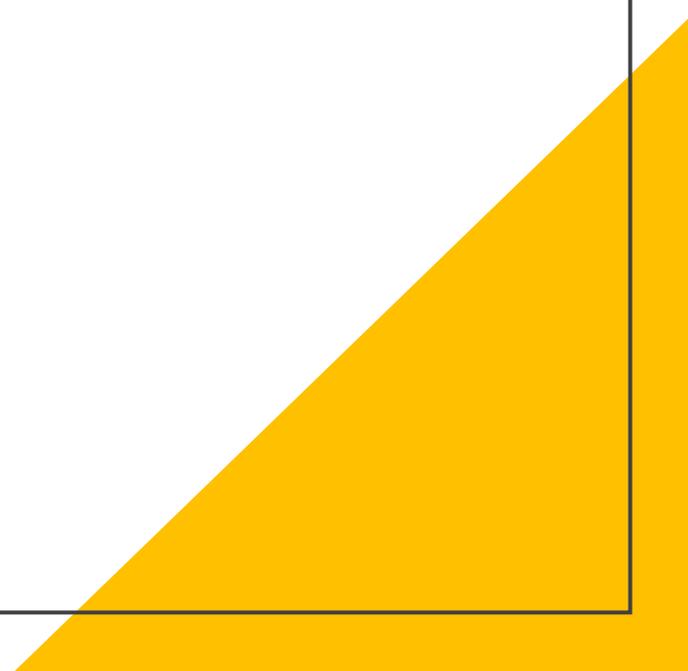


# La pratique de vaccination obligatoire de Postes Canada

Raphaëlle Laframboise-Carignan, Avocate chez RavenLaw

Le 8 novembre 2021

A large yellow triangle is positioned in the bottom right corner of the slide, pointing towards the top right.

# Agenda

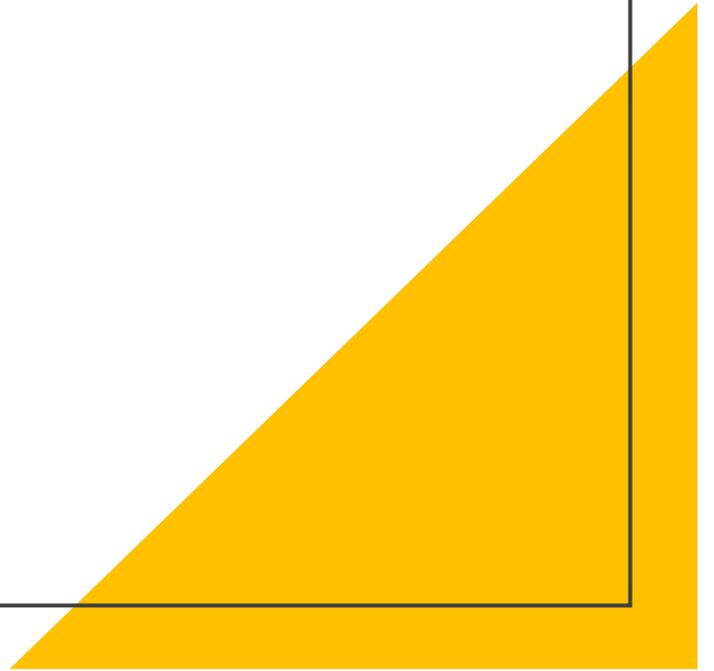
1. Le contexte légal
2. Survol de la pratique
3. Le non-respect de la pratique
4. Est-ce que la pratique est raisonnable ?
5. La protection des renseignements personnels
6. Défendre les intérêts de vos membres

Questions ? Consultez la [foire aux questions de l'AFPC](#)

# Partie 1 : Le contexte légal

- La lettre de la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement
  - [La politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale y compris à la Gendarmerie royale du Canada](#)
  - Le devoir de juste représentation
  - Une situation inédite
  - En évolution constante
- 

# Partie 2 : Survol de la pratique



# Énoncé de la pratique

« Dans le prolongement de sa Politique en matière de santé et de sécurité, Postes Canada s'engage à créer et à maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire pour l'ensemble de son personnel, de ses entrepreneurs, de ses visiteurs et de sa clientèle. La vaccination s'est avérée efficace pour réduire la transmission de la COVID-19 et protéger les gens contre les graves conséquences du virus. Selon les directives du gouvernement du Canada, Postes Canada a préparé la présente pratique de vaccination contre la COVID-19 en s'inspirant de la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale. La présente pratique établit les exigences relatives à la vaccination contre la COVID-19 pour le personnel de Postes Canada, ses entrepreneurs et ses visiteurs dans le but de prévenir la propagation du virus. »

# Champs d'application

La pratique s'applique à l'échelle nationale aux personnes suivantes:

1. Tout personnel de Postes Canada;
2. Les entrepreneurs qui fournissent des services à Postes Canada dans ses installations;
3. Les visiteurs qui se trouvent dans les installations de Postes Canada.

