

## Peut-t-on refuser le vaccin de la grippe A(H1N1)?

Oui, les droits prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne, dont le droit à l'intégrité, vous permet de refuser un vaccin.

## Si je refuse le vaccin, qu'est-ce qui se passe avec mon salaire?

Si vous refusez de vous faire vacciner (sans raison médicale) et qu'une écloison de la grippe A(H1N1) survient, l'employeur pourra vous exclure du travail sans salaire. Il devrait avant de vous exclure, tenter de vous réaffecter.

## L'employeur craint que j'ai la grippe A(H1N1) et il m'ordonne de ne pas me présenter au travail (mais je ne suis pas invalide), que se passe-t-il avec mon salaire?

L'article 44.05 de la convention collective est clair, vous ne devez pas perdre de salaire ni perdre vos congés maladies. Votre salaire continue d'être versé.

## Je crois être porteuse du virus, dois-je me présenter au travail?

Selon vos codes de déontologie, vous ne devez pas travailler dans un état susceptible de compromettre la santé de vos patients. Vous devez donc, premièrement, informer votre employeur de votre état de santé. Il pourra, le cas échéant, vous retirer du travail. Dans le cas où il ne le fait pas, c'est à vous de décider si oui ou non, vous pouvez entrer au travail. Mais n'oubliez pas, vous devez toujours respecter votre obligation de ne pas être dans un état susceptible de nuire à vos patients.

## Qu'est-ce qu'une pandémie de grippe?

Une pandémie de grippe est déclarée lorsqu'un nouveau virus de la grippe apparaît et qu'il circule dans plusieurs régions du globe en se transmettant de façon soutenue et efficace entre les personnes. La grippe A(H1N1) constitue donc la première pandémie du 21<sup>e</sup> siècle. Actuellement, les autorités de santé mondiale la considère modérée. Les symptômes de la grippe A(H1N1) s'apparentent dans la majorité des cas à ceux de la grippe saisonnière.



santé - sécurité au travail

# La Pandémie, A (H1N1)



## vos droits?

**Vous avez des questions,  
nous avons les réponses.**





## Si je deviens temporairement invalide à cause de la grippe A(H1N1), puis-je recevoir des indemnités de remplacement du revenu de la CSST?

Il sera difficile d'être indemnisée par la CSST. En effet, pour que la CSST accepte votre réclamation, il faudra prouver que vous avez contracté la maladie au travail. Or, comme celle-ci touche toute la population, les chances de prouver que cette maladie origine du travail, sont minces. Mais, si cela est possible, oui. Sinon, vous recevez de l'assurance-salaire.

## Puis-je exercer un droit de refus, au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ?

Rappelons que ce droit existe lorsque la travailleuse ou le travailleur « a des motifs raisonnables de croire que l'exécution (d'un) travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger » (LSST, art.12). Au regard des connaissances actuelles sur le virus de la grippe A(H1N1), les autorités de la santé publique ne semblent pas estimer qu'il existe un « danger » au sens où la jurisprudence l'a défini. Par conséquent, dans l'état actuel des choses, vous ne pourrez exercer un droit de refus.

## Quelles sont les obligations de l'employeur?

Il pourra être utile, dans le contexte actuel, de rappeler aux employeurs leurs obligations de prévention qui sont énoncées de manière non exhaustive par l'article 51 de la LSST.

Il s'agit plus particulièrement de l'obligation générale de l'employeur de «prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique» des travailleuses et travailleurs, notamment:

- S'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des travailleuses et travailleurs;
- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé;
- Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité;



## Je suis enceinte, dois-je immédiatement être retirée du travail?

En premier lieu, il revient à votre médecin de décider de vous retirer ou non de votre travail. La même chose est vraie pour toute réaffectation. Toutefois, votre médecin serait bien mal avisé de ne pas suivre les recommandations du Comité provincial d'harmonisation.

Voici cette recommandation :

«Dans les milieux de soins aigus et chroniques, affecter la travailleuse enceinte, pour toute la durée de la grossesse, ou jusqu'à ce que les connaissances épidémiologiques en justifient la modification, à des tâches n'impliquant pas de contacts rapprochés auprès de la clientèle présentant un syndrome d'allure grippale (SAG) ou une infection à influenza A(H1N1) confirmée».

En conséquence, vous ne devriez pas être affectée ou assignée dans les milieux de soins aigus ou chroniques, ni auprès d'une clientèle enfant.

- Fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- S'assurer que l'émission d'un contaminant (...) ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
- Informer adéquatement les travailleuses et travailleurs sur les risques reliés à leur travail et leur assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

## Je porte la barbe, est-ce que l'employeur pourrait m'obliger à me raser si cela est absolument nécessaire au fonctionnement d'un respirateur (port d'un masque)? (respirateur qui serait lui-même nécessaire)?

Les tribunaux québécois ont reconnu que le port de la barbe constituait un droit fondamental protégé par le droit à la vie privée qui s'appuie sur le Code civil du Québec et sur la Charte des droits et libertés de la personne. Toutefois, le droit à la vie privée n'est pas absolu. Il doit s'exercer dans les limites prévues par l'article 9.1 de la Charte. Il permet des restrictions ou intrusions dans la mesure où trois conditions sont respectées: les restrictions ou limitations répondent à un objectif légitime et important, elles doivent être rationnellement liées à cet objectif et elles représentent une atteinte minimale au droit protégé.

Les tribunaux ont reconnu que le fait d'exiger de se raser la barbe pour assurer le bon fonctionnement du respirateur ne constituait pas un inconvénient majeur chez les travailleurs visés par la mesure et que, dans ces cas, l'intérêt public ou la protection de la santé publique devait primer sur la protection des droits à la vie privée n'est pas toujours de mise.

