CENTRE RÉGIONAL DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE-JAMES

Nº 3.50

POLITIQUE	**DÉPARTEMENT :** Prévention des infections	
ADMINISTRATION DES VACCINS POUR CONTRER L'INFLUENZA ET LA PNEUMONIE À PNEUMOCOQUE		**Version nº** 3
Destinataires : Au personnel, médecins, bénévoles, usagers, résidents et toute clientèle à risque		
Responsable de l'application : Direction de santé publique		
Signature :	LU ET APPROUVÉ PAR Présidente-directrice générale	15 septembre 2020 Date

1. PRÉAMBULE, OBJECTIF ET BUTS

La vaccination s'avère un moyen peu coûteux et le plus efficace pour prévenir les maladies infectieuses. Au Québec, elle reste un acte posé sur une base volontaire. De plus, les preuves démontrent que le fait de vacciner les personnes qui présentent des risques élevés de complications, résultant d'une infection par l'influenza et/ou d'une maladie pneumococcique, peut diminuer les taux de morbidité et de mortalité et réduire les coûts pour le système de soins de santé.

Le but de cette présente politique vise à établir les principes de conduite en ce qui a trait à la vaccination antigrippale et antipneumococcique ainsi qu'à préciser les modalités relatives à ces vaccinations.

Les objectifs sont :

- Promouvoir la vaccination chez les usagers/résidents et, plus particulièrement, auprès des groupes ciblés par le *Protocole québécois d'immunisation* (ne jamais négliger une occasion de les vacciner);
- Encadrer l'acte vaccinal contre l'influenza et la pneumonie à pneumocoque;
- Diminuer les risques d'éclosion d'influenza dans l'établissement et dans la communauté;
- Protéger les usagers et les résidents des risques de transmission de la grippe par le personnel;
- Diminuer les risques d'avoir des complications résultant de l'influenza ou d'une maladie pneumococcique chez la population à risque (usagers et personnel).

2. CADRE JURIDIQUE

En vertu des lois qui les concernent, les vaccinateurs peuvent procéder à la vaccination de façon autonome ou sur ordonnance pour les produits inclus dans le *Protocole d'immunisation du Québec*, qu'ils soient gratuits, recommandés ou autorisés.

En tant que professionnel, le vaccinateur doit :

- Faire preuve de compétence et d'habileté dans sa pratique;
- S'assurer qu'il possède toute l'information à jour concernant les produits immunisants qu'il décide d'administrer.

Professionnels de la santé habilités à administrer des produits immunisants	
Profession	**Rôle en immunisation**
Infirmière	Initier et procéder à la vaccination en vertu des lois qui les concernent et des règlements qui découlent de ces lois.
Médecin	Initier et procéder à la vaccination en vertu des lois qui les concernent et des règlements qui découlent de ces lois.
Sage-femme	Initier et procéder à la vaccination en vertu des lois qui les concernent et des règlements qui découlent de ces lois.
Infirmière auxiliaire	Contribuer à la vaccination en vertu du Code des professions.
Inhalothérapeute	Initier la vaccination, sur ordonnance (individuelle ou collective), dans le cadre du champ d'exercice de leur profession, en vertu du Code des professions.
Pharmacien	Initier et procéder à la vaccination en vertu des lois qui les concernent et des règlements qui découlent de ces loi

De plus, le *Programme national de santé publique* adopté en vertu de la Loi sur la santé publique (L.R.Q., chapitre S-2.2) a pour objet d'encadrer les différentes fonctions de la santé publique, dont les activités de vaccination. Le *Protocole d'immunisation du Québec* (PIQ) est l'outil d'application du *Programme national de santé publique* en matière d'immunisation au Québec.

Inscrit au *Programme national de santé publique*, le *Programme québécois* d'immunisation est établi par le directeur national de santé publique et tient compte des avis d'experts scientifiques et de critères de faisabilité.

Le programme permet d'utiliser au mieux les produits offerts sur le marché afin d'améliorer la santé de la population québécoise. Il est constitué de divers programmes de vaccination visant la prévention de maladies spécifiques telles les infections à pneumocoque et de l'influenza. Annuellement, des consignes sont données aux centres de santé et services sociaux concernant les populations qui pourront recevoir les vaccins gratuitement, populations qui sont le plus à risque.

L'établissement met en place les ressources nécessaires pour offrir la meilleure accessibilité possible à la vaccination contre l'influenza et la pneumonie à pneumocoque.