# L'attestation

**Tous les employés devront attester de leur statut vaccinal, comme suit:**

- Personne entièrement vaccinée;
- Personne partiellement vaccinée et ayant l'intention de l'être entièrement;
- Personne qui ne peut pas être vaccinée;  
ou
- Personne qui refuse d'être vaccinée.

« **Actif au travail** » : un ou une employé(e) qui se présente au travail, y compris à distance, ou qui est en congé selon la liste de l'annexe « A »

Si un ou une  
employé(e)  
refuse de se  
faire vacciner

**Un ou une employé(e) qui:**

- Atteste refuser d'être entièrement vacciné;
- Ne fournit pas son attestation d'ici le 26 novembre 2021;
- Atteste être partiellement vacciné et qui n'atteste pas être entièrement vacciné dans les délais prescrits

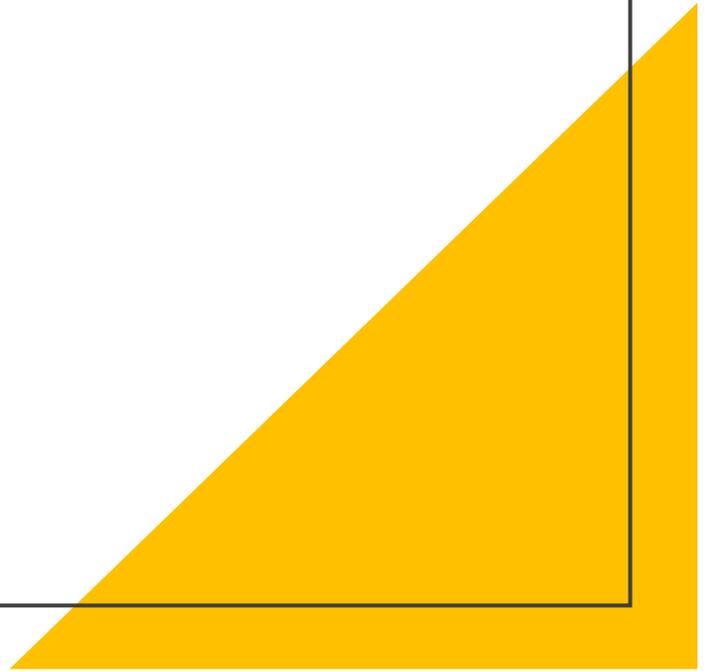
**Sera placé en congé sans solde**

# La protection des renseignements personnels

La pratique indique qu'il se pourrait que Postes Canada exige une preuve de vaccination ou la preuve d'un résultat négatif à un test de dépistage. Ces preuves pourraient être demandées « soit par une équipe nationale de vérification, soit par voie électronique ».

La pratique énonce: « Les renseignements recueillis en vertu de la présente pratique seront traités et protégés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du Canada, à la Politique sur la protection des renseignements personnels des employés de Postes Canada et à la Politique sur la protection des renseignements personnels des clients de Postes Canada. »

# Partie 3 : le non-respect de la pratique



# Qu'est-ce qu'un manquement à la pratique?

Tout manquement à la pratique (ex. fournir de faux renseignements, harceler quiconque en raison de son statut vaccinal) entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le fait d'attester son refus d'être entièrement vacciné n'est pas une violation de la pratique.

Partie 4: Est-ce que la  
pratique est raisonnable ?



Est-ce que la  
pratique est  
raisonnable ?

