

Vaccination ? Qu'en dit la loi.

PLUSIEURS SE QUESTIONNENT SUR LES OBLIGATIONS RELIÉES À LA VACCINATION. LE TEXTE QUI SUIT SURVOLE L'ASPECT LÉGAL DE LA VACCINATION EN MILIEU DE SOINS, LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS AINSI QUE CEUX DES ÉTABLISSEMENTS. CES INFORMATIONS¹, SOUS FORME DE QUESTIONS-RÉPONSES, SERVENT DE GUIDES, MAIS ELLES NE CONSTITUENT AUCUNEMENT DES AVIS JURIDIQUES ET PLUSIEURS INTERROGATIONS NE SONT PAS TOTALEMENT RÉSOLUES.

1. UN EMPLOYÉ PEUT-IL REFUSER UNE VACCINATION RECOMMANDÉE PAR SON EMPLOYEUR ?

Oui. Selon l'article 1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de façon générale, il n'y a aucune obligation pour une personne de se faire vacciner. Cependant, ce droit a des limites. La loi peut fixer la portée de l'article 1 et en aménager l'exercice. L'article 9.12 mentionne que l'exercice du droit à l'intégrité de sa personne (ici exprimé par le refus de la vaccination préventive pour un employé) pourrait être limité. On peut penser que dans une situation où le refus de la vaccination pour un travailleur pourrait porter ou risquer de porter atteinte aux bénéficiaires, l'employeur pourrait invoquer cet article pour exiger la vaccination, ne pas engager un postulant ou justifier une relocalisation d'un employé. L'article 20 traitant des distinctions fondées sur des aptitudes non discriminatoires va dans le même sens.

2. UN EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER DE SON EMPLOYÉ UNE VACCINATION PRÉVENTIVE ?

Oui. L'employeur doit alors démontrer une probabilité de risque réel de morbidité pour certains bénéficiaires non immunisés qui en seraient atteints. Dans ce cas, la seule expression de crainte n'est pas suffisante ; il faut une argumentation scientifique rigoureuse.

► Risques pour la santé des bénéficiaires

L'article 40 du *Règlement d'application de la Loi sur la protection de la santé publique*³ prévoit que tout employeur visé doit s'assurer que « toute personne à son service qui agit à titre de manipulateur d'aliments, de préposé aux soins de malades ou à la garde d'enfants se soumette à des mesures de prophylaxie déterminées par le chef du département de santé communautaire (DSC) ». Les directions de santé publique ont remplacé les DSC. Leurs recommandations de vaccination préventive doivent être basées sur des argumentations scientifiques rigoureuses.

Selon les articles 81 et 100 de la *Loi sur les services de santé et les services*

*sociaux*⁴, l'employeur peut invoquer la responsabilité qu'il a de donner des soins de qualité et sécuritaires pour justifier le besoin, pour certaines fonctions auprès de certains bénéficiaires, de vacciner préventivement des travailleurs et d'en faire une condition d'emploi ou d'affectation. Il peut aussi invoquer les articles 9 et 10 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements*⁵ de cette même loi.

► Risques pour la santé des travailleurs

Conformément à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁶, l'employeur, dans le cadre de ses obligations générales, doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé du travailleur, dont l'élimination des risques pouvant affecter sa santé. Il doit notamment : utiliser des méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur. En vertu de ces obligations, une interprétation large de la loi pourrait laisser entrevoir que l'employeur peut probablement exiger que ses travailleurs reçoivent une vaccination préventive jugée nécessaire pour leur travail. Une telle exigence devrait évidemment être bien appuyée et justifiée au point de vue médical⁷.

Finalement, des dispositions de conventions collectives peuvent également prévoir que l'employeur doit faire le nécessaire pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Toutefois, il semble bien qu'une telle règle ne prive pas les salariés de leur droit de refuser d'être vaccinés. Le syndicat ne peut renoncer à l'avance et au nom de l'ensemble des salariés à des libertés fondamentales individuelles dans le texte d'une convention collective.

