

Montréal, le 26 août 2021

Commission de la santé et des services sociaux  
Assemblée nationale du Québec  
Édifice André-Laurendeau  
1050, rue des Parlementaires, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1A 1A3

**Objet : Réactions de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec aux consultations particulières et auditions publiques sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19 du personnel soignant du réseau de la santé et d'autres catégories de travailleurs qui sont en contact prolongé avec les citoyens**

## **Introduction**

La FTQ est la plus grande centrale syndicale au Québec avec plus de 600 000 membres. Elle est présente dans tous les secteurs d'activité économique et dans l'ensemble des régions du Québec. Plusieurs de ses syndicats affiliés représentent des travailleurs et des travailleuses dans divers établissements de santé, publics et privés, mais également dans plusieurs autres secteurs où l'on discute de la possibilité d'instaurer une forme de vaccination obligatoire.

Dès le début de la campagne de vaccination, la FTQ a incité ses membres et l'ensemble de la population à se faire vacciner. Nous sommes d'avis que la vaccination demeure un outil efficace, sécuritaire et indispensable pour protéger les travailleurs et les travailleuses ainsi que la population. Toutefois, la vaccination ne constitue pas une solution unique aux problèmes causés par la pandémie. Le gouvernement devra maintenir un certain temps les mesures de distanciation physique, le port du masque et s'attaquer à des problèmes urgents, notamment celui de la ventilation des édifices.

De manière générale, la FTQ appuie les mesures permettant d'augmenter la couverture vaccinale. Cela dit, l'enjeu de vaccination obligatoire reste délicat et complexe, car cette mesure touche plusieurs droits et libertés fondamentaux, met en péril le gagne-pain de travailleurs et des travailleuses et comporte des implications en matière de relations de travail. La centrale a autant à cœur la défense des droits de ses membres que la protection de la santé publique.

La FTQ pense qu'il est possible de trouver une voie de passage qui maximise les retombées positives en santé publique tout en portant le moins atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses. En ce qui a trait au réseau de la santé, le gouvernement devra expliquer et justifier son changement d'orientation. Est-il nécessaire de recourir à la ligne dure ou est-ce que les dispositions actuelles demeurent adéquates pour atteindre des objectifs légitimes de santé publique?

Évidemment, le débat sur la vaccination obligatoire se transporte également ailleurs dans le secteur public et parapublic ainsi que dans le secteur privé. Pour la FTQ, l'implantation de la

vaccination obligatoire, si elle s'avère nécessaire, doit être justifiée en fonction d'objectifs de santé publique plutôt que de s'inscrire dans le cadre des relations de travail. Nous ne pensons donc pas qu'il revient aux employeurs, incluant l'État comme employeur, d'introduire une telle mesure.

## **Clarifier les règles du jeu et prévenir les dérapages**

La vaccination obligatoire est à la fois un enjeu de société et de relations de travail. Comme il est question de droits et libertés fondamentaux, notamment du droit au travail, du droit à l'intégrité physique, du droit à la vie privée et du droit de consentir à des soins peu importe leur nature, nous estimons que la prudence est de mise. Il ne s'agit pas d'une décision qui doit être prise à la légère. C'est pourquoi nous saluons la tenue de cette commission parlementaire qui permet aux travailleurs et aux travailleuses de faire part de leurs préoccupations et de leurs inquiétudes. Toutefois, le gouvernement semble envoyer plusieurs messages contradictoires quant à la finalité de cette consultation. S'agit-il d'examiner une telle mesure uniquement pour le secteur de la santé ou de l'ouvrir à d'autres secteurs? Est-ce que les employeurs auront la possibilité d'exiger que leurs personnes salariées soient vaccinées, et à quelles conditions? Par ailleurs, nous déplorons que le gouvernement n'ait pas fait preuve d'autant de circonspection pour la question du passeport vaccinal, laquelle aura des impacts importants pour la population québécoise.

