

La vaccination est l'un des principaux moyens par lesquels nous allons lutter pour sortir de la pandémie. C'est une façon dont nous travaillons collectivement pour nous protéger les uns les autres et priver le virus COVID-19 d'endroits où se propager. En tant que travailleurs, nous avons tout intérêt à ce que les lieux de travail soient sûrs et sains. Le SCFP encourage tous ceux qui peuvent se faire vacciner.

## **QUELS TYPES DE POLITIQUES DE VACCINATION EXISTENT?**

En général, il existe deux types de politiques de vaccination. Le premier est la vaccination obligatoire. La vaccination obligatoire exige que vous soyez complètement vacciné pour pouvoir travailler, sauf lorsque vous en êtes exempté en raison d'un motif de protection des droits de la personne, tel qu'un problème de santé ou la religion. Nous les avons vus annoncés par certaines municipalités, universités, hôpitaux, opérateurs de soins de longue durée, compagnies aériennes et conseils scolaires.

Le deuxième type de politique le plus courant est celui du « vaccination ou test », qui exige que les travailleurs soient entièrement vaccinés ou se soumettent à des tests fréquents - généralement au moins une fois par semaine, mais plus souvent dans certaines politiques. Nous avons vu des politiques de type « vax ou test » mises en œuvre dans des conseils scolaires, des services de garde d'enfants, des services de santé, des services sociaux et d'autres secteurs.

## **QUI CRÉE LES POLITIQUES DE VACCINATION?**

Dans certains secteurs, le gouvernement provincial exige que les employeurs créent des politiques de vaccination. Par exemple, dans les secteurs de la santé et de l'éducation, le médecin hygiéniste en chef a publié des instructions exigeant des conseils scolaires et de nombreux établissements de santé qu'ils mettent en œuvre une politique de « vaccination ou test » pour leurs employés, au minimum. Le gouvernement fédéral exige la vaccination obligatoire dans certains lieux de travail sous réglementation fédérale, comme les compagnies aériennes.

Certains employeurs mettent en œuvre des politiques de vaccination de manière unilatérale en s'appuyant sur les droits de la direction. Ces politiques doivent être raisonnables.

## **MON EMPLOYEUR PEUT-IL RENDRE LA VACCINATION OBLIGATOIRE?**

Compte tenu de la contagiosité et des risques graves pour la santé et la sécurité que présente le COVID-19, il est probable que les arbitres maintiendront l'obligation d'être vacciné pour pouvoir se rendre au travail en personne. Cela dit, les politiques de vaccination obligatoire doivent être raisonnables et appliquées de manière raisonnable.

Les politiques doivent tenir compte de la manière d'accommoder les travailleurs qui ne peuvent pas se faire vacciner en raison d'un motif de protection des droits de la personne, comme une condition médicale empêchant la vaccination ou une objection religieuse.

Elles doivent définir des attentes claires et prévoir des délais raisonnables et un préavis à chaque étape.

## **QU'EN EST-IL DE MES DROITS À LA VIE PRIVÉE?**

Les politiques de vaccination obligeront les employeurs à recueillir des renseignements personnels sur la santé sous la forme du statut vaccinal des employés. Les employeurs sont autorisés à recueillir des renseignements personnels sur la santé dans un but professionnel légitime, à condition qu'ils ne recueillent pas plus d'informations que nécessaire pour atteindre ce but. Ils doivent également utiliser les informations recueillies uniquement aux fins de la mise en œuvre de la politique. De plus, toute information personnelle sur la santé recueillie (y compris le statut vaccinal) doit rester confidentielle.

Les informations sur les tests COVID-19, y compris les résultats des tests, sont également des informations personnelles sur la santé. La collecte des résultats des tests COVID-19 est raisonnable dans le cadre d'un programme de dépistage COVID-19 en milieu de travail. Encore une fois, la confidentialité doit être respectée.

Les employeurs devraient déjà avoir des mécanismes en place pour protéger les informations médicales confidentielles, puisqu'ils sont tenus de les recueillir dans des circonstances telles que les aménagements médicaux.

## **AI-JE LE DROIT DE REFUSER LA VACCINATION LORSQUE MON EMPLOYEUR A MIS EN PLACE UNE POLITIQUE DE VACCINATION OBLIGATOIRE?**

Un employé peut toujours refuser de se faire vacciner. Toutefois, ce refus peut avoir des conséquences. Le COVID-19 est une nouvelle maladie. Nous ne connaissons aucune convention collective du SCFP dont le libellé précise ce qui se passe lorsqu'un employé refuse de se faire vacciner contre le COVID-19, même si une politique l'exige.

La législation sur les droits de la personne n'offre des protections qu'aux personnes qui entrent dans son champ d'application limité (voir plus loin).

Les sections locales devront poursuivre les discussions avec les employeurs au sujet des politiques de vaccination et des questions de mise en œuvre.

Dans certains cas, les sections locales peuvent être en mesure de négocier des modalités de travail alternatives (comme le travail à distance), qui permettent aux employés non vaccinés de continuer à travailler, sans mettre en danger la santé et la sécurité des autres.

Lorsque d'autres modalités de travail ne sont pas possibles, les sections locales devraient essayer de négocier la possibilité de puiser dans les banques de vacances et autres banques pendant que les travailleurs restent hors du lieu de travail. Lorsque les membres n'ont plus d'heures accumulées en banque, les sections locales devraient essayer de négocier un congé administratif non payé comme alternative au licenciement.