3. UN EMPLOYEUR PEUT-IL AVOIR ACCÈS AUX RÉSULTATS DE LA VACCINATION AFIN DE S'ASSURER DE L'IMMUNITÉ DE SON TRAVAILLEUR ?

Oui. L'employeur peut y avoir accès lorsqu'il paie la vaccination préventive, qu'il avise préalablement son travailleur qu'il désire être informé de l'immunité acquise et que l'employé accepte cette

demande de transmission des résultats.

Si l'employé refuse de transmettre l'information à son employeur concernant sa vaccination, l'employeur pourrait lui demander le remboursement des frais de la vaccination et prendre des mesures comme si l'employé avait refusé de se faire vacciner. La transmission de l'information sur l'immunité d'une personne est soumise aux mêmes limites que la vaccination (articles 9.1 et 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*).

4. UN EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER D'ENGAGER UN EMPLOYÉ SOUS PRÉTEXTE QU'IL NE VEUT PAS ÊTRE VACCINÉ ?

La réponse est identique à celle concernant un travailleur déjà en place. Si un candidat à un poste considère qu'il n'a pas été embauché uniquement en raison de son refus de recevoir une vaccination, l'employeur pourrait avoir le fardeau de démontrer qu'il y avait un risque important justifiant l'obligation d'une vaccination préventive.

5. SI UNE TRAVAILLEUSE A REFUSÉ UNE VACCINATION PRÉVENTIVE RECOMMANDÉE ET OFFERTE PAR SON EMPLOYEUR, PEUT-ELLE OBTENIR UN RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU DE LA TRAVAILLEUSE ALLAITANTE (RPTETA) EN INVOQUANT UN RISQUE D'INFECTION À L'AGENT BIOLOGIQUE POUR LEQUEL ELLE AVAIT REFUSÉ LA VACCINATION ?

Des travailleuses qui avaient refusé une vaccination préventive à un agent pathogène (pour raison personnelle et non à la suite d'une allergie à ce vaccin) et qui ont ensuite demandé un RPTETA en invoquant la raison du risque d'infection à cause de ce même agent, se sont fait refuser le RPTETA. Il existe au moins un cas de jurisprudence à ce sujet⁸. Dans ce jugement, le RPTETA n'a pas été refusé au seul motif de la non-vaccination de l'employée, plusieurs autres éléments ont été considérés. Par ailleurs, on peut présumer que la commissaire l'aurait refusé sur ce motif puisqu'elle a écrit dans sa décision : « La Commission d'appel est d'avis qu'une travailleuse qui omet volontairement de se prévaloir d'une mesure de prévention offerte par l'employeur et qui élimine le danger, en l'occurrence le vaccin contre le virus de l'hépatite B, ne saurait invoquer son omission pour obtenir les bénéfices des dispositions de la loi. »

Cependant, il faut noter que plusieurs agents biologiques sont souvent invoqués comme risques biologiques justifiant une demande de RPTETA et que plusieurs de ces risques ne peuvent être éliminés par

une vaccination parce que inexistante.

6. SI UN TRAVAILLEUR A REFUSÉ UNE VACCINATION PRÉVENTIVE RECOMMANDÉE ET OFFERTE PAR SON EMPLOYEUR, PEUT-IL ÊTRE INDEMNISÉ S'IL CONTRACTE L'INFECTION À LA SUITE DE SON TRAVAIL ?

Oui. Il peut être indemnisé en vertu de l'article 25 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁹. Toutefois, une exception est prévue à l'article 27 de cette loi¹⁰ relativement à la négligence grossière et volontaire. Au moins à deux reprises, le Bureau de révision paritaire et la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles ont refusé les réclamations des travailleurs au motif que le fait de ne pas se faire vacciner est assimilable à de la négligence grossière et volontaire¹¹.