**Deux situations:**

- A) Les membres bénéficiant d'exemptions basées sur un des motifs de discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- B) Les membres sans exemptions basées sur les droits de la personne

# Exemption sur la base d'un motif de discrimination illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

## **La pratique énonce :**

Une personne qui ne peut pas être vaccinée fait référence à une personne qui ne peut pas être entièrement vaccinée en raison d'un motif de discrimination illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## **Les employés qui attestent ne pas pouvoir être entièrement vaccinés seront tenus :**

- de fournir des renseignements complets et exacts pour appuyer leur demande de mesures d'adaptation, lesquels nous permettront de déterminer les mesures appropriées;
- de collaborer au processus de demande de mesures d'adaptation;
- d'aviser leur chef d'équipe si leurs mesures d'adaptation doivent faire l'objet de changements.

## **Les employés seront tenus :**

- d'informer Postes Canada de la nécessité d'obtenir des mesures d'adaptation pour l'un des motifs de discrimination illicite définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- de fournir les renseignements complets et exacts qui sont requis pour appuyer leur demande de mesures d'adaptation et pour déterminer les mesures d'adaptation appropriées

# Les motifs illicites de discrimination permettant une exemption

Raisons médicales	Croyances religieuses
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les conditions qui qualifient sont très limitées</li><li>• Par exemple: allergies sévères ou un épisode de myocardite/péricardite après réception d'un vaccin à ARNm</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une croyance religieuse sincère</li><li>• Une pratique religieuse qui empêche la personne d'être vaccinée</li><li>• Les préférences personnelles et les croyances particulières ne sont pas des motifs illicites de discrimination</li></ul>

S'il existe un motif valable, l'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures d'adaptation, à moins d'une **contrainte excessive**.

# La Commission canadienne des droits de la personne

[Politiques sur la vaccination et les droits de la personne: Foire aux questions à l'intention des employeurs et de leur personnel](#) | [Commission Canadienne des Droits de la Personne \(chrc-ccdp.gc.ca\)](#)

## Est-ce que l'imposition de la vaccination viole mes droits?

Non. Les droits ne sont pas absolus. Des limites raisonnables peuvent être imposées à nos droits lorsqu'il s'agit de santé et de sécurité publiques.

## Est-il discriminatoire d'exiger que les employeurs des organisations sous réglementation fédérale et leur personnel soient vaccinés?

Non. Exiger d'une personne qu'elle soit vaccinée pour pouvoir travailler ou voyager n'est pas discriminatoire en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les exigences en matière de vaccination ne constituent pas une pratique discriminatoire parce qu'elles visent (et sont nécessaires) à protéger la santé et la sécurité publique

## Existe-t-il une obligation de prendre des mesures d'adaptation pour accommoder les personnes qui ne peuvent être vaccinées?

Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation seulement lorsque la raison pour laquelle une personne ne peut être vaccinée est liée à un motif de discrimination énuméré dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Un employeur ou fournisseur de services doivent explorer des options raisonnables pour accommoder ces personnes, à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive à l'employeur ou le fournisseur de service, compte tenu de la santé, de la sécurité et des coûts.

## Pour soumettre une plainte ou pour obtenir plus d'information

Les fonctionnaires qui ont des préoccupations au sujet de l'obligation de se faire vacciner ou de porter un masque ou un couvre-visage peuvent s'adresser à leur gestionnaire ou à leur représentant ou représentante syndical. Les personnes voulant soumettre une plainte doivent le faire par l'entremise de leur syndicat.

S'il n'existe pas d'exemption –  
que doit-on aviser nos membres?

**Pour déterminer si la pratique est raisonnable :**

A) Est-ce que l'employeur a l'autorité d'imposer cette pratique?

- Est-ce qu'il y a un objectif légitime?
- Est-ce qu'il y a un équilibre entre l'objectif recherché et la protection des droits et libertés des employés ?

B) Est-ce que la pratique est conforme à la Charte canadienne?



