

Vaccination obligatoire

Vos droits et politiques obligatoires de vaccination contre le Covid



La directive 6 du médecin-hygiéniste en chef de l'Ontario ordonne la vaccination obligatoire du personnel hospitalier

Les employés bénéficiant d'exemptions médicales ou religieuses sont protégés en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, jusqu'au point de « difficulté excessive » pour les employeurs. Les employés sans ces exemptions médicales ou religieuses doivent se conformer aux politiques. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre guide complet sur la vaccination obligatoire, affiché à www.ochu.on.ca

EXEMPTION MÉDICALE

Nécessite qu'un médecin certifie que la vaccination est contre-indiquée. Un aménagement raisonnable est alors requis.

EXEMPTION RELIGIEUSE

Si une religion ou une croyance empêche légitimement une personne de se faire vacciner, elle a droit à un aménagement raisonnable.

DROITS DE CONFIDENTIALITÉ

Ne sont pas enfreints dans la divulgation du statut vaccinal tant que le dossier de vaccination des employés reste confidentiel.

L'employeur doit-il accommoder les personnes ayant une raison médicale ou religieuse de ne pas se faire vacciner?

Oui, jusqu'à une « contrainte excessive » pour l'employeur.

Pouvez-vous être licencié si vous n'êtes pas vacciné et n'avez pas d'objection médicale ou religieuse?

Réponse à la page 2

Peut-on être mis en congé sans solde si on ne se fait pas vacciner?

Réponse à la page 2

Notre guide complet disponible sur: www.ochu.on.ca

Conséquences du choix de ne pas se faire vacciner sans dispense médicale ou religieuse

La politique de vaccination de chaque employeur contre le Covid doit être évaluée individuellement pour déterminer si elle est raisonnable. Cependant, les arbitres ont maintenu les politiques de vaccination contre la grippe qui placent les travailleurs non vaccinés dans des tâches modifiées qui réduisent leurs interactions avec les patients ou d'autres travailleurs, ainsi que les politiques qui placent les travailleurs non vaccinés en congé non payé pendant la durée des épidémies.



Il est important de reconnaître que la pandémie de COVID n'est pas simplement une autre saison de la grippe. Les arbitres considéreront COVID comme étant plus grave et pourraient être disposés à accepter des conséquences encore plus importantes pour les travailleurs comme « raisonnables ».

Par exemple, dans les cas de vaccination contre la grippe, les congés non payés avaient tendance à ne durer que pendant une période relativement courte (c'est-à-dire jusqu'à ce qu'une épidémie de grippe sur le lieu de travail soit résolue). Dans le contexte de la pandémie de COVID, les arbitres peuvent accepter que même s'il n'y a pas d'éclosion sur le lieu de travail, les travailleurs peuvent être mis en congé sans solde. Ces congés peuvent être de longue durée, car il n'y a pas de « fin » claire en vue de la pandémie de COVID.

L'employeur peut-il licencier un travailleur qui refuse de se faire vacciner ?

Nous ne savons pas. La loi ici n'est pas certaine. Les arbitres dans les cas de vaccination contre la grippe ont souligné que les politiques qu'ils soutenaient comme raisonnables n'entraînaient pas de mesures disciplinaires. Cela suggère qu'il est important qu'une politique soit non disciplinaire pour être raisonnable.

Une politique qui licencie un employé pour non-vaccination serait très différente. Il existe un bon argument selon lequel ce type de politique ne serait pas raisonnable car il ne respecte pas adéquatement le droit des travailleurs de choisir le traitement médical à entreprendre. Il existe également un risque qu'un arbitre considère la COVID comme étant si grave pour le bien-être des patients et du personnel qu'elle justifierait ce type de politique.

Les membres dans les lieux de travail avec des politiques qui menacent de licenciement doivent comprendre que, s'ils refusent de se faire vacciner, l'employeur pourrait les licencier. Si cela se produit, si le syndicat conteste le licenciement, il ne peut garantir un résultat particulier.