Cette politique s'appuie intégralement sur le *Programme québécois d'immunisation* et sur le *Protocole d'immunisation du Québec* qui est la référence reconnue pour la pratique des professionnels qui vaccinent et en lien avec la procédure 5.61 sur la vaccination des employés du CRSSS de la Baie-James.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique vise la protection individuelle tout en respectant le choix personnel en ce qui concerne la vaccination. Elle découle des recommandations du ministère de la Santé et des Services sociaux, qui chaque année renouvelle son programme de vaccination contre l'influenza et la pneumonie à pneumocoque concernant les populations ciblées. Elle s'applique au personnel, aux médecins, aux usagers, aux résidents (milieu de vie, RI, RTF, RPA, logements sociaux, etc.) et aux bénévoles du CRSSS de la Baie-James.

4. DÉFINITIONS ET ABRÉVIATIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

Établissement
Le CRSSS de la Baie-James et toutes ses installations.

Usager/résident
Toute personne recevant des services de santé ou des services sociaux de l'établissement ou qui s'adresse à l'établissement pour en recevoir, et ce, quel que soit le motif de la consultation ou tout personne admise en CHSLD.

Influenza
Le virus de l'influenza est responsable du syndrome grippal qui se transmet par gouttelettes infectées des voies respiratoires, lors de la toux ou des éternuements ou par l'intermédiaire des mains ou des objets contaminés. Elle se manifeste par une fièvre soudaine, une toux, des maux de tête, des maux de gorge, des douleurs musculaires et un malaise généralisé qui durent plusieurs jours. Les éclosions de grippe peuvent être responsables d'une morbidité et d'une mortalité accrues dans les groupes vulnérables.

Personnel
Les employés du CRSSS de la Baie-James.

Médecins
Les médecins œuvrant au CRSSS de la Baie-James.

Bénévoles
Toutes personnes offrant des services comme bénévole au CRSSS de la Baie-James.

Pneumocoque
Le pneumocoque est une bactérie qui se retrouve fréquemment dans les voies respiratoires. Cette bactérie se transmet à partir de gouttelettes provenant du nez ou de la gorge d'une personne infectée. Elle peut provoquer des infections graves comme une pneumonie à pneumocoque, une infection du sang ou une méningite.

Vaccinateurs
Les professionnels de la santé qui peuvent initier la vaccination et y procéder, c'est-à-dire qui sont habilités à poser un diagnostic ou à évaluer la condition de santé d'une personne en lien avec le produit immunisant à administrer.

Abréviations

CHSLD	Centre hospitalier en soins de longue durée
CMDP	Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des soins infirmiers
DSP	Direction de santé publique
DSPSM	Direction des services professionnels et des services multidisciplinaires
RPA	Résidence pour personnes âgées

5. PRINCIPES DIRECTEURS

Éthique
Premier principe : « D'abord, ne pas nuire ». Les personnes refusant la vaccination peuvent contaminer des personnes plus vulnérables et à risque de développer des complications et donc pourraient leur nuire.

Primauté de la protection de la santé
Cette politique accorde la priorité à la protection de la santé des groupes visés.

Appropriation des pouvoirs
Cette politique vise à favoriser le renforcement de la capacité des personnes ciblées à prendre des décisions éclairées et à agir adéquatement.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La prévention et le contrôle des infections touchent l'ensemble de l'établissement. Pour ce faire, la Direction de santé publique est responsable en collaboration avec toutes les directions de promouvoir l'application de la politique dans l'établissement.

6.1 Responsabilités des différents intervenants

Conseil d'administration
- Adopter la politique de distribution des responsabilités pour l'administration des vaccins pour contrer l'influenza et la pneumonie à pneumocoque.

Direction générale
- Cautionner et soutenir la vaccination;
- Promouvoir une culture de qualité et de sécurité auprès de tout le personnel, les médecins et les bénévoles de l'établissement.
- Participer à la diffusion des campagnes nationales de promotion de la vaccination influenza.

Direction des soins infirmiers
- Promouvoir une culture de qualité et de prévention des infections auprès de tout le personnel, les médecins et les bénévoles de l'établissement;
- Sensibiliser le personnel, les médecins et les bénévoles à l'importance de cette pratique dans la prévention des infections respiratoires;
- Être responsable de l'application des procédures en vigueur en cas d'éclosions;
- Conseiller les équipes en cas d'éclosion d'influenza selon les procédures en vigueur;
- Participer à la vaccination des usagers et des employés;
-

- Signaler toutes les éclosions à la DSPSM et à la DSP afin de faire appliquer les mesures préventives décrétées par la DRH auprès des médecins;
- Appliquer auprès du personnel et des bénévoles non vaccinés les mesures préventives et administratives décrites par la DRH en cas d'éclosion.

