

Note 21:41

Date :	26 juillet 2021
Destinataires :	Présidents et agents administratifs associations locales et fédérées
Expéditeur :	David Robinson, directeur général
Objet :	Considérations juridiques entourant les politiques de vaccination obligatoire

À l'heure où les établissements annoncent leur plan de réouverture pour la session d'automne, d'aucuns se demandent si les universités et les collèges peuvent, légalement, obliger les membres du personnel et du corps étudiant à se faire vacciner contre la COVID-19.

Toute personne devrait être fortement encouragée à se faire vacciner pour assurer une protection individuelle et collective. Toutefois, en l'absence d'une réglementation en matière de santé publique ou d'ordonnances rendant obligatoire la vaccination, le caractère licite d'une politique de vaccination obligatoire dépendra dans une large mesure du contexte.

Considérations juridiques fondamentales

La vaccination obligatoire nécessite de mettre en balance les obligations imposées par la législation en matière de santé et de sécurité (à savoir que les employeurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger leurs employés et employées) avec les droits de la personne et la protection des renseignements personnels.

Selon la loi, pour imposer la vaccination contre la COVID-19 dans un contexte professionnel, il faut :

- évaluer les droits des employés et employées à la protection de leurs renseignements personnels et à l'autonomie individuelle par rapport à la sécurité d'autrui;
- se fonder sur des preuves solides de l'efficacité du vaccin dans le contexte en question, non seulement pour protéger son bénéficiaire, mais aussi pour garantir la non-transmission du virus même si la personne a été vaccinée¹;
- tenir compte de l'efficacité d'autres options possibles et raisonnables (comme le port du masque et la distanciation sociale ou le télétravail);
- garantir l'application, de manière équitable, de la politique ou de la règle à l'ensemble des membres de l'unité de travail (p. ex. la totalité des travailleurs et travailleuses, du personnel académique, du corps étudiants et de l'administration);
- prévoir des mesures d'adaptation pour les personnes qui, en raison de leur état de santé ou de leurs croyances religieuses, ne peuvent pas se faire vacciner (toutefois, les personnes non

¹. « Considérations scientifiques relatives à l'utilisation des certificats de vaccination contre la COVID-19: Rapport de la conseillère scientifique en chef du Canada », 31 mars 2021.

vaccinées pourraient être exclues de milieux où le risque qu'elles présenteraient pour autrui serait inacceptable);

- garantir la confidentialité et la protection des renseignements personnels.

Selon le [Bureau de la Conseillère scientifique en chef du Canada](#), des éléments scientifiques probants démontrent que les « personnes vaccinées ont un risque significativement réduit d'infection par le SRAS CoV 2 et ont probablement moins de risque de transmettre l'infection aux autres. » En ce qui concerne les autres avantages potentiels de la vaccination, y compris la transmission limitée à autrui, la recherche se poursuit :

Compte tenu du peu de temps écoulé depuis que les vaccins contre la COVID-19 ont été rendus disponibles, il n'est pas surprenant que de nombreuses incertitudes scientifiques persistent et fassent l'objet d'intenses études actuellement. Elles comprennent l'évaluation de 1) la capacité des vaccins à réduire/éliminer la transmission du virus, 2) la durée de l'immunité, 3) les corrélats (indicateurs) de la protection, 4) l'efficacité du vaccin au sein de populations particulières et chez les personnes ayant déjà été infectées, ainsi que 5) la protection contre l'infection/la réinfection par différents variants du virus.

Jusqu'à présent, aucune décision judiciaire n'a été rendue concernant le droit d'un employeur ou d'un établissement de rendre obligatoire la vaccination contre la COVID-19. La jurisprudence relative à d'autres politiques de vaccination obligatoire² semble indiquer que, dans des milieux de travail caractérisés par une interaction sociale étroite, et surtout dans des établissements de soins de santé, un employeur pourrait forcer un employé ou une employée à se faire vacciner ou à rester à la maison (sans rémunération, à moins que la convention collective n'en dispose autrement) si d'autres mesures de sécurité ne peuvent pas être adoptées. C'est en particulier le cas lorsqu'il n'y a pas de dispositions claires en ce sens dans la convention collective.

Les associations devraient être conscientes que préconiser la vaccination obligatoire sur le campus risque de limiter leur capacité à représenter leurs membres qui ne peuvent pas être vaccinés, les exposant ainsi à des pénalités.

Les associations de personnel académique et les comités mixtes de santé et de sécurité devraient collaborer étroitement avec leur administration à l'élaboration de toute politique liée à la vaccination contre la COVID-19, afin de garantir la réouverture des campus de la manière la plus sûre pour tous et toutes, tout en tenant compte de l'importance d'assurer le respect de la vie privée. L'employeur doit, à tout le moins, veiller au respect des directives et règlements provinciaux concernant les précautions relatives à la COVID-19 en ce qui a trait au corps étudiant et au personnel.

Si une association intervient dans l'élaboration, l'adoption ou l'approbation d'une politique de vaccination obligatoire, elle devrait informer l'employeur par écrit qu'elle se réserve le droit de contester la politique ou son application par la voie d'un grief.

Suivi de la vaccination/passeports vaccinaux

Toute demande ou exigence voulant qu'un membre du personnel ou du corps étudiant fournisse une preuve de vaccination est assujettie au droit relatif au respect de la vie privée. Les renseignements concernant la vaccination constituent des renseignements médicaux personnels et font l'objet d'une protection stricte accordée par la loi.