Pour la vaccination obligatoire, le gouvernement a la responsabilité de clarifier les règles du jeu et d'éviter les dérapages. Déjà, ce dernier semble ouvrir la porte à l'implantation de la vaccination obligatoire pour d'autres milieux comme en éducation ou pour les services de garde<sup>1</sup>. Le ministre de la Famille souhaite que l'on discute de la question d'imposer la vaccination aux éducatrices en garderie lors de la commission parlementaire<sup>2</sup>. Plusieurs universités canadiennes ont déjà annoncé qu'elles mettraient sur pied des politiques de vaccination obligatoire. Au Québec, certaines universités québécoises y réfléchissent<sup>3</sup>. Le gouvernement fédéral a annoncé la vaccination obligatoire de ses fonctionnaires bien que les modalités et les sanctions en cas de non-respect demeurent floues pour le moment<sup>4</sup>.

Des entreprises du secteur privé au Québec souhaitent que la vaccination devienne obligatoire, selon des modalités qui peuvent varier. Il peut s'agir d'une condition pour occuper un emploi ou pour retourner travailler en personne dans les bureaux de l'employeur. Bien que le ministre du Travail ait clairement indiqué que cela n'était pas acceptable, des entreprises situées au Québec

---

<sup>1</sup> Jérôme LABBÉ, « Les travailleurs de la santé du Québec seront obligés de se faire vacciner », 17 août 2021, *ICI-Radio Canada*, [En ligne] [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1817256/vaccination-obligatoire-covid-reseau-public-prive-commission>].

<sup>2</sup> Fanny LÉVESQUE, Tommy CHOUINARD et Hugo PILON-LAROSE, « Un seul jour de consultations est insuffisant, dit l'opposition », 19 août 2021, *La Presse*, [En ligne] [<https://www.lapresse.ca/covid-19/2021-08-19/vaccination-obligatoire-des-travailleurs-de-la-sante/un-seul-jour-de-consultations-est-insuffisant-dit-l-opposition.php>].

<sup>3</sup> ICI-RADIO CANADA, « Vaccination obligatoire en vue du présentiel à l'Université d'Ottawa », 10 août 2021, [En ligne] [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1815622/universite-ottawa-covid-vaccination-obligatoire>].

<sup>4</sup> Yannick DONAHUE, « Vaccination obligatoire des fonctionnaires : Trudeau évoque des "conséquences" », 17 août 2021, *ICI-Radio Canada*, [En ligne] [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1817354/trudeau-otoole-singh-elections-federales>].

vont même jusqu'à en faire une condition d'embauche<sup>5</sup>. Un sondage de la firme KPMG auprès des PME indique que « 62 % des répondants mettent en place ou prévoient de mettre en place la vaccination obligatoire contre la COVID-19 pour leurs employés<sup>6</sup> ». Du côté d'Ottawa, le gouvernement fédéral s'attend à ce que les sociétés d'État et les industries de compétence fédérale imposent également la vaccination obligatoire<sup>7</sup>. Ces quelques exemples montrent que la situation est en train de changer rapidement.

Pour la FTQ, ce n'est pas aux employeurs d'imposer la vaccination obligatoire dans les milieux de travail et d'en définir les modalités. Ceux-ci ne sont pas outillés pour équilibrer les droits et libertés de la personne protégés par les chartes. Les conséquences potentielles d'une telle mesure sont très importantes pour les travailleurs et les travailleuses, soit la possibilité d'occuper ou de garder un emploi. La vaccination obligatoire devrait être implantée si et seulement si elle est justifiée en vertu d'objectifs légitimes de santé publique et qu'elle constitue le seul moyen de parvenir à ces objectifs tout en portant le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs. Il ne doit pas s'agir d'un droit accordé aux employeurs et qui sera utilisé pour répondre à des impératifs économiques.