Direction de santé publique

- Promouvoir une culture de prévention des infections auprès de tout le personnel, les médecins et les bénévoles de l'établissement;
- Soutenir et conseiller les pharmacies voulant offrir la vaccination contre l'influenza;
- Planifier et promouvoir la campagne de vaccination des usagers/résidents :
    - Soutenir la prise de rendez-vous par le biais du portail Clic Santé;
    - Soutenir l'infirmière responsable de la vaccination des usagers/résidents dans chacune des différentes installations;
    - Mettre en place les moyens et les outils nécessaires à la réussite de la campagne.
- Informer le personnel de la présente politique;
- Planifier et participer à la mise en place des séances de vaccination du personnel, des médecins et des bénévoles pour l'ensemble du CRSSS de la Baie-James;
- Planifier et participer à la mise en place des séances de vaccination pour la population;
- Appliquer auprès du personnel et des bénévoles non vaccinés les mesures préventives et administratives décrites par la DRH en cas d'éclosion;
- Déléguer des représentants de sa direction qui participeront aux travaux du comité de vaccination antigrippale (volet employé)*;*
- Sensibiliser le personnel, les médecins et les bénévoles face à l'efficacité de la vaccination;
- Assurer la mise à jour des connaissances de l'équipe de vaccinateurs;
- Assurer l'approvisionnement des vaccins contre l'influenza et contre le pneumocoque, et ce, pour la clientèle ciblée par cette politique;
- Promouvoir la vaccination auprès de la population et des employés.

Direction des ressources humaines

- Informer les établissements d'enseignement de la présente politique;
- S'assurer que les agences privées de personnel et le nouveau personnel du CRSSS de la Baie-James respectent la politique de vaccination;
- Tenir à jour la liste des employés vaccinés et soutenir la DSPSM dans la tenue d'une liste à jour des médecins vaccinés;
- Présenter au comité de santé et sécurité au travail la politique de distribution des responsabilités pour l'administration des vaccins pour contrer l'influenza et la pneumonie à pneumocoque;
- Établir les règles et assurer l'application des mesures de réaffectation du personnel non vacciné en cas d'éclosion;

- Déléguer un représentant de sa direction qui participera aux travaux du comité de vaccination antigrippale (volet employé);
- Favoriser l'organisation du travail pour permettre au personnel, aux médecins et aux bénévoles de se faire vacciner durant la campagne vaccinale.

Direction des services professionnels et des services multidisciplinaires
- Maintenir une liste à jour des médecins vaccinés en collaboration avec la DRH;
- Assurer l'approvisionnement et la distribution des produits immunisants en collaboration avec la DSP;
- Appliquer les mesures en cas d'éclosion;
- Participer à la promotion de la vaccination auprès des médecins;
- Appliquer auprès du personnel et des bénévoles non vaccinés les mesures préventives et administratives décrites par la DRH en cas d'éclosion.

Direction des programmes sociaux
- Promouvoir la vaccination pour contrer l'influenza et la pneumonie à pneumocoque auprès de la clientèle du soutien à domicile;
- Vacciner la clientèle du soutien à domicile et des personnes non ambulatoires du territoire desservi par le CRSSS de la Baie-James;
- Appliquer auprès du personnel et des bénévoles non vaccinés les mesures préventives et administratives décrites par la DRH en cas d'éclosion.

Comité de vaccination antigrippale (volet employé)
- Instaurer des stratégies efficaces pour répondre aux objectifs en matière de vaccination contre l'influenza et antipneumococcique.

Personnel et médecins
- Prendre connaissance de la présente politique;
- Promouvoir la campagne de vaccination annuellement auprès de tous les groupes ciblés par la politique, quel que soit le motif de la consultation du patient;
- Se faire vacciner annuellement contre l'influenza, plus particulièrement pour les personnes ayant des contacts étroits avec les usagers/résidents;
- Pour les médecins, autoriser l'établissement à faire parvenir une preuve de vaccination contre l'influenza à la DSPSM. À défaut, le médecin est réputé ne pas être vacciné;
- Pour les médecins, le suivi et les recommandations seront assurés par la DSPSM avec le soutien de la DRH.

Bénévoles

- Prendre connaissance de la présente politique et se faire vacciner annuellement contre l'influenza pour les bénévoles ayant des contacts étroits avec les résidents des milieux de vie (ex. : bénévoles contribuant à l'animation, à la pastorale, etc.).

6.2 Responsabilités de l'application

La Direction de santé publique est responsable de l'application de cette politique.

En cas de dérogation à la présente politique, l'établissement peut appliquer des mesures appropriées selon l'évaluation de la situation par l'autorité concernée, et ce, en concertation avec les directions concernées.

En cas d'éclosion, le refus de la vaccination, de la prophylaxie antivirale ou d'autres mesures proposées peuvent aller jusqu'à l'interdiction de venir travailler jusqu'à la fin de l'éclosion. Cette suspension temporaire entraînerait l'arrêt de la rémunération (annexe 1).