## **COMMENT LE PROCESSUS D'ACCOMODEMENT AUX DROITS DE LA PERSONNE FONCTIONNE-T-IL DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE VACCINATION OBLIGATOIRE?**

Un employé qui cherche à obtenir un accommodement en matière de droits de la personne doit d'abord démontrer qu'il ne peut pas être vacciné pour une raison protégée par la législation, comme un handicap ou la religion/les croyances.

Il existe un nombre limité de raisons pour lesquelles une personne serait médicalement incapable de recevoir un vaccin COVID-19. L'une de ces raisons peut être une allergie à un ingrédient présent dans tous les vaccins COVID-19 disponibles. La grande majorité des personnes peuvent recevoir en toute sécurité n'importe quel vaccin COVID-19 approuvé.

Pour obtenir une exemption fondée sur la religion ou les croyances, l'employé doit établir un lien entre son refus de recevoir le vaccin COVID-19 et une croyance religieuse ou similaire sincère. Le scepticisme quant à la sécurité ou à l'efficacité des vaccins, ou l'opposition politique à la vaccination, ne suffisent pas.

Gardez à l'esprit que les décideurs judiciaires n'ont pas accepté que toute croyance personnelle individuelle constitue une croyance.

Certains employés qui s'opposent aux vaccins COVID-19 peuvent essayer de prétendre qu'une croyance personnelle selon laquelle les vaccins sont inefficaces ou nocifs équivaut à une croyance. Mais sans un lien clair entre de telles opinions sur les vaccins COVID-19 et un système de croyances religieuses ou analogues plus large (plutôt qu'une idéologie politique), de telles revendications ont peu de chances d'aboutir.

Les accommodements qui exempteraient un employé du masquage ou du test sont extrêmement rares.

Même si vous avez des raisons pour l'accommodement, un employeur n'est tenu de le faire que jusqu'à ce qu'il y ait contrainte excessive. Toutefois, un employeur peut tenir compte de la santé et de la sécurité des autres personnes présentes sur le lieu de travail pour décider d'accorder ou non une mesure d'accommodement particulière.

## **PUIS-JE PERDRE MON EMPLOI SI JE NE ME FAIS PAS VACCINER OU SI JE NE ME CONFORME PAS AUX EXIGENCES DE TEST?**

Certaines politiques patronales prévoient que les employés qui refusent de se faire vacciner seront licenciés (à l'exception de ceux qui bénéficient d'un accommodement avéré des droits de la personne). Le licenciement doit toujours être la dernière étape d'une mesure disciplinaire. Il existe des alternatives que l'employeur devrait explorer avant le licenciement. Par exemple, l'employeur doit se demander s'il est possible pour un employé non vacciné de travailler à domicile.

Si vous êtes licencié, parlez à un délégué syndical et déposez un grief. Expliquez votre situation particulière à votre section locale. Votre section locale décidera de la suite à donner à votre grief, y compris s'il faut le soumettre à l'arbitrage. Il y a de fortes chances que les arbitres maintiennent le licenciement des employés qui refusent de se faire vacciner.

Lorsqu'une politique de vaccination ou de dépistage est en place, les chances qu'un arbitre annule un tel licenciement sont faibles.

## **SERAI-JE PAYÉ SI JE SUIS EN CONGÉ OU LICENCIÉ?**

Les sections locales peuvent encourager les employeurs à permettre aux employés de puiser dans les banques de congés prévues dans la convention collective, comme les vacances. Le fait qu'un employé ait ou non le droit de le faire dépendra du libellé de la convention collective. Lorsqu'un employé n'a plus de temps en banque, tout congé sera très probablement non rémunéré. La convention collective déterminera si l'employeur doit maintenir les avantages sociaux pendant un congé.

Si vous êtes licencié, votre employeur dira presque toujours que vous avez été congédié « avec motif » et ne vous versera aucune indemnité de départ.

Service Canada refuse souvent de verser des prestations d'assurance-emploi aux employés congédiés « avec motif valable ». Dans ce cas, il appartient à l'employé de contester la décision de Service Canada et d'expliquer pourquoi il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi.

## **POURQUOI LES PERSONNES VACCINÉES NE DOIVENT-ELLES PAS SE FAIR DÉPISTER?**

Bien que les personnes vaccinées puissent être infectées, l'infection est beaucoup moins probable que chez les personnes non vaccinées.

Le statut vaccinal n'est pas un motif de protection des droits de la personne. Le fait pour un employeur de traiter différemment les employés vaccinés et non vaccinés afin de déterminer s'ils doivent ou non subir un test de dépistage régulier ne constitue donc pas une forme de discrimination interdite.

## **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Les travailleurs ont droit à un lieu de travail sain et sécuritaire. La vaccination est un moyen de garantir ce droit, car elle réduit considérablement le risque d'épidémie sur le lieu de travail et contribue à protéger toute personne infectée contre des dommages graves.

Mais elle ne constitue pas une solution à elle seule. La vaccination doit faire partie d'un plan COVID-19 sur le lieu de travail qui doit impliquer les représentants syndicaux de la santé et de la sécurité et inclure d'autres mesures, telles qu'une meilleure ventilation, la distanciation, le dépistage et l'EPI.