habitation et vente de biens; 3) Hébergement et services offerts au public; 4) Avis et affiches; 5) Associations professionnelles, gens d'affaires et métiers. Elle ne s'applique pas, par exemple, aux résidences ou organisations privées.

Un problème peut survenir lorsqu'une personne prétend qu'elle n'est pas en mesure de recevoir un vaccin pour des raisons médicales ou religieuses. La province a déclaré : « Les exemptions médicales devraient être rares et exceptionnelles. »¹⁹ Il y a beaucoup de désinformation qui circule. Il y a également beaucoup de fraudes dans ce domaine. Une enquête approfondie serait nécessaire pour déterminer si l'excuse est légitime.

Une raison médicale légitime²⁰ nécessitera des mesures d'adaptation au point de « contrainte excessive ». Ensuite, il faut tenir compte de la possibilité de travailler à distance, des équipements de protection individuelle, etc. La taille est importante en ce sens que les petites entreprises atteindront la contrainte excessive plus vite que celles de plus grosse taille.

À notre connaissance, il n'y a pas de religion légitime qui interdit la réception de vaccins. Être un « anti-vaxxeur engagé » n'est pas une croyance religieuse. Une lettre officielle d'un membre du clergé de cette religion indiquant que la personne est « interdite » de se faire vacciner, et non seulement « fortement découragée » d'obtenir un vaccin serait requise. Il est conseillé d'enquêter sur toute lettre au plus haut palier possible si vous en obtenez une qui revendique une exception pour ce motif.

¹⁸ <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>

¹⁹ <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/covid-19-vaccine-medical-exemption-1.6183944>

²⁰ Allergie à tous les vaccins approuvés.

Protection de la vie privée

(Traduction) « *Trudeau promet une protection juridique pour les entreprises qui demandent une preuve de vaccination de leur personnel et clients* » Global News, 6 septembre 2021.

La protection des renseignements personnels concerne la collecte, l'utilisation, la communication et la destruction de renseignements personnels. Rien n'interdit la vérification de la preuve d'identité.

La *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*²¹ est une loi fédérale qui ne s'applique qu'aux institutions fédérales et aux entreprises sous réglementation fédérale²² en ce qui concerne les dossiers des employés. Elle ne s'applique pas aux sociétés sous contrôle provincial à cet égard. Les lois provinciales existantes au Nouveau-Brunswick²³ s'appliquent aux institutions gouvernementales, aux organismes publics, aux fournisseurs de soins de santé, etc. Elles ne s'appliquent pas à la plupart des petites entreprises.

Néanmoins, les consommateurs s'attendent à ce que leur droit à la vie privée soit respecté. Les tribunaux sont à élaborer un nouveau délit d'atteinte à la vie privée en *common law*.²⁴ Toutes les entreprises doivent être conscientes de la vie privée des clients et des employés. Le respect du droit à la vie privée est logique sur le plan commercial.

Les renseignements personnels sur la santé sont des renseignements personnels. Les préoccupations relatives à la protection de la vie privée sont déclenchées lorsque l'information est enregistrée. Depuis un certain temps déjà, on nous demande de divulguer nos noms et nos numéros de téléphone à des fins de recherche des contacts. La législation sur la protection des renseignements personnels permet la divulgation si vous y consentez, ce que vous faites lorsque vous donnez les renseignements. Si

²¹ [Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques \(justice.gc.ca\)](http://laws.justice.gc.ca)

²² Banques, télécommunications, camionnage interprovincial, aéroports, etc.

²³ Loi sur l'accès et la protection en matière de renseignements personnels sur la santé : <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/P-7.05.pdf>

Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée : <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/R-10.6.pdf>

²⁴ <https://www.canlii.org/fr/on/onca/doc/2012/2012onca32/2012onca32.html>

une personne refuse de donner l'information, ce qui est son droit, le propriétaire de l'établissement a le droit de refuser l'entrée.

