



Obligation de vaccination

Les prochaines étapes



Session d'information - Vaccination

- Votre meilleure source d'information est la FAQ de l'AFPC

<http://syndicatafpc.ca/faq-politique-vaccination-du-federal>

Questions courantes

- Qu'en est-il des télétravailleurs ?
 - La politique de vaccination du gouvernement fédéral s'applique à tout le personnel de l'administration publique centrale, de la GRC, de l'ASFC et du Service correctionnel. Les personnes en télétravail n'y échappent pas parce que, selon le gouvernement fédéral, tout le personnel peut être appelé à assister à des réunions ou à des activités planifiées, à consulter des renseignements de nature délicate ou à répondre à des besoins opérationnels urgents. Can the employer require our members to be vaccinated?
 - Personne ne peut être forcé à se faire vacciner, mais selon la jurisprudence limitée dont nous disposons, les personnes qui refusent de se faire vacciner doivent en accepter les conséquences.
 - Les employeurs ont l'obligation d'assurer la sécurité de leurs milieux de travail. Dans le contexte d'une pandémie mondiale, le gouvernement fédéral exige que son personnel soit vacciné.



Session d'information - Vaccination

Accommodement

- Les principes de base, quelle est l'obligation d'adaptation?

L'employeur ou fournisseur de services a l'obligation d'ajuster ses règlements, politiques ou pratiques pour vous permettre de participer pleinement. Cette obligation s'applique aux besoins liés aux motifs de discrimination. Il s'agit de l'obligation d'adaptation.

L'obligation d'adaptation signifie qu'il faut parfois traiter les gens de façon différente pour prévenir ou réduire la discrimination. Par exemple, demander à tous les candidats de compléter un examen écrit pourrait être injuste pour une personne qui a une déficience visuelle. Dans ces cas, l'obligation d'adaptation peut exiger que des mesures soient prises pour assurer qu'une personne puisse participer pleinement.

(<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-lobligation-dadaptation>)



Session d'information- Vaccination

Accommodement

- Les principes de base (2), quels sont les motifs de discrimination ?

La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégés par la loi

Seuls les motifs énumérés dans la Loi sont protégés par la Loi et la convention collective.

La race

L'origine nationale ou ethnique

La couleur

La religion

L'âge

Le sexe

L'orientation sexuelle

L'identité ou expression de genre

L'état matrimonial

La situation de famille

La déficience

Les caractéristiques génétiques

Une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire (ou état de personne graciée).



Session d'information- Vaccination

Accommodement

- La politique en matière de vaccins stipule que tous les employés doivent être entièrement vaccinés, "à moins que des mesures d'adaptation ne soient prises en raison d'une contre-indication médicale certifiée, de la religion ou d'un autre motif de discrimination interdit au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne".
- **Il n'existe aucune obligation légale pour l'employeur d'accommoder les employés qui ont choisi de ne pas être vaccinés en raison de leurs convictions personnelles. Les convictions personnelles ne sont pas des motifs de discrimination interdits par la Loi canadienne sur les droits de la personne ou la convention collective.**
- Les deux motifs à prévoir sont le handicap et la religion.
- Les mesures d'adaptation doivent être prises au cas par cas.



Session d'information - Vaccination

Accommodement

Les employés ont l'obligation de fournir des informations véridiques. La présentation d'une fausse déclaration constituerait une faute grave et pourrait entraîner une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les représentants syndicaux doivent rappeler cette obligation à nos membres s'ils ont le moindre doute sur les informations soumises par notre membre.



Session d'information - Vaccination

Handicap

Exigences normales:

- Certificat médical signé par un médecin ou une infirmière praticienne.
- Comme d'habitude, le certificat ne doit pas contenir le diagnostic mais plutôt la limitation fonctionnelle (impossibilité de recevoir le vaccin COVID-19).
- La note doit préciser si la raison est permanente ou limitée dans le temps. Si elle est limitée dans le temps, la note doit indiquer la durée de la limitation.

N'oubliez pas la nécessité d'évaluer au cas par cas! Que faire si le membre ne peut pas fournir le certificat ?

- Demandez les détails et les raisons de cette incapacité et suivez l'arbre de la connaissance si nécessaire.



Session d'information- Vaccination

Religion

Exigences normales:

- L'employeur doit être satisfait que l'employé a une croyance religieuse sincère qui l'empêche d'être entièrement vacciné.
- L'exigence porte sur la sincérité de la croyance **individuelle** ancrée dans la religion, et non sur le fait qu'elle soit reconnue par d'autres membres de la même religion.
 - La croyance doit être de nature religieuse (pas une croyance personnelle ou morale), et l'employé doit expliquer la nature de la croyance et pourquoi elle empêche la vaccination.
 - La validité de la croyance elle-même **ne doit pas être remise en cause** par l'employeur;
 - Il doit uniquement déterminer si la croyance est sincère chez l'employé.