Donner un tel droit aux employeurs signifie que cette mesure pourrait faire l'objet de négociations avec un syndicat dans le cas des établissements syndiqués. On ne peut pas soumettre des questions de droits et libertés à la négociation collective au même titre que les salaires, les vacances ou les avantages sociaux. Le rapport de force est déséquilibré en faveur des employeurs. Les travailleurs et les travailleuses sont dans l'impossibilité de faire la grève pendant la durée de la convention collective. Les personnes syndiquées présentes dans les secteurs considérés comme étant des services essentiels ont encore moins la possibilité d'exercer leur rapport de force. En outre, on risque fort bien d'obtenir des résultats disparates d'un milieu de travail à un autre selon les résultats de la négociation collective et de contribuer à une judiciarisation des relations de travail. Sans compter que dans les milieux non syndiqués, les travailleurs et travailleuses ne seront pas outillés pour assurer le respect de leurs droits fondamentaux.

Dans le cadre de son mémoire sur *Les passeports d'immunité au regard de la Charte des droits et libertés de la personne*, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) mentionne que « Le contexte pandémique a entraîné une perte de pudeur quant aux requêtes d'informations à caractère personnel comme l'âge ou l'état de santé des personnes. L'introduction du PI (passeport d'immunité) pourrait avoir un impact supplémentaire sur le droit au respect de sa vie privée garanti par l'article 5 de la Charte. Il est en effet probable que cet outil comporte des informations de santé sur son titulaire (le fait qu'il ait contracté la COVID-19 ou non, le fait qu'il soit vacciné ou non, etc.) qui seront communiquées à des tiers. Il existe en outre un risque que des questions intrusives soient posées à propos des raisons qui justifient le fait

---

<sup>5</sup> Olivier BOURQUE, « Des employeurs exigent une preuve vaccinale avant l'embauche », 19 août 2021, *Le Journal de Montréal*, [En ligne] [<https://www.journaldemontreal.com/2021/08/19/preuve-vaccinale-avant-lembauche>].

<sup>6</sup> LA PRESSE, « 62 % des PME canadiennes en faveur de la vaccination obligatoire », 19 août 2021, [En ligne] [<https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-08-19/62-des-pme-canadiennes-en-faveur-de-la-vaccination-obligatoire.php>].

<sup>7</sup> Catherine LÉVESQUE, « Tous les fonctionnaires fédéraux devront être vaccinés contre la COVID-19 », 14 août 2021, *Le Devoir*, [En ligne] [<https://www.ledevoir.com/politique/canada/624768/tous-les-fonctionnaires-du-gouvernement-federal-devront-etre-vaccines>].

qu'une personne ne dispose pas d'un PI ou que des informations puissent être inférées du fait de ne pas disposer d'un PI »<sup>8</sup>. De l'avis de la CDPDJ, la communication de ces informations sensibles pourrait entraîner une brèche dans le respect à la vie privée, car elle ne peut valablement être consentie de façon libre et éclairée lorsqu'imposée par un employeur.

Le statut vaccinal constitue une donnée sensible de santé et il importe de protéger la vie privée des travailleurs et des travailleuses. Déjà, des employeurs du secteur privé demandent à leurs personnes salariées s'ils ont reçu ou pas leurs deux doses de vaccin. D'autres souhaitent faire de la vaccination une condition d'embauche. Selon nous, les employeurs ne devraient pas être en mesure de demander une preuve de vaccination aux travailleurs et aux travailleuses, car ces informations sont confidentielles et sont notamment protégées par le droit fondamental à la vie privée. Ces restrictions nous apparaissent nécessaires pour protéger le droit à la vie privée des travailleurs et des travailleuses et éviter les dérives potentielles. Comment les employeurs vont-ils gérer l'information sur le statut vaccinal des personnes salariées? Est-ce que cette information pourrait être partagée, aux compagnies d'assurances par exemple? Lorsque les circonstances le justifient, par exemple pour des tâches qui impliquent des risques importants de contracter la COVID-19, il devrait revenir aux autorités de santé publique de décider si un employeur peut ou non exiger une preuve de vaccination ou un test négatif récent.

