



# L'IREQULOIS

Journal professionnel des Scientifiques de l'IREQ



## Y en aura-t-il ou pas ?

### ENJEUX ÉTHIQUES

Le comité d'éthique (CESP) de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a produit ce printemps un avis sur les passeports immunitaires (PI)<sup>(1)</sup>. Pour cet avis, le CESP a circonscrit son champ d'analyse aux enjeux éthiques touchant trois domaines d'application possibles soit le **travail**, le **voyage** outre-frontière et les **loisirs**. Le comité a également fait le choix d'émettre un avis sur un PI basé sur la vaccination (plutôt que sur des tests sérologiques, par exemple), puisque la voie vaccinale a été identifiée comme la plus sûre et fiable pour conclure à l'immunité d'une personne à condition que le vaccin soit reconnu et que le nombre de doses requises soit atteint.

(1)

<https://inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3123-passeports-immunitaires.pdf>

La définition retenue du PI se lit comme suit :

« l'utilisation de toute preuve ou certification produite par une autorité désignée attestant de l'immunité d'une personne contre la COVID-19 pour une période limitée. »

Cette preuve peut prendre différentes formes. Il peut s'agir d'une attestation écrite, d'une application mobile ou encore d'un code QR. Le PI permet donc l'usage répété de cette preuve pour accéder à des activités autrement inaccessibles en temps de pandémie. Bien que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) n'en recommande pas l'utilisation en raison des incertitudes scientifiques entourant le degré et la durée de l'immunité, de même que la protection contre la transmission, tant le gouvernement du Québec, que canadien, envisagent actuellement la possibilité de mettre en place un PI.

Il ressort de l'étude du CESP que plus l'activité est essentielle, moins le PI pourrait faire l'objet d'un consentement libre et éclairé. Par exemple, exiger un PI pour accéder au travail pourrait être vu comme une manière indirecte d'obliger les employés à se faire vacciner et non comme un privilège accordé aux personnes vaccinées. Néanmoins, si le PI permettait un retour plus rapide sur les lieux de travail autrement fermés, mais où le télétravail était de mise, tout en respectant les mesures sanitaires (port du masque et distanciation), cela pourrait représenter un gain. Mais, compte tenu de la séquence de vaccination en fonction des groupes d'âge, les travailleurs ne pourraient y avoir accès en même

temps (les jeunes seraient défavorisés, par exemple) ce qui entraînerait une iniquité. La réflexion du CESP sur le domaine du travail n'a pas donné lieu à des conclusions significatives quant à l'utilisation d'un éventuel PI. En revanche, pour ce qui est des domaines du voyage et des loisirs, le CESP estime que les bénéfices escomptés sont légèrement plus importants que les inconvénients. Il soulève cependant les contrôles plus complexes, de même que les enjeux de confidentialité pour les activités de loisir, alors que le contrôle des renseignements personnels pour assurer la sécurité des personnes est d'usage dans le domaine du voyage. Il conclut que le PI est justifiable en tant que mesure complémentaire et temporaire pour permettre un retour plus rapide à la vie normale en attendant l'immunité collective. Toutefois, il précise que si l'on exclut le domaine des voyages outre-frontière qui obéit à une logique différente, le PI n'est pas une panacée. Conscient des limites de son avis portant strictement sur les enjeux éthiques d'un PI, le CESP reconnaît que l'analyse des enjeux juridiques pourrait influencer ses positions.

## ENJEUX JURIDIQUES

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'est penchée également sur cette question et a émis un avis en mai dernier<sup>(2)</sup>. Bien qu'elle ne s'oppose pas à la création d'un PI, la Commission précise que sa conformité aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne est tributaire de facteurs tels que les contextes d'utilisation, la forme matérielle qu'il prendra et l'efficacité attendue des vaccins. Elle ajoute : « *Dans des conditions optimales d'utilisation, le PI est susceptible de contribuer à la mise en œuvre des droits et libertés garantis par la Charte, en permettant, par exemple, l'exercice d'une plus grande liberté de circulation ou en assurant des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Cependant, plusieurs des droits et libertés garantis par la Charte sont susceptibles d'être compromis par le recours à un PI. L'enjeu ici n'est pas celui de la création d'une preuve de vaccination ou d'une preuve d'immunité, mais celui de son utilisation en dehors d'un contexte strictement médical.* »

La Commission rappelle qu'en acceptant d'être vaccinée, une personne renonce, en partie, à son droit à l'intégrité en vertu de la Charte. Or, pour être valide, une renonciation à un droit garanti par la Charte doit être libre et éclairée. Pour ce faire, le titulaire du droit doit avoir disposé d'un



véritable choix. Or, le choix est illusoire si l'employeur en fait une condition d'emploi. Donc, l'imposition d'un PI pour accéder à son travail ne permettrait pas au travailleur d'exercer un véritable choix quant à la vaccination et pourrait constituer une atteinte au droit à l'intégrité de la personne concernée. De même, le respect à la vie privée doit lui aussi faire l'objet d'une renonciation libre et éclairée. Une preuve d'immunité implique le risque de questions intrusives sur les raisons qui justifient qu'une personne ne dispose pas d'un PI.

L'article 9.1 de la Charte permet toutefois l'atteinte aux droits et libertés qu'elle garantit, dans la mesure où la violation est justifiée par des préoccupations urgentes et réelles dans une société libre et démocratique. La Commission estime donc que l'atteinte aux droits et libertés pourrait être justifiée si le PI permettrait au détenteur d'exercer les activités autorisées sans constituer un fardeau supplémentaire pour le système de santé et sans être un vecteur de transmission de la maladie. Au regard de ce dernier point, elle précise toