



Canadian Media Guild

La Guilde canadienne des médias

CWA Canada Local 30213 / Section locale 30213, SCA Canada

Document de position de la Guilde canadienne des médias (GCM) sur la vaccination obligatoire en 2021

Présenté au Comité exécutif national (CEN) – septembre 2021

Alors que les gouvernements et les employeurs adoptent des politiques de vaccination obligatoire, plusieurs membres de la Guilde lui ont fait parvenir des questions au sujet de leurs droits et de sa position à ce sujet.

Ce sont des questions complexes, et nous savons que nos membres peuvent avoir des opinions divergentes. Nous encourageons vivement tous nos membres à faire preuve de bienveillance et de respect les uns envers les autres et à reconnaître la sincérité de leurs collègues qui ont des opinions différentes des leurs sur ces questions.

En tant que syndicat, lorsque les politiques de vaccination obligatoire ont été mises de l'avant, nous avons demandé l'avis de notre conseiller juridique et nous avons consulté d'autres syndicats et pris en compte leur opinion. Nos conclusions à ce jour, énoncées brièvement, sont les suivantes.

Aperçu

Nous reconnaissons tout d'abord que les autorités de santé publique promeuvent désormais la vaccination comme la principale mesure pour contrer la pandémie de COVID-19 et que les gouvernements présentent des règlements visant à rendre la vaccination obligatoire dans plusieurs endroits et situations, ou sont sur le point de le faire.

Nous reconnaissons également que les employeurs sont tenus selon la loi de respecter les directives de la Santé publique et les réglementations gouvernementales (à moins qu'une réglementation ne soit renversée par un tribunal), et qu'il existe depuis longtemps des lois en matière de santé et de sécurité au travail exigeant que les employeurs fournissent un milieu de travail sécuritaire.

Parallèlement, nous savons aussi que les syndicats et les employés doivent être vigilants et conscients du fait que les politiques de vaccination obligatoire peuvent conférer aux employeurs des pouvoirs excessifs, incompatibles avec ce qui est nécessaire pour créer un milieu de travail sécuritaire, et allant au-delà de ce qui est nécessaire pour se conformer aux réglementations gouvernementales en matière de COVID-19.

Principes généraux des politiques de vaccination

Les politiques de vaccination doivent être élaborées en consultation avec le syndicat.

Elles doivent être claires, et les mesures mises en œuvre doivent avoir un lien logique avec les objectifs que la politique tente d'atteindre, à savoir un milieu de travail sécuritaire. Plus précisément, ces politiques doivent avoir un lien logique avec le respect de la réglementation gouvernementale ou la prévention de la transmission de la COVID-19.

Les politiques de vaccination doivent être conformes à la législation en matière de droits de la personne et définir clairement le ou les processus de prise en compte et de protection des besoins des employés en situation de handicap (ou d'autres besoins découlant des droits de la personne énoncés dans la législation pertinente).

Ces politiques doivent être conformes à la législation en matière de protection de la vie privée et contenir des mesures strictes de protection de la confidentialité des renseignements sur la santé et le statut vaccinal des employés. Elles doivent aussi comprendre des restrictions strictes sur la capacité de la direction et des autres membres du personnel à accéder aux renseignements confidentiels sur la santé ou le statut vaccinal et à les communiquer.

Les politiques de vaccination doivent être conformes aux conventions collectives.

Elles doivent être appliquées de manière cohérente.

Ces politiques ne doivent pas être punitives. La menace d'une mesure disciplinaire ou d'un licenciement est rarement propice à l'instauration d'un milieu de travail sain et efficace. Les politiques qui visent à favoriser la participation à un programme de vaccination devraient utiliser d'autres moyens, comme la distribution d'information aux employés et prévoir des solutions de rechange temporaires. De même, lorsque cela est possible, les politiques devraient envisager des solutions de rechange permanentes à la vaccination obligatoire, comme le télétravail, les congés, le dépistage régulier, l'ÉPI et d'autres mesures de santé et de sécurité éprouvées.

La vaccination ne doit pas être la seule méthode utilisée pour lutter contre la COVID-19 et garantir la sécurité en milieu de travail.

Que faire si un employé n'est pas d'accord avec la politique de vaccination de son employeur?

Quels sont les droits des employés si leur employeur exige qu'ils soient vaccinés ou qu'ils divulguent leur statut vaccinal?