(Trousse d'outils des gestionnaires pour la mise en oeuvre de la vaccination obligatoire)

N'oubliez pas la nécessité d'évaluer au cas par cas ! Que faire si je ne suis pas sûr qu'il s'agisse d'une demande d'adaptation valable?

- Demandez les détails et suivez l'arbre de la connaissance si nécessaire



Session d'information- Vaccination

Religion (2)

Le plus souvent, les demandes de mesures d'adaptation fondées sur des motifs religieux n'ont pas besoin d'être documentées. Toutefois, si vous ne connaissez pas bien la religion ou les pratiques religieuses en question, il pourrait être bon d'obtenir des précisions supplémentaires auprès de l'employé ou d'un représentant désigné de sa communauté religieuse. Dans ce cas également, l'information demandée doit porter sur la nécessité de prendre des mesures d'adaptation, et non sur la vie privée de l'employé..

(<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/travailler-gouvernement-canada-obligation-prendre-mesures-adaptation-votre-droit-non-discrimination/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html>)

N'oubliez pas la nécessité d'évaluer au cas par cas ! Que faire si l'employeur demande des informations supplémentaires et que je pense que c'est trop intrusif ?

- Demandez les détails et suivez l'arbre de la connaissance si nécessaire



Session d'information - Vaccination

Autres motifs

- Les autres motifs de discrimination interdits sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, le handicap et la condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou pour laquelle une suspension du dossier a été ordonnée.
- Notre membre devra fournir une attestation sur la façon dont sa demande d'adaptation est liée au motif interdit pertinent. L'employeur peut demander des informations supplémentaires et des documents justificatifs, le cas échéant, pour évaluer la demande d'adaptation.

(Boîte à outils des gestionnaires)

N'oubliez pas la nécessité d'évaluer au cas par cas ! Que faire si l'employeur demande des informations supplémentaires et que je pense que c'est trop intrusif?

- Demandez les détails et suivez l'arbre de connaissances si nécessaire



Session d'information - Vaccination

Comment traiter les questions et les demandes des membres

- Questions générales relatives au mandat de vaccination
 - Utilisez le modèle de courriel que nous vous avons fourni et renvoyez-les à la FAQ de l'AFPC
- Questions spécifiques concernant la légalité du mandat
 - Déclaration générale selon laquelle l'AFPC a exploré toutes les voies juridiques et obtenu des avis juridiques. La déclaration générale de l'AFPC dans la FAQ est qu'il est fort probable que la politique du gouvernement résiste aux contestations juridiques qui pourraient être présentées, donc la meilleure et la plus sûre chose à faire est de se faire vacciner.
- Demande d'adaptation
 - Renvoyez le membre à l'employeur pour une détermination initiale. Ne donnez pas de conseils préliminaires avant le refus de la mesure d'adaptation ou la demande de clarification.



Information Session - Vaccination

Comment traiter les questions et les demandes des membres

- Demande d'adaptation (2)

- Demande de clarification

1. Assurez-vous que le membre comprend les conséquences d'un mensonge dans sa déclaration sous serment. Les conséquences sont plus importantes que la politique de vaccination elle-même. Si le membre est pris en train de mentir, cela pourrait être interprété comme un abus de confiance et entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
2. Retournez voir l'employeur et demandez-lui le raisonnement qui sous-tend cette demande si vous pensez que l'employeur met en doute la validité de la croyance. Vous pouvez le renvoyer à la boîte à outils des gestionnaires qui stipule spécifiquement que la validité de la croyance elle-même ne doit pas être remise en question par l'employeur.
3. Pour les demandes liées à des pratiques religieuses, vous ne devriez généralement pas avoir besoin de documents justificatifs. Cependant, si vous n'êtes pas familier avec la religion ou la pratique religieuse spécifique, il peut être approprié de demander des informations supplémentaires à l'employé ou à un responsable désigné au sein de la communauté religieuse de l'employé. Encore une fois, l'information que vous recherchez doit porter sur les besoins relatifs à la mesure d'adaptation plutôt que sur des renseignements personnels concernant l'employé.