## **La vaccination : une mesure de santé publique**

Le Québec fait maintenant face à une quatrième vague de COVID-19 qui pourrait prendre de l'ampleur au cours des prochaines semaines<sup>9</sup>. La montée du variant Delta, responsable de cette nouvelle vague, engendre son lot d'incertitudes et d'inquiétudes. Selon un article de *Nature*<sup>10</sup>, les études, réalisées avant l'apparition du variant Delta, montrent que la vaccination est assez efficace pour réduire la propagation de la COVID-19. On ne semble pas disposer de données fiables pour le moment, mais des analyses préliminaires précisent que les vaccins actuels seraient moins efficaces pour réduire la transmission du variant Delta. L'efficacité vaccinale serait aussi variable à long terme selon les vaccins<sup>11</sup>. La protection des vaccins contre les cas les plus sévères de la maladie semble demeurer importante<sup>12</sup>. En effet, les données des dernières semaines montrent que la grande majorité des nouveaux cas et des hospitalisations concernent les personnes non vaccinées.

Au cours des derniers mois, d'importants progrès ont été faits en matière de vaccination au Québec. En date du 20 août 2021, 85,9 % des personnes de plus de 12 ans ont reçu au moins une

---

<sup>8</sup> Les passeports d'immunité au regard de la Charte des droits et libertés de la personne (cdpdj.qc.ca), p.11-12.

<sup>9</sup> LE JOURNAL DE MONTRÉAL, « Quatrième vague : le Québec rapporte une hausse marquée de 305 nouveaux cas », 5 août 2021, [En ligne] [<https://www.journaldequebec.com/2021/08/05/quatrieme-vague-le-quebec-rapporte-une-hausse-marquee-de-305-nouveaux-cas>].

<sup>10</sup> Smriti MALLAPATY, « COVID vaccines slash viral spread – but Delta is an unknown », 27 juillet 2021, *Nature*, [En ligne] [<https://www.nature.com/articles/d41586-021-02054-z>].

<sup>11</sup> Ludwig BURGER, « British study shows COVID-19 vaccine efficacy wanes under Delta », 19 août 2021, *Reuters*, [En ligne] [<https://www.reuters.com/business/healthcare-pharmaceuticals/british-study-shows-covid-19-vaccine-efficacy-wanes-under-delta-2021-08-18>].

<sup>12</sup> Dylan SCOTT, « What we actually know about the vaccines and the delta variant », 20 août 2021, *Vox*, [En ligne] [<https://www.vox.com/coronavirus-covid19/22630979/covid-19-vaccine-booster-shots-delta-variant>].

dose de vaccin et 77,0 % de ceux-ci ont reçu deux doses<sup>13</sup>. Ces données montrent l'efficacité des mesures d'information et de sensibilisation au cours des derniers mois. Chez les travailleuses et les travailleurs de la santé, selon l'Institut national de santé publique du Québec, 85,1 % sont adéquatement vaccinés et 90,9 % ont reçu au moins une dose (installations publiques). Malgré cela, les cibles initiales en la matière ne semblent plus adéquates aujourd'hui. Au lieu de viser 75 % de couverture vaccinale, le directeur national de la santé publique estime que la couverture vaccinale devrait être supérieure à 90 % et idéalement à 95 %<sup>14</sup>. En outre, les personnes de 12 ans et moins n'ont pas accès au vaccin, pour le moment.

Considérant un tel contexte, il nous est très difficile de nous prononcer sur la nécessité ou pas d'instaurer la vaccination obligatoire dans le réseau de la santé ou pour d'autres secteurs. Avant de l'imposer, le gouvernement doit démontrer qu'il s'agit d'une mesure nécessaire et justifiée. Pour ce faire, il apparaît nécessaire de répondre à une série de conditions et d'exigences. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a d'ailleurs produit une note qui énonce plusieurs des critères éthiques à respecter avant d'imposer la vaccination obligatoire<sup>15</sup>.