² Voir par exemple [St. Michael's Hospital v Ontario Nurses' Association](#), 2018 CanLII 82519 (ON LA) et [Sault Area Hospital and Ontario Nurses' Association](#), 2015 CanLII 55643 (ON LA).

Dans une [déclaration commune publiée le 19 mai 2021](#) concernant l'adoption possible de passeports vaccinaux, les commissaires fédéral, provinciaux et territoriaux à la protection de la vie privée ont souligné ce qui suit :

[E]n raison de risques importants pour la vie privée, il convient d'établir la nécessité, l'efficacité et la proportionnalité des passeports vaccinaux pour chacun des contextes dans lesquels ils seront utilisés.

- **Nécessité** : Les passeports vaccinaux doivent être nécessaires pour atteindre chacun des objectifs prévus en matière de santé publique. Leur nécessité doit être fondée sur des éléments probants et il ne doit exister aucune autre mesure moins intrusive qui serait tout aussi efficace pour atteindre les fins visées.
- **Efficacité** : Les passeports vaccinaux doivent être susceptibles d'être efficaces dès le départ pour atteindre chacun de leurs objectifs et doivent demeurer efficaces tout au long de leur cycle de vie.
- **Proportionnalité** : Les risques d'atteinte à la vie privée associés aux passeports vaccinaux doivent être proportionnels à chacun des objectifs de santé publique qu'ils visent à atteindre. Il convient d'appliquer le principe de minimisation des données de telle sorte que seuls les renseignements personnels sur la santé qui sont strictement nécessaires soient recueillis, utilisés ou communiqués.

La nécessité, l'efficacité et la proportionnalité des passeports vaccinaux doivent faire l'objet de mesures de surveillance en continu afin de veiller à ce que leur utilité demeure justifiée. Il faudra également mettre ces passeports hors service si, à tout moment, il est établi qu'ils ne représentent plus une mesure nécessaire, efficace ou proportionnelle pour atteindre les objectifs de santé publique visés³.

Si un établissement respecte les conditions susmentionnées et est en mesure d'exiger une preuve de vaccination, il doit se doter d'une politique qui précise :

- sa finalité;
- les obligations des employés et employées (p. ex. s'ils doivent fournir une preuve de vaccination);
- les obligations du corps étudiant, y compris des étudiants étrangers qui n'ont pas reçu un vaccin approuvé par Santé Canada;
- les conséquences qu'entraînerait pour le personnel et le corps étudiant le fait de ne pas fournir l'information nécessaire;
- la manière dont l'information sera conservée;
- la manière dont l'information sera communiquée et le moment où elle sera détruite.

Les associations de personnel académique devraient être consultées dans l'établissement de telles politiques.

À l'heure actuelle, les provinces ne disposent pas de registres de vaccination interopérables, si bien qu'il est plus difficile de vérifier avec exactitude le statut vaccinal du personnel et des étudiants d'autres provinces⁴. Les étudiants étrangers doivent avoir reçu des vaccins approuvés par le Canada ou se soumettre à une quarantaine de 14 jours à leur arrivée au pays⁵. Ils peuvent ensuite se faire vacciner avec un vaccin approuvé par les autorités canadiennes.

³ Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, « La vie privée et les passeports vaccinaux relatifs à la COVID-19 : Déclaration commune des commissaires fédéral, provinciaux et territoriaux à la vie privée », 19 mai 2021.

⁴ Gouvernement du Canada, « Maladie à coronavirus (COVID-19) : Étudiants étrangers ».

⁵ Ontario, ministère de la Santé, « [Document d'orientation sur la COVID-19 à l'intention des personnes vaccinées à l'extérieur de l'Ontario et du Canada](#) », 4 juin 2021.

La loi interdit au personnel de demander à des personnes étudiantes ou à d'autres personnes si elles ont été vaccinées. Le statut vaccinal est lié à l'état de santé et (éventuellement) à l'appartenance religieuse, deux aspects profondément personnels et protégés par les lois sur les droits de la personnel et la protection des renseignements personnels.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

En cas d'adoption d'une politique de vaccination obligatoire, les établissements sont tenus par la loi de fournir des accommodements aux membres du corps étudiant et du personnel dont la capacité à se faire vacciner est compromise par un handicap/problème de santé ou des motifs religieux, ou les deux. Le scepticisme face à l'efficacité des vaccins n'est pas un motif justifiant des mesures d'adaptation⁶.

Conclusion

Les éléments scientifiques indiquent clairement que la vaccination contre la COVID-19 est cruciale pour assurer la sécurité individuelle et collective. Toutefois, en l'absence d'ordonnances des autorités de santé publique rendant obligatoire la vaccination, la question de savoir si les établissements peuvent, légalement, adopter des politiques de vaccination obligatoire nécessite de mettre en balance, d'une part, les obligations en matière de santé et de sécurité et le risque de transmission de la COVID-19 au sein de la communauté du campus et, d'autre part, les droits garantis par la convention collective, ainsi que la législation sur la protection des renseignements personnels, le droit à l'intégrité de sa personne et les droits de la personne.

⁶ Voir par exemple [The Customer v. The Store](#), 2021 BCHRT 39. Cette affaire porte sur le port du masque obligatoire, mais les principes énoncés concernant les motifs justifiant des mesures d'adaptation s'appliquent également à la vaccination.