

Le côté juridique des mandats de vaccination

De nombreux membres ont posé des questions sur la politique de la Société sur la vaccination obligatoire. Ce document présente certains des problèmes juridiques et les réponses probables.

De prime abord, il faut mentionner que chaque syndicat au Canada, comme chaque employeur, doit considérer les questions entourant la vaccination et le milieu de travail comme un exercice d'équilibre. Il y a des intérêts qui semblent pousser les uns contre les autres. Chaque fois que cela se produit, l'Association doit examiner les intérêts, les risques, les résultats probables et d'autres facteurs, et prendre une décision éclairée sur ce qu'il faut faire. C'est un exercice de jugement. Pas tout le monde ne sera satisfait du résultat.

Deuxièmement, nous devons tenter de prévoir les résultats d'une contestation judiciaire, sans avoir une gamme complète de décisions. Nous devons essayer de prédire le résultat le plus probable. Ce n'est peut-être pas un exercice parfait, mais nous ne pouvons pas attendre des années pour que tout soit jugé par la Cour suprême du Canada avant de prendre nos décisions.

Commençons par la fin - Quel est la conclusion finale

Nous sommes d'avis que les arbitres et les tribunaux décideront qu'une politique de vaccination obligatoire, si correctement préparée est légale et exécutoire, tant qu'elle comprenne des limites et des exceptions. Cela devrait inclure l'obligation d'adaptation pour les personnes qui, pour des raisons liées aux droits de la personne, ne peuvent pas être vaccinées. Pour toute autre personne qui refuse de se faire vacciner, la politique devrait également envisager d'autres options, notamment des congés payés ou non payés.

La politique devrait également prévoir des dispositions raisonnables pour protéger la vie privée de tous les membres de l'ACMPA.

Maintenant, les détails

Pouvoir de l'employeur de mettre en œuvre une politique de vaccination obligatoire

Les arbitres et les tribunaux au Canada ont indiqué que les employeurs ont le pouvoir discrétionnaire d'établir des règles en milieu de travail qui sont raisonnables. Ce sont ces mêmes arbitres qui décident de ce qui est raisonnable. Les arbitres donnent aux employeurs beaucoup de latitude lorsqu'ils-elles décident si une règle est raisonnable, et les règles sur les vaccins obligatoires ne font pas exception. Comme on peut s'y attendre avec quelque chose d'aussi nouveau que les vaccins COVID, il n'y a rien dans la convention collective qui empêche explicitement à l'employeur d'établir une règle à ce sujet.

Depuis le début de l'épidémie, l'ACMPA pousse Postes Canada à prendre toutes les mesures raisonnables pour rendre le lieu de travail plus sécuritaire. Cela est essentiel lorsque le risque auquel les employés sont confrontés est une maladie grave ou la mort. La question est de savoir s'il faut lutter contre une politique qui oblige les individus à se faire vacciner.

L'ACMPA comprend que les politiques exigeant la vaccination et la divulgation du statut de vaccination constituent une intrusion importante dans la vie privée et l'intégrité personnelle et corporelle des employés. D'un autre côté, les arbitres ont généralement maintenu les politiques de vaccination obligatoire dans des circonstances où il existe des preuves raisonnables qu'elles réduiraient un risque

important pour la santé en milieu de travail. À notre avis, la science actuelle sur la COVID-19 et les vaccins suffirait à un arbitre pour conclure que Postes Canada avait le droit de mettre une politique en place, même si elle n'élimine pas entièrement le risque pour les employés vaccinés et pour la clientèle.

Employés qui ne peuvent pas être vaccinés pour des raisons de droits humains

Si une employée ne peut pas être vaccinée pour des raisons des droits de la personne (soit en raison d'un handicap ou possiblement en raison de la religion), la Société doit considérer des mesures d'adaptation.

La politique reconnaît que toute personne soulevant une véritable question de droits de la personne devra être accommodée jusqu'au point de contrainte excessive. Les employés devront s'identifier et fournir certaines informations avant de déclencher ce droit. Cela inclurait des informations (y compris des renseignements fournis par leur praticien de santé agréé) pour établir la base liée aux droits de la personne démontrant leur incapacité à se faire vacciner. Ce ne sera pas une tâche facile.

Les personnes dont les circonstances soulèvent des droits de la personne doivent être accommodées. Si cela n'est pas possible au bureau de poste, il se peut qu'elles soient mises en congé jusqu'à ce qu'il ne soit plus nécessaire de se faire vacciner. Il est peu probable que le congé soit payé à moins qu'il ne donne droit à des prestations d'invalidité à court/long terme.

Employés qui refusent de se faire vacciner pour d'autres raisons

La jurisprudence est claire : les salariés ne peuvent être contraints de se faire vacciner sans leur consentement. Ici, l'employeur précise qu'une personne est libre de rester non vaccinée, mais ne sera pas autorisée à entrer dans le bureau de poste pour travailler si elle fait ce choix.

De nombreuses personnes ont avancé divers arguments créatifs pour expliquer pourquoi ils ne doivent pas être vaccinés, y compris ceux basés sur la Charte canadienne des droits et libertés, les conventions internationales interdisant les traitements médicaux ou l'expérimentation sans consentement, les lois contre les tests génétiques et d'autres principes juridiques. Je n'ai vu aucun de ces arguments qui, selon moi, empêcheraient Postes Canada d'exiger que les gens soient vaccinés pour être sur le lieu de travail et pour servir les clients.

Problèmes de confidentialité

Toute politique doit comprendre des mesures qui traitent des questions de confidentialité, notamment : collecter les informations directement auprès de l'employé et non d'un tiers, ne collecter les informations qu'une seule fois, garantir que les informations ne soient divulguées formellement qu'à l'interne, et au nombre minimum de personnes qui ont besoin des informations pour administrer et appliquer la politique, et, finalement, supprimer les informations au moment opportun.

CONCLUSION

Pour les raisons ci-dessus, nous sommes d'avis que, même si l'ACMPA la contestait, il est probable qu'un arbitre conclurait que la plupart ou la totalité de la politique de vaccination obligatoire proposée est raisonnable. Cependant, selon la façon dont il est mis en œuvre dans des cas individuels, il pourrait être possible de déposer un grief prétendant que la situation du membre n'a pas été traitée de manière appropriée ou raisonnable.