Si les renseignements sont recueillis, la question devient à savoir ce que le percepteur fait des renseignements par la suite. Ils doivent être protégés et gardés en confiance. Une fois qu'une période raisonnable est épuisée et qu'aucune transmission du virus n'a été signalée ou ne fasse l'objet d'une enquête pendant la période pertinente, les informations relatives à la recherche des contacts doivent être détruites et ne peuvent jamais être partagées.

Aucune des lois sur la protection de la vie privée n'interdit la demande de preuve de vaccination. Déclaration commune des commissaires des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à la protection de la vie privée :

« Pour autant que des éléments probants attestent de leur efficacité, les passeports vaccinaux pourraient apporter des bienfaits importants ayant une incidence considérable, dont une augmentation des libertés de la personne, une réduction des restrictions imposées par rapport aux rassemblements et l'accélération de la reprise économique, résultant d'une plus grande participation à la vie en société. » 19 mai 2021 – avant l'approbation des vaccins actuels.

Politiques de l'employeur

Tous les employeurs et toutes les entreprises seraient bien avisés de mettre en place des politiques qui précisent comment ils traiteront ces questions. Les politiques doivent être équitables et appliquées de façon uniforme.

Les employeurs, les propriétaires d'entreprise et les locataires ont le droit d'établir une politique stipulant qu'ils ne feront pas affaire avec quiconque qui n'est pas vaccinée, ou que tous leurs employés doivent être vaccinés.

Attitude et coopération de l'employé

La COVID-19 a été identifiée comme une maladie mortelle et donc un danger en milieu de travail. Plutôt que se faire vacciner, certains employeurs, pour de

nombreuses raisons, donnent aux employés l'option de porter un masque, de se laver les mains fréquemment, de pratiquer la distanciation sociale et de fournir des résultats de tests sur une base hebdomadaire, bihebdomadaire ou plus fréquente. Ne pas obtempérer à ces consignes sera une justification pour un congédiement avec cause.

Incidence de la politique gouvernementale

La province du Nouveau-Brunswick a adopté le *Règlement sur les mesures préventives liées à la COVID-19*²⁵ en vertu de la *Loi sur la santé publique*. Depuis le 22 septembre 2021, une preuve de vaccination est obligatoire afin de permettre l'accès aux « personnes » dans les établissements intérieurs, incluant :

- Festivals, arts de la scène et manifestations sportives à l'intérieur
- Restaurants, pubs et bars à l'intérieur et à l'extérieur
- Boîtes de nuit, salles de jeux électroniques, salles de billard, allées de quilles et casinos
- Cinémas
- Gymnases, les exercices en groupe à l'intérieur, les piscines intérieures et les installations récréatives
- Rassemblements organisés à l'intérieur comme les mariages, les funérailles, les fêtes (sauf dans des domiciles privés), les conférences et les ateliers
- Cours et activités de nature récréative à l'intérieur
- Visites dans les établissements de soins de longue durée.²⁶

Vous pouvez accéder au document pertinent à https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/promo/covid-19/mesures_sante.html

La province de l'Ontario a adopté essentiellement le même règlement, mais utilise le mot « client ». C'est une différence importante. Le terme « client » exclut les employés. Le terme « personnes » comprend évidemment les employés.

Si un employeur exploite l'un des locaux ci-dessus, un employé, un bénévole, ou même un actionnaire non vacciné doit être informé qu'il ne peut pas entrer. Il en irait de

²⁵ [2021-67.pdf \(gnb.ca\)](#)

²⁶ <https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/promo/covid-19/vaccin-nb/preuve-de-vaccination.html>

même pour les employés qui animent des ateliers, coordonnent des conférences, donnent des cours et mènent des activités, etc.

On peut s'imaginer un employeur qui n'a pas suffisamment de travail pour un employé parce que celui-ci décide qu'il ne veut pas être vacciné par choix personnel et ne peut donc pas travailler en raison des restrictions ci-dessus. Dans ce cas, l'employé a peut-être « frustré » le contrat de travail.