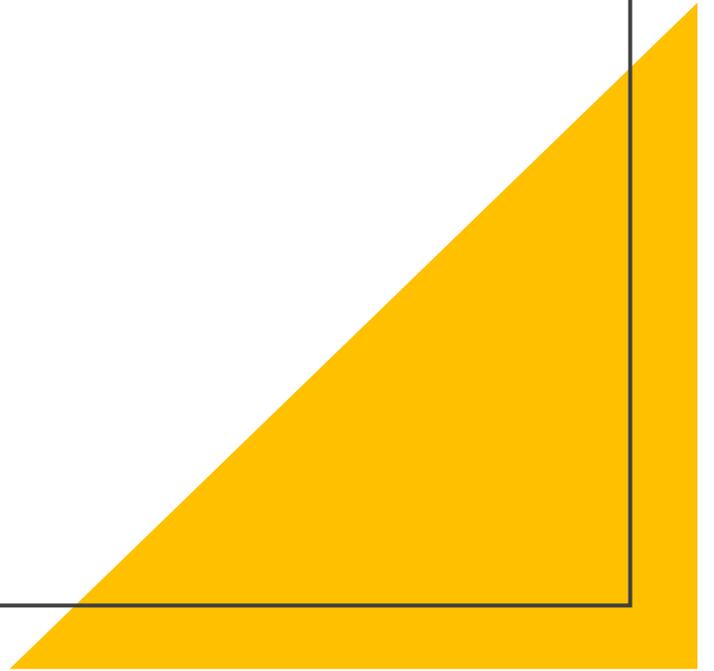
Aucune  
action  
n'est  
requis  
pour  
l'instant

- La pratique est raisonnable de façon générale
- Problèmes potentiels:
  - La politique de retour au travail
  - La durée de la pandémie et du congé sans solde
  - Les décisions jurisprudentielles
- Mesure administrative ou disciplinaire
- L'arbitrage sommaire ou conventionnel

## Partie 5: La protection des renseignements personnels

- Postes Canada est autorisé à demander cette information
- Postes Canada doit respecter la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- La pratique manque de détails
- Il est peu probable que la pratique soit jugée invalide pour ces motifs

# Partie 6: Défendre les intérêts de vos membres



# Foire aux questions

- **L'employeur peut-il légalement mettre en oeuvre une politique de vaccination obligatoire ?** Oui.
- **Même si la politique va à l'encontre de mes croyances personnelles ?** Oui.
- **Mon employeur est-il autorisé à me demander mon statut vaccinal ?** Oui.
- **Est-ce une atteinte illégale à ma vie privée ?** Non.
- **Cette pratique constitue-t-elle une violation de nos droits et libertés ?** Non, parce qu'il y a des exemptions adéquates basées sur les motifs de discrimination illicites au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- **Existe-t-il une raison commerciale légitime pour imposer le vaccin ? Cela répond-il au critère d'une exigence professionnelle légitime ?** Ces questions s'appliquent uniquement dans les cas où la preuve *prima facie* de discrimination a été établie.

# FAQ, suite

- **Ai-je le droit de ne pas me faire vacciner et de travailler à distance (de la maison)?** Les employés n'ont pas le droit de choisir de travailler à distance. Il reste à voir ce que dira la politique de retour au travail.
- **La pratique est-elle coercitive ?** À ce stade-ci, il est peu probable qu'un arbitre jugera que la pratique est coercitive dans son ensemble.
- **Qu'en est-il de mes difficultés économiques personnelles ?** Ce raisonnement n'est pas très convaincant à ce stade-ci. À titre d'exemple, le gouvernement a déclaré que les employés qui perdent leur emploi pour avoir refusé la vaccination ne seront probablement [pas admissibles à l'assurance-emploi.](#)

# L'assurance-emploi

[Renseignements sur l'assurance-emploi pour les employeurs – COVID-19 - Canada.ca](#)

*Quand l'employé ne se présente pas au travail parce qu'il refuse de se conformer à votre politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19, utilisez le **code E (départ volontaire)** ou le **code N (congé)**.*

*Quand vous suspendez un employé ou mettez fin à son emploi parce qu'il ne se conforme pas à votre politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19, utilisez le **code M (congédiement)**.*

*Si vous utilisez ces codes, nous pourrions communiquer avec vous pour déterminer :*

- si vous aviez adopté une politique de vaccination obligatoire contre le COVID-19 et que vous l'aviez clairement communiqué à tous les employés;*
- si les employés ont été informés que le non-respect de la politique mènerait à la perte de leur emploi;*
- si l'application de la politique à l'employé était raisonnable dans le contexte du lieu de travail;*
- s'il y avait des exemptions pour les employés qui refusent de se conformer à la politique.*

Ces règles ne s'appliqueront pas aux employés qui bénéficient d'une exemption liée à un motif de discrimination illicite.

# Les points saillants

- La pratique est raisonnable de façon générale
- Les exemptions seront rares, mais les employés qui en bénéficient ont droit à des mesures d'adaptation raisonnables
- Nous vous recommandons de procéder avec prudence
- Il y a encore beaucoup d'inconnues