Cette sanction ne s'applique pas aux bénévoles. Toutefois, ceux-ci pourraient se voir refuser l'accès à leurs activités.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration et remplace la politique *Administration des vaccins pour contrer l'influenza et la pneumonie à pneumocoque* (3.50) adoptée le 5 juin 2012.

8. RÉFÉRENCES

MSSS*. Protocole d'immunisation du Québec*, 5e édition, 2009, 447 p. (mis à jour régulièrement).

CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX D'ARTHABASKA-ET-DE-L'ÉRABLE. *Politique : distribution des responsabilités pour l'administration des vaccins pour contrer l'influenza et la pneumonie à pneumocoque*, 22 février 2011.

9. LISTE DES MODIFICATIONS ET COMMENTAIRES

DATE aaaa-mm-jj	VERSION	MODIFICATIONS/COMMENTAIRES	ARCHIVÉ
2017-03-14	**2**	Mineures	
2020-09-15	**3**	Révision du « Cadre juridique » et modifications mineures	

10. RÉVISION ANNUELLE

La personne soussignée a revu ce document à la date indiquée et l'a reconduit sans modification.

DATE	SIGNATURE AUTORISÉE

Annexe 1 : Note de service

CENTRE RÉGIONAL DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE LA BAIE-JAMES

NOTE DE SERVICE

DESTINATAIRE :	Tous les gestionnaires du CRSSS de la Baie-James
EXPÉDITEUR :	Sylvie Tremblay, coordonnatrice relations de travail rémunération et des avantages sociaux
DATE :	Le 21 janvier 2011
OBJET :	**Rémunération d'un salarié à la suite de son refus de se faire vacciner ou de prendre la prophylaxie ou d'un vaccin offert dans le cadre d'une éclosion d'influenza**

Madame,
Monsieur,

En avril 2008, une décision arbitrale a été rendue concernant le droit de l'employeur de retirer du milieu de travail sans rémunération une personne salariée qui refusait la vaccination ou la prophylaxie dans le cadre d'une éclosion d'influenza. Il avait alors décidé que l'employeur avait respecté le choix de la salariée conformément à la **Charte des droits et libertés de la personne** et que la non-rémunération n'était pas une sanction à l'encontre de l'exercice d'un droit fondamental, mais plutôt la conséquence du choix personnel du salarié. La Charte québécoise ne pouvait donc pas être invoquée pour la non-rémunération.

Au regard des dispositions de la convention collective, l'on ne peut faire référence à la clause sur le porteur sain de germes puisqu'aucun diagnostic médical n'a été posé. Enfin, la banque de congés-maladie de la salariée aurait pu être utilisée pour contrer la non-rémunération.

… 2

À la suite à cette décision, la Cour supérieure s'est prononcée le 8 juin 2009 sur les questions en litige :

1) Est-ce que la décision de ne pas rémunérer la salariée dans les circonstances révélées par la preuve constitue une atteinte à un droit fondamental prévu par les chartes?

2) Si oui, il y a lieu de procéder au test de proportionnalité précisé par la Cour suprême du Canada;

3) Si non, il faut se rapporter aux dispositions de la convention collective.

Il n'y a pas d'atteinte à un droit fondamental en vertu de la Charte
Il n'y a pas eu violation d'un droit fondamental puisque l'employeur a respecté la liberté de choix des salariés de refuser le vaccin ou la prophylaxie en période d'éclosion d'influenza. La Charte et le Code civil du Québec ont donc été respectés. Par ailleurs, la privation du salaire doit être considérée comme étant une contrainte économique et non une atteinte à un droit fondamental prévu par les différentes chartes.

L'interprétation des dispositions de la convention collective par l'arbitre est raisonnable
Au regard de l'interprétation des dispositions de la convention collective, il n'y aurait pas d'erreur manifeste de la part de l'arbitre lorsqu'il dispose de la perte de salaire et du transfert du salarié. La décision de l'arbitre est raisonnable puisque l'employeur a pris **les mesures pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité des autres salariées en décidant de ne pas déménager le salarié en cause durant la période d'éclosion**. Le salarié n'était pas un salarié porteur sain de germes et il risquait de contaminer les usagers et les collègues de travail.

Conclusion
Cette décision confirme celle qui stipulait que l'employeur peut retirer du travail un salarié, et ce, sans rémunération (il peut utiliser ses banques maladies ou autres), **lorsque ce dernier refuse la vaccination ou la prophylaxie dans le cadre d'une éclosion et qu'il est impossible de le déménager sans mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres salariées et des usagers de l'établissement.**

Espérant que ces renseignements vous seront utiles, nous vous prions d'accepter, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

Sylvie Tremblay
Coordonnatrice relations de travail, de la rémunération et des avantages sociaux