- Démontrer que la mesure est nécessaire et proportionnée à l'atteinte d'objectifs de santé publique définis par les autorités de santé publique;
- Assurer que les vaccins soient sécuritaires;
- Faire la démonstration que les vaccins sont efficaces et permettent d'atteindre certains objectifs importants de santé publique, notamment la prévention de transmission du virus;
- Assurer un bon accès aux vaccins, notamment en le rendant gratuit et en éliminant les barrières à l'accès;
- Considérer les conséquences de la vaccination obligatoire sur la confiance du public, particulièrement envers la communauté scientifique et la vaccination en général;
- Mettre sur pied un processus de prise de décision transparent où les enjeux éthiques sont examinés et les parties prenantes sont consultées, entre autres.

Le gouvernement doit donc démontrer que la vaccination obligatoire répond à de tels critères. Premièrement, il a le devoir d'en préciser les objectifs, lesquels doivent être légitimes, et d'en informer la population ainsi les travailleurs et les travailleuses.

Plus spécifiquement pour les travailleurs et les travailleuses de la santé, des données précises sur le taux de couverture vaccinale doivent être disponibles, fiables et mises à jour. Il faut aussi analyser la mesure à la lumière du taux de mortalité et d'hospitalisation. Avons-nous des données sur les infections à la COVID-19 qui sont dues aux travailleurs et aux travailleuses de la santé?

---

<sup>13</sup> Fannie DEFAY, Marilou KIELY et Manale OUAKKI, *Vigie des activités de vaccination contre la COVID-19 et de suivi des couvertures vaccinales au Québec*, INSPQ, 20 août 2021, [En ligne] [<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/vaccination/vigie-vaccination-20210820.pdf>].

<sup>14</sup> Fanny LÉVESQUE et Hugo PILON-LAROSE, « "Les 10 % qui restent, il y a un risque réel" », 17 août 2021, *La Presse*, [En ligne] [<https://www.lapresse.ca/covid-19/2021-08-17/vaccination-obligatoire-pour-les-travailleurs-de-la-sante/les-10-qui-restent-il-y-a-un-risque-reel.php>].

<sup>15</sup> ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS), *COVID-19 and mandatory vaccination: Ethical considerations and caveats*, 13 avril 2021, [En ligne] [<https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Policy-brief-Mandatory-vaccination-2021.1>] (traduction libre).

Avons-nous des données à jour sur l'absentéisme des travailleurs et des travailleuses de la santé en raison de la COVID-19? Autrement dit, la mesure permettra-t-elle de régler un problème clairement défini, chiffré, démontré?

Deuxièmement, il faut faire la démonstration qu'il n'est pas possible de recourir à d'autres mesures. La FTQ favorise d'abord les mesures incitatives qui permettent de convaincre les personnes non vaccinées de le faire. À l'heure actuelle, existe-t-il encore des barrières à la vaccination qui pourraient être levées par un meilleur accès? A-t-on consacré suffisamment d'efforts en matière d'éducation et de sensibilisation? Est-ce que d'autres mesures permettent d'atteindre ces mêmes objectifs sans que la vaccination soit nécessairement obligatoire? En santé (installations publiques seulement), plus de 90 % des travailleurs et des travailleuses ont reçu au moins une dose. Concrètement, qu'a-t-on fait pour amener le 10 % restant à se faire vacciner? Quels sont leurs motifs ou raisons à ne pas se faire vacciner? Pour le moment, on ne dispose d'aucune donnée sur la couverture vaccinale des travailleurs et des travailleuses dans les résidences privées pour aînées (RPA) et des ressources intermédiaires (RI)<sup>16</sup>.