Information Session - Vaccination

Comment traiter les questions et les demandes des membres

- Demande d'adaptation (3)

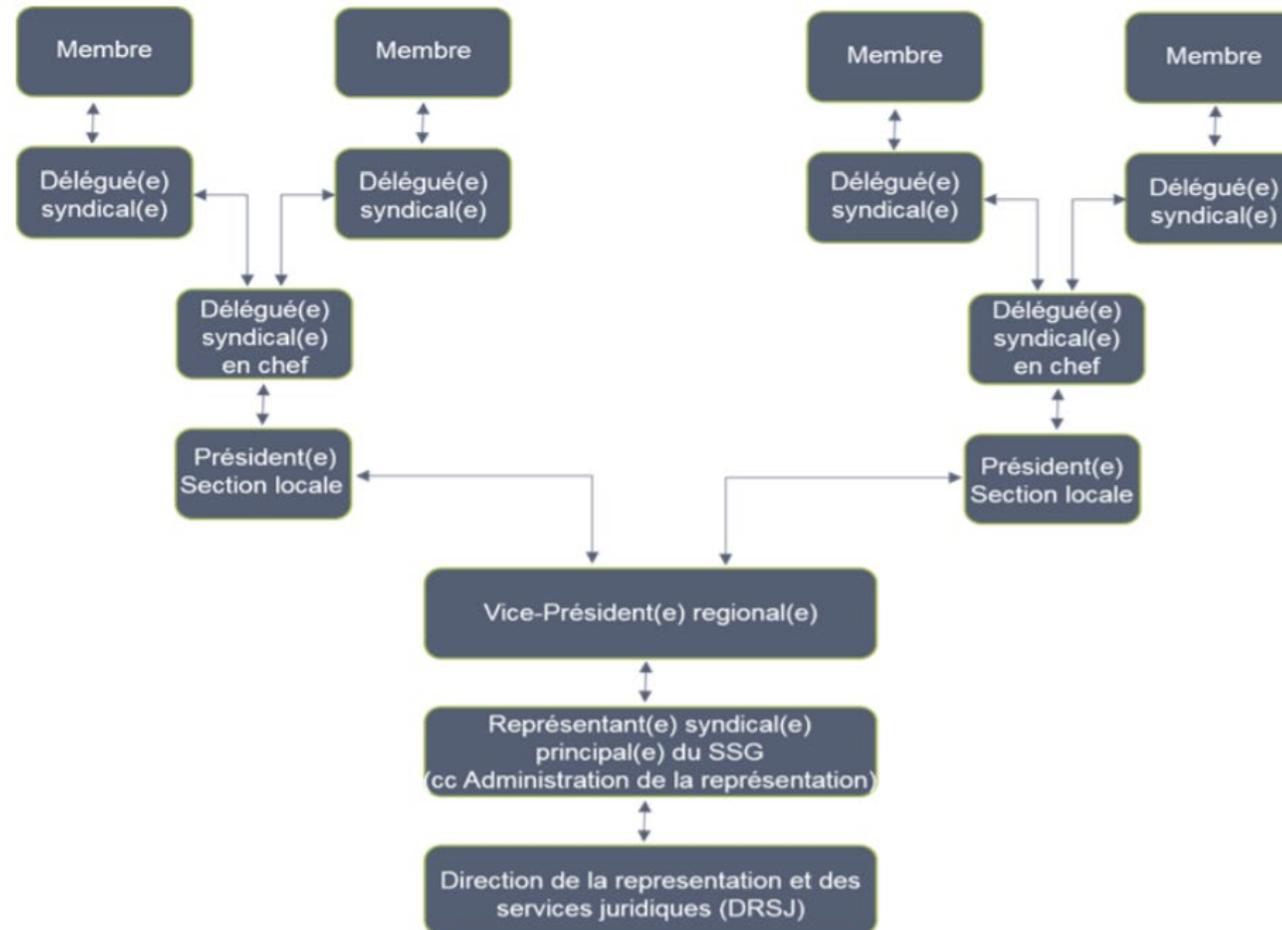
- Demande de clarification

4. À moins que l'employeur ne puisse démontrer un doute raisonnable, nous pensons qu'il pourrait enfreindre son obligation d'accommodement. Le test d'accommodement religieux est conçu pour être vague afin de couvrir des circonstances imprévues comme celle-ci, mais il y a quand même des limites. Ce n'est certainement pas un succès garanti en arbitrage. De nombreux cabinets d'avocats canadiens ont émis des avis préliminaires selon lesquels les exemptions religieuses à la politique de vaccination obligatoire COVID-19 seront rejetées si elles sont contestées devant les tribunaux..

Pour ces raisons, il est important de réitérer la doctrine "Obéissez maintenant, déposez un grief plus tard". La règle générale en droit du travail est que l'employé doit suivre les instructions et déposer un grief plutôt que de refuser de se conformer, sauf circonstances particulières (santé et sécurité, ...). Dans le cas présent, si l'employeur persiste et demande au membre de fournir les réponses, celui-ci devrait informer l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec cette demande mais qu'il fournit les réponses et qu'il déposera un grief.

Information Session - Vaccination

L'arbre de la connaissance





Information Session - Vaccination

Ressources

- FAQ de l'AFPC
 - <http://syndicatafpc.ca/faq-politique-vaccination-du-federal>
- Doctrine sur le droit d'adaptation
 - https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/201201E?