Lorsqu'un employé d'un milieu de travail syndiqué pense que son employeur n'a pas le droit de lui demander de faire quelque chose et que, par conséquent, il ne veut pas se conformer à la directive émise, il peut demander à son syndicat de déposer un grief pour contester la position de l'employeur sur cette question. Lorsqu'un grief est déposé, le syndicat et l'employeur cherchent une solution. Si aucune solution n'est trouvée, le syndicat peut soumettre le grief à un arbitre indépendant afin qu'il rende une décision.

Dans l'intervalle, toutefois, en règle générale, jusqu'à ce que le grief soit résolu ou fasse l'objet d'un arbitrage, l'employé doit se conformer à la directive de l'employeur et faire ce que celui-ci lui demande.

Il existe deux exceptions générales à cette règle :

(1) Droit de refuser de faire une tâche lié à la santé et la sécurité au travail (SST)

Si un employé croit qu'une tâche est dangereuse pour lui-même ou pour autrui, il a le droit de refuser de l'exécuter. En vertu de la législation sur la SST, un tel refus déclenche un processus d'enquête interne. Si l'employé n'est pas satisfait des résultats de l'enquête interne et persiste dans son refus, la législation sur la SST prévoit que ce refus doit être soumis à un représentant en SST du gouvernement.

Dans les organisations de compétence provinciale ou territoriale, le représentant en santé et sécurité du gouvernement est tenu d'enquêter. Dans les organisations de compétence fédérale, il n'est pas tenu d'enquêter s'il détermine que le refus de travailler pourrait être traité de manière plus appropriée par d'autres lois ou que ce refus est insignifiant, frivole, vexatoire ou motivé par la mauvaise foi.

La plupart des territoires de compétence exigent que le représentant en santé et sécurité, à la fin de son enquête, fasse un rapport écrit de ses conclusions à l'employeur, au comité de SST et au travailleur qui a exprimé son refus. Le représentant en santé et sécurité informe les parties :

- qu'il existe une condition dangereuse ou un danger; le travailleur pourra persister dans son refus de travailler jusqu'à ce que des mesures correctives soient mises en œuvre; ou
- qu'il n'existe pas de condition dangereuse ou de danger. Le représentant en santé et sécurité informera le travailleur qu'il ne peut plus se prévaloir de son droit de refus et qu'il doit retourner au travail.

À la fin de ce processus, si la position de l'employé est jugée sans fondement, ce dernier devra se conformer à la directive de son employeur.

(2) Ordonnances provisoires

Si un syndicat dépose un grief et qu'un « préjudice irréparable » pour un employé se produit avant que le grief ne fasse l'objet d'une décision d'un arbitre, le syndicat peut, avant que la décision soit rendue, demander à l'arbitre d'émettre une « ordonnance provisoire » pour empêcher temporairement le préjudice irréparable de se produire. Une telle ordonnance serait en vigueur jusqu'à ce que l'affaire soit entendue au complet et qu'une décision finale soit rendue par l'arbitre.

Les ordonnances provisoires sont très rares et exigent qu'un préjudice irréparable soit imminent.

Nous avons examiné avec nos conseillers juridiques les répercussions probables des politiques de vaccination obligatoire et leur avons demandé leur avis pour savoir s'il y avait lieu de prendre des mesures provisoires. Voici la réponse qu'ils nous ont donnée.

Lorsqu'une politique de l'employeur exige qu'un employé divulgue son statut vaccinal ou se fasse vacciner pour continuer à travailler et que l'employé ne se conforme pas à cette politique, l'effet immédiat de cette non-conformité sera probablement que l'employeur ne laissera pas l'employé travailler et que ce dernier ne travaillera pas et ne touchera pas de salaire. Cet effet est très grave et s'apparente à la situation d'un employé licencié abusivement ou renvoyé sans motif valable. Il se traduit par une perte de revenus.

Les arbitres et les tribunaux ont cependant toujours considéré qu'un tel effet, bien que très grave, constitue rarement un préjudice irréparable, car la perte de revenus peut être réglée par une ordonnance à la fin de l'arbitrage si le syndicat a gain de cause – une ordonnance selon laquelle l'employeur doit rembourser l'employé pour toutes ses pertes.

En bref, la perte temporaire de revenus en soi (c'est-à-dire sans démonstration de conséquences personnelles inévitables supplémentaires qui constitueraient un préjudice irréparable) est rarement considérée par les arbitres ou les tribunaux comme un préjudice irréparable, et par conséquent, il est très rare que des « ordonnances provisoires » ou des injonctions soient émises dans de telles situations.