Un employé qui « n'a tout simplement pas réussi à le faire » aurait besoin de temps pour se faire vacciner et devrait obtenir un congé d'urgence conformément au *Règlement sur les congés d'urgence lié à la COVID-19*²⁷ en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Politiques de l'acheteur

Certains acheteurs, par exemple des entrepreneurs en construction, imposent maintenant dans leurs demandes de propositions que la vaccination pour toutes les personnes qui seront sur le chantier de construction est une exigence que le soumissionnaire doit respecter. Certains établissements interdisent déjà l'entrée à toutes les personnes à moins qu'elles ne soient vaccinées, y compris les nettoyeurs, les messagers, les livreurs, etc. Les employeurs de ces personnes peuvent ne pas être en mesure de garantir un travail suffisant au personnel non vacciné. Encore une fois, cela pourrait entraîner des résiliations administratives en raison de la frustration du contrat pour les employés qui refusent de se faire vacciner.

Milieus syndiqués

Il y a eu quelques arbitrages avant la pandémie de COVID-19 concernant les éclosons de grippe et les droits des employés en vertu des conventions collectives. Les résultats de ces arbitrages sont divisés et dépendent beaucoup du libellé de la convention collective en question, du type de travail impliqué et de l'attitude du syndicat concerné. Si vous êtes dans un environnement syndiqué, vous devez chercher les conseils d'un avocat lorsque les employés contestent vos politiques.

²⁷ [2020-29.pdf \(gnb.ca\)](#)

Protection législative

De même, certains employés bénéficient de la protection de certaines lois.

Les employeurs sous réglementation fédérale²⁸ doivent porter une attention particulière aux dispositions de la section XIV du *Code canadien du travail*²⁹ relatives au congédiement injuste. Cette loi permet l'arbitrage pour les employés non syndiqués.

Il en va de même pour les employés des gouvernements provincial et fédéral et leurs organismes qui peuvent avoir des recours d'arbitrage dans leurs lois sur la fonction publique pour les employés non syndiqués.³⁰

Vulnérabilité des « clients »

Si l'employé occupe un emploi public ou qu'il travaille avec une clientèle vulnérable, comme dans une maison de soins infirmiers ou un hôpital, cela aura une incidence sur la question de savoir s'il y a un motif ou si l'employeur doit donner un préavis raisonnable de cessation d'emploi.

Conclusion

La question à savoir si une personne qui refuse clairement de se faire vacciner est une « cause » est sûrement une question qui sera déterminée au cas par cas, en particulier lorsque l'employé est prêt à porter un masque, à se laver les mains fréquemment, à respecter la distanciation sociale et à fournir les résultats de tests à la fréquence requise par l'employeur. Dans d'autres circonstances, l'employé peut être en mesure de travailler à domicile et être aussi productif.

²⁸ Banques, compagnies de télécommunications, transporteur interprovincial, chemin de fer, le transport maritime, le transport aérien, y compris les aéroports

²⁹ [Code canadien du travail \(justice.gc.ca\)](https://www.justice.gc.ca)

³⁰Loi relative aux relations de travail dans les services publics, [P-25.pdf \(gnb.ca\)](#) et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral \(justice.gc.ca\)](https://www.justice.gc.ca)

Les considérations de santé mentale font leur chemin dans ces questions, certains employés disant qu'ils ne peuvent pas gérer le stress et n'iront pas au travail à moins que tout le monde soit vacciné, alors que d'autres disent qu'ils ne peuvent subir le stress de se faire vacciner ou de porter un masque.

Avertissement

Ces informations sont partagées sur la base du droit telle que nous le comprenons le jour de la rédaction. De nombreuses questions restent à être tranchées par nos tribunaux.

Le présent document tente de mettre en perspective les divers éléments qui influent sur la question afin que le lecteur puisse décider de sa ligne de conduite. Il est fondé sur notre compréhension du droit telle qu'il est actuellement. Il s'agit d'un document d'orientation qui ne doit aucunement être considéré comme un avis juridique. Des circonstances particulières exigent des conseils précis.

FORBES ROTH BASQUE

LAWYERS - AVOCATS

CP 480

Pièce 300, 814, rue Main

Moncton N-B

E1C 8L9

Tel: 506 857 4880

Fax: 506 857 0151

www.forbesrothbasque.nb.ca