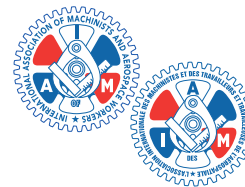


INTERNATIONAL ASSOCIATION
OF MACHINISTS AND AEROSPACE WORKERS
ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DE L'AÉROSPATIALE



Office of the Canadian General Vice-President • Bureau du Vice-président général canadien

IAMAW Canada, 18 Wynford Drive, #310, Toronto, Ontario M3C 3S2

TEL: 416.386.1789 • FAX: 416.386.0210 • info@iamaw.ca •  IAMAWCanada  @IAMAWCanada

Le 1^{er} septembre 2021

À : Toutes les sections locales, districts et le personnel

Il a été porté à notre attention que certaines sections locales, districts et représentants ne sont pas au courant que l'AIMTA a affiché une **réponse aux vaccinations obligatoires sur le site Web canadien.**

Vous pouvez partager le lien vers le site Web canadien et l'afficher sur vos plateformes de médias sociaux respectives pour vous assurer que les membres reçoivent cette information.

<http://www.iamaw.ca/reponse-de-laim-canada-aux-vaccinations-obligatoires/?lang=fr>

Nous avons également inclus dans ce message la réponse, que vous trouverez ci-dessous :

Réponse de l'AIM Canada aux vaccinations obligatoires

Au cours des derniers jours, un débat sur les vaccinations obligatoires a éclaté à la suite de l'annonce du gouvernement fédéral concernant les vaccinations obligatoires. **Le manque d'orientation et de clarté du gouvernement a causé de l'incertitude et de la confusion, surtout en ce qui concerne les répercussions sur le milieu de travail. C'est honteux, et l'AIMTA condamne sévèrement la politisation de cette question.**

Dans les jours qui ont suivi l'annonce, de nombreux employeurs ont suivi le pas, posant des questions aux membres de l'AIMTA au sujet de leurs droits si leur employeur exigeait qu'ils soient vaccinés et si leur employeur pouvait les obliger à divulguer leur statut vaccinal. **Nous savons aussi que certains de nos membres s'inquiètent de la possibilité que des politiques de vaccination obligatoire donnent aux employeurs des pouvoirs démesurés, et que les travailleurs en subissent les conséquences. Non seulement nous reconnaissons cette préoccupation, mais nous la gardons au centre de toutes les discussions que nous pourrions avoir, que ce soit avec le gouvernement ou les employeurs.**

L'AIMTA reconnaît l'importance des vaccins sur la voie du rétablissement comme mesure de santé publique. **Toutefois, dans le contexte du travail, toute décision d'imposer des politiques obligatoires doit être fondée sur des preuves scientifiques et être prise par les responsables de la santé publique, et non par les employeurs ou les syndicats. Les règles doivent être claires, cohérentes et fondées sur la détermination des experts en santé**

publique et des preuves scientifiques. La prise de décisions fondées sur des données probantes est absolument essentielle dans des circonstances en constante évolution comme la pandémie.

L'AIMTA fera appel aux employeurs qui ont exprimé l'intention d'exiger des vaccins qu'ils consultent le syndicat. Nous veillerons à ce que les employeurs respectent leur obligation de planifier des mesures d'adaptation et aillent jusqu'à respecter ces obligations jusqu'à ce qu'il y ait contrainte excessive. Les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées et d'autres besoins ainsi que les droits de la personne et la protection de la vie privée doivent faire partie de toute politique d'immunisation.

Nous rejetons catégoriquement les congédiements et la discipline comme levier pour augmenter les taux de vaccination. Les politiques punitives ne sont pas favorables à un milieu de travail positif et à une relation saine avec les employés. Il existe d'autres moyens d'encourager la participation à un programme de vaccination et il peut y avoir des mesures alternatives au sein du programme telles que les tests réguliers, l'EPI, le travail à distance et les protocoles éprouvés en matière de santé et de sécurité. La vaccination ne devrait pas être la seule méthode de lutte contre la COVID-19.

La loi indique clairement comment ces politiques doivent être élaborées et mises en œuvre. **Nous demanderons aux employeurs d'élaborer des politiques qui sont, conformément aux conventions collectives, claires dans leur intention et rationnellement liées aux objectifs que l'employeur veut atteindre, appliquées de façon uniforme et, enfin, conformes aux exigences en matière de mesures d'adaptation.**

Il est essentiel de protéger la vie privée des travailleurs et de limiter l'accès des employeurs aux renseignements médicaux confidentiels. L'AIMTA s'inquiète de la confidentialité des renseignements sur la vaccination des travailleurs et des restrictions imposées à la capacité des employeurs d'accéder à ces renseignements et de les partager. Étant donné le caractère délicat des renseignements personnels et médicaux sur la santé, nous nous opposons à ce que les employeurs puissent demander ces renseignements avant d'occuper un emploi ou prendre des décisions d'emploi fondées sur la situation de vaccination.

Nous suivons les développements sur une base quotidienne et fournirons des conseils et du soutien à notre représentant syndical et à nos membres.

Restez en sécurité et *soyez prudent!*

Solidairement,



David Chartrand
Vice-président général

DC/jc