7. QU'ARRIVE-T-IL LORSQU'UN EMPLOYÉ, NON PROTÉGÉ CONTRE UNE INFECTION, EST EXPOSÉ À CET AGENT INFECTIEUX ET CONSTITUE UN RISQUE D'EXPOSITION POUR LES BÉNÉFICIAIRES DONT IL S'OCCUPE ?

Les conventions collectives du secteur de la santé permettent la libération ou le déplacement de ce travailleur s'il peut constituer un risque pour les bénéficiaires auprès de qui il travaille. Cette libération ou ce déplacement serait valable pour la durée de la période d'incubation¹². Dans les autres cas, la protection d'emploi est définie en vertu de la *Loi sur les normes du travail*¹³. ♦

* DR MICHÈLE TREMBLAY, M. D., CSPQ, Unité des maladies infectieuses et unité de santé au travail et environnementale, Direction régionale de la santé publique de Montréal-Centre.

R É F É R E N C E S

1. Ce texte est tiré de TREMBLAY, M., F. BOUCHARD. *Vaccination des travailleurs de la santé*. Disponible à l'ASSTSAS.

2. Québec. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. C-12, article 1 : « Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. ». Article 9.1 : « Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect ... du bien-être général des citoyens du Québec. ». Article 20 : « Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, justifiée par le caractère charitable ... d'une institution sans but lucratif ... est réputée non discriminatoire. »

3. Québec. *Règlement d'application de la Loi sur la santé publique*, L.R.Q. CP-35.

4. Québec. *Loi sur la santé et les services sociaux*, L.R.Q. S-4.2, article 81 : « La mission d'un centre hospitalier est d'offrir des services diagnostiques et des soins médicaux généraux et spécialisés... »

Article 100 : « Les établissements ont pour fonction d'assurer la prestation de services de santé ou de services sociaux de qualité ... qui visent à réduire ou à solutionner les problèmes de santé et de bien-être et à satisfaire les besoins des groupes de la population. »

5. Québec. *Loi sur les services de santé et les services sociaux : Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements*, article 9 : « Un établissement, à l'exception d'un centre de services sociaux, doit prendre les dispositions qui s'imposent pour prévenir et enrayer la contagion et l'infection... ». Article 10 : « Un établissement doit s'assurer que chaque personne y œuvrant se soumette aux normes déterminées par le chef du DSC en matière d'hygiène, de prophylaxie et de contrôle microbiologique et chimique. »

6. Québec. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q. Chapitre S-1.

7. BERNIER, L., L. GRANOSIK, J.F. PEDNEAULT. *Les droits de la personne et les relations de travail*. Partie IV, chapitre 18. La vaccination, Éditions Yvon Blais inc., 1997, 940 p.

8. *Hôpital du Sacré-Cœur et Andrée Legault*. CALP 34006-62-9111, 5 janvier 1993, Élane Harvey, commissaire.

9. Québec. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q. Chapitre A-3.001, article 25 : « Les droits conférés par la présente loi le sont sans égard à la responsabilité de quiconque. »

10. Ibid., article 27 : « Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique. »

11. BERNIER, L., L. GRANOSIK, J.F. PEDNEAULT. *Les droits de la personne et les relations de travail*. Éditions Yvon Blais inc., p. 18-3. Hepworth c. Promotions sociales Taylor-Thibodeau (1992) CALP 1614 ; Val Béclair (Ville de) c. Drolet (1994) BRP 19.

12. Voici un exemple de la convention collective FSSS-CLSC : article 41.04 : « La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur, pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans le même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa banque de congés-maladie. » Les autres conventions collectives dans le secteur de la santé ont des clauses similaires.

13. Québec. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. Chapitre N-1.1, article 122.2 : « Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois mois de service continu, pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois... »

Dans le cas où il y aurait congédiement à la suite d'une maladie ou de ses conséquences appréhendées (par exemple le risque de contagion aux bénéficiaires), le travailleur doit contester son renvoi à un commissaire du travail en vertu de l'article 123 de la même loi.