Troisièmement, il apparaît essentiel de consulter les parties prenantes concernées, dont les syndicats qui représentent les travailleurs et les travailleuses qui pourraient être touchés. Cette étape est essentielle pour tenir compte de la réalité du terrain, des préoccupations des travailleurs et des travailleuses et pour discuter d'accommodements pour ceux et celles qui ne peuvent pas se faire vacciner. Si le gouvernement, après un avis favorable des autorités de santé publique, souhaite imposer la vaccination dans certains secteurs comme ce qui est discuté actuellement pour le réseau de la santé, il apparaît nécessaire que les syndicats soient impliqués dans la mise en œuvre d'une telle mesure. Leur présence est nécessaire, entre autres, pour discuter des mesures d'accommodement et de la façon d'adapter les lignes directrices de la santé publique à chaque milieu de travail.

Finalement, l'analyse doit montrer que les bénéfices sont supérieurs à l'atteinte des droits des travailleurs et des travailleuses. Il faut favoriser les solutions qui limitent le plus possible la violation des droits et libertés de la personne. Nous estimons que la vaccination obligatoire doit être le plus circonscrite possible. Il doit s'agir d'une mesure limitée dans le temps qui s'inscrit dans la lutte contre la pandémie. Afin d'éviter l'arbitraire, les violations injustifiées aux droits et libertés ainsi que les conséquences néfastes pour les travailleurs et les travailleuses, la mise sur pied de la vaccination obligatoire doit être évaluée de manière sérieuse par la santé publique selon chaque secteur d'activité et les types d'emploi. Les employeurs ne devraient pas avoir le droit d'exiger la vaccination obligatoire sans que la santé publique ait démontré la pertinence d'une telle mesure. Les motifs d'ordre économique ne peuvent pas justifier une atteinte aux droits et libertés.

---

<sup>16</sup> Fanny LÉVESQUE et Hugo PILON-LAROSE, « Aucune donnée pour les résidences privées pour aînées », 20 août 2021, *La Presse*, [En ligne] [<https://www.lapresse.ca/covid-19/2021-08-20/vaccination-obligatoire/aucune-donnee-pour-les-residences-privees-pour-aines.php>].

## Prévoir des accommodements et éviter les mesures disciplinaires

Selon l'arrêté 2021-024, qui porte sur la vaccination obligatoire dans le réseau de la santé, une personne salariée qui n'a pas reçu une dose du vaccin contre la COVID-19<sup>17</sup> doit déjà se soumettre à trois tests de dépistage par semaine. On estime que 6000 personnes seraient dans cette situation<sup>18</sup>. En cas de refus, la personne sera réaffectée à d'autres tâches ou ne pourra réintégrer son poste (aucune rémunération). L'arrêté 2021-024 prévoit déjà des sanctions très importantes pour ceux et celles qui ne subissent pas les tests de dépistage. Ainsi, il existe déjà une certaine forme de vaccination obligatoire dans le réseau. Le gouvernement désire maintenant que tous les travailleurs et les travailleuses ayant des contacts de plus de 15 minutes avec un patient ou une patiente aient reçu une première dose d'ici le 1<sup>er</sup> septembre et une deuxième dose le 1<sup>er</sup> octobre<sup>19</sup>. Les personnes qui n'obéiraient pas à cette consigne « ne pourront pas travailler » selon les dires du premier ministre du Québec. Cette règle s'appliquera « aux employés des établissements publics, mais aussi au personnel des agences privées de placement, des ressources intermédiaires, des résidences privées pour personnes âgées ainsi qu'aux paramédicaux<sup>20</sup> ».

Selon nous, le gouvernement doit faire la démonstration que les dispositions actuelles dans le réseau de la santé ne permettent plus d'atteindre des objectifs légitimes de santé publique. Quel est le contexte et les raisons qui justifieraient l'adoption d'une forme de vaccination obligatoire dont les conséquences seraient très graves pour les travailleurs et les travailleuses? Mettre un travailleur ou une travailleuse en congé sans solde n'a rien d'anodin.

