



L'employeur dévoile les détails entourant la vaccination

L'employeur a annoncé aujourd'hui des changements entourant le cadre de vaccination, rendant obligatoire le vaccin contre la COVID-19 pour les services publics et les milieux de travail sous réglementation fédérale.

D'abord et avant tout, UCCO-SACC-CSN encourage tous ses membres qui peuvent recevoir le vaccin à le faire. Il ne fait aucun doute que le vaccin représente une protection vitale contre la COVID-19.

Pour ceux et celles qui ne peuvent être vaccinés pour des raisons médicales ou de nature religieuse, ou pour un autre motif de discrimination prohibé, vous devrez vous faire accommoder. Si l'employeur refuse l'accommodement en lien avec un motif de discrimination prohibé et que l'employé est placé en congé sans solde, un grief sera déposé pour le congé sans solde et pour le refus d'accommodation.

Le devoir d'accommodement (OPDMA) couvre les motifs religieux et la discrimination en vertu de la loi canadienne sur les droits de la personne. Dans cette loi, l'opinion personnelle et le choix qui en découle ne sont pas des raisons acceptées pour l'accommodation.

L'employeur n'a laissé aucune place dans sa politique au choix personnel. Pour ceux qui pourraient choisir de ne pas se faire vacciner ou refuser de divulguer leur statut vaccinal, tel que requis par la politique, UCCO-SACC-CSN vous représentera à travers le processus de grief.

Pour être totalement franc avec les membres qui choisiraient de ne pas se faire vacciner ou ne pas fournir les informations vaccinales à l'employeur sans

une accommodation approuvée, vous devez savoir que votre grief pourrait prendre jusqu'à deux à trois ans avant d'être entendu, puisque le calendrier d'audiences relève entièrement de la CRTESPF. De plus, il n'existe actuellement aucun précédent dans le système judiciaire permettant de prédire l'issue de ces dossiers.

Plus forts ensemble

Nous souhaitons rappeler aux membres que nous sommes aux prises avec cette pandémie tous ensemble et que nous savons qu'il s'agit d'un enjeu qui divise nos rangs. N'oubliez pas que c'est l'employeur qui nous a placés dans cette position et qu'il est de notre devoir, en tant que membres d'UCCO-SACC-CSN, de veiller à ce que la cohésion qui fait notre force ne soit pas amoindrie par le choix du gouvernement de diviser.

De nombreuses questions demeurent sans réponse au sujet de cette politique car peu de temps a été alloué pour soumettre nos commentaires et recevoir des réponses à nos questions. La version finale de la politique n'a pas encore été partagée avec nous. UCCO-SACC-CSN demeure déterminé à interpeller l'employeur sur cette politique et à chercher des réponses à toutes les questions que les membres pourraient avoir.

Encore une fois, nous encourageons tous nos membres à recevoir le vaccin et nous vous demandons de rester à l'affût pour davantage d'information. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les acheminer à un membre de votre comité exécutif local, qui pourra assurer le suivi auprès du comité exécutif régional ou national.