Pour la FTQ, personne ne devrait perdre son emploi ou être discriminé à l'embauche en fonction de son statut vaccinal. Dans le cas où la vaccination serait obligatoire, les employeurs ont l'obligation d'accommoder les travailleurs et les travailleuses qui ne se font pas vacciner, dans la mesure du possible et dans le respect des droits et libertés prévus aux chartes. Par exemple, il devrait être possible de réaffecter ces personnes salariées à d'autres tâches ou d'exiger régulièrement un test négatif de dépistage. Les syndicats ont le devoir de représenter l'ensemble de leurs membres et défendront ceux et celles qui ont subi des sanctions, comme un congédiement, en raison de leur refus de se faire vacciner.

L'obligation de vaccination par un employeur peut aussi se révéler un facteur discriminatoire pour les travailleurs et les travailleuses avec des statuts migratoires incertains, puisque ces personnes ont moins accès à la vaccination, par peur de se faire déporter. Pour d'autres travailleurs et travailleuses aux prises avec des problèmes de santé, une telle politique serait également discriminatoire. Pensons par exemple à une personne allergique aux adjuvants contenus dans le vaccin.

---

<sup>17</sup> Pas tous les établissements, plusieurs exclusions.

<sup>18</sup> Thomas GERBET et Daniel BOILY, « Non vaccinés, 6000 travailleurs de la santé sont payés pour être testés », 16 juillet 2021, *ICI-Radio Canada*, [En ligne] [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1809340/travailleurs-sante-non-vaccines-payes-test-covid-obligatoire>].

<sup>19</sup> Jérôme LABBÉ, « Les travailleurs de la santé du Québec seront obligés de se faire vacciner », 17 août 2021, *ICI-Radio Canada*, [En ligne] [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1817256/vaccination-obligatoire-covid-reseau-public-prive-commission>].

<sup>20</sup> Fanny LÉVESQUE et Hugo PILON-LAROSE, « "Les 10 % qui restent, il y a un risque réel" », 17 août 2021, *La Presse*, [En ligne] [<https://www.lapresse.ca/covid-19/2021-08-17/vaccination-obligatoire-pour-les-travailleurs-de-la-sante/les-10-qui-restent-il-y-a-un-risque-reel.php>].

Dans le secteur de la santé, autant dans les établissements publics que privés, suspendre sans solde les personnes non vaccinées pourrait mener à un exode de certaines personnes salariées. Cela viendrait donc alourdir la charge de travail des travailleuses et des travailleurs restants dont plusieurs souffrent d'épuisement professionnel<sup>21</sup>. Cela viendrait également entraîner des problèmes pour les soins et les services offerts aux personnes malades. Nous pensons qu'il faut donc faire preuve de prudence dans l'établissement de sanctions pour les personnes non vaccinées. L'OMS a également formulé une telle mise en garde<sup>22</sup>.

## **Des enjeux importants en matière de santé et sécurité du travail**

La Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) précise que les employeurs ont l'obligation de réduire à la source les risques à la santé et la sécurité. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, celle-ci ne se résume pas uniquement à demander que les travailleurs et les travailleuses soient adéquatement vaccinés. Une telle façon de faire reviendrait à transférer les responsabilités de l'employeur sur les épaules des travailleurs et des travailleuses. D'autres mesures de prévention demeurent et demeureront nécessaires pour limiter la propagation de la COVID-19 dans les milieux de travail, telles que la distanciation physique, l'amélioration de la ventilation, le lavage des mains, la désinfection des surfaces et le port du masque.

Comme mentionné antérieurement, la vaccination n'empêche pas totalement la transmission de la COVID-19. Des personnes ont contracté la maladie même après avoir reçu leurs deux doses. Si la contamination a lieu dans le cadre du travail, ces cas devront également être reconnus comme étant une lésion professionnelle. Il y a encore bien des inconnus avec le variant Delta où même les personnes vaccinées pourraient transmettre la COVID-19. Il faut également envisager la possibilité de l'émergence de nouveaux variants pour lesquels les vaccins pourraient ne pas démontrer la même efficacité.

Si la vaccination devient obligatoire, il apparaît nécessaire de prévoir plusieurs mesures pour les travailleurs et les travailleuses, notamment la rémunération des personnes lors du rendez-vous pour la vaccination. Si des effets secondaires apparaissent, ils devront être considérés comme étant une lésion professionnelle, puisque la vaccination obligatoire lie l'administration du vaccin au cadre de l'emploi.

Les mesures de prévention en santé et sécurité du travail ont démontré leur efficacité lorsque les travailleurs et les travailleuses participent pleinement à leur implantation. Pour être efficace, la prise en charge d'un milieu de travail doit se faire de manière paritaire. Si l'on permet aux employeurs d'imposer unilatéralement la vaccination, on va à l'encontre de plusieurs principes fondamentaux en matière de santé et sécurité du travail.

De manière générale, les maladies transmissibles par voies aériennes comme la grippe, le rhume et même la tuberculose sont peu ou pas considérées en santé et sécurité du travail, à moins d'être dans des milieux à risque, notamment les établissements de santé. Est-ce que l'ouverture d'une

---

<sup>21</sup> Voir par exemple le cas des infirmières et des infirmiers : FÉDÉRATION CANADIENNE DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS (FCSII), *Anxiété, dépression, idées suicidaires : une nouvelle étude révèle des degrés pré-pandémiques troublants de maladie mentale chez le personnel infirmier du Canada*, 16 juin 2020, [En ligne] [<https://fcsii.ca/une-nouvelle-etude-revele-des-degrees-troublants-de-maladie-mentale-chez-le-personnel-infirmier-du-canada>].

<sup>22</sup> OMS, *op. cit.*



obligation vaccinale déterminée unilatéralement par les employeurs entraînerait de futures dérives concernant l'ensemble des contaminants biologiques transmissibles par l'humain? Par exemple, pourrait-on exiger la vaccination contre la grippe avant chaque hiver pour obtenir l'autorisation de travailler en personne?

Plutôt que de faire porter le fardeau des contaminations sur les travailleuses et les travailleurs non vaccinés, le gouvernement a l'obligation de faire connaître les mesures les plus efficaces pour prévenir la transmission et aider à leur implantation dans les milieux de travail. Pensons par exemple à l'amélioration de la ventilation, un facteur sous-estimé qui a fait l'objet de peu de correctifs autant dans les établissements d'éducation que dans le secteur privé. Soulignons que le vaccin obligatoire ne remplace pas l'équipement de protection individuelle, une ventilation adéquate et toute autre mesure pertinente de SST.

## Conclusion

La FTQ est résolument en faveur de mesures sanitaires qui protègent la santé publique, qui rendent les milieux de travail plus sécuritaires et qui portent atteinte le moins possible aux droits et libertés fondamentaux. En ce qui a trait spécifiquement à la vaccination obligatoire dans le secteur de la santé, nous nous questionnons sérieusement sur les intentions du gouvernement. Avant d'aller de l'avant avec de nouvelles mesures, il a l'obligation de démontrer que les dispositions actuelles, notamment l'arrêté 2021-024, ne permettent plus de répondre à des objectifs légitimes de santé publique.

Pour ce qui est des autres secteurs, l'implantation de la vaccination obligatoire doit absolument répondre à une série de critères et d'exigences. Le gouvernement doit démontrer que celle-ci répond à des objectifs légitimes et qu'il s'agit d'une mesure de dernier recours. Autrement dit, il doit avoir démontré que les autres mesures disponibles ne permettent pas d'atteindre lesdits objectifs. Aussi, les bénéfices de cette mesure doivent être plus importants que l'atteinte aux droits et libertés, qui devrait être minimale et la plus circonscrite possible. Dans l'éventualité de l'implantation de mesures de vaccination obligatoire, les gouvernements et les employeurs doivent consulter les syndicats pour la mise en œuvre.

Veillez recevoir nos salutations distinguées,

Le président,

Le secrétaire général,

Daniel Boyer

Denis Bolduc

CLÉ/LM/AL/yh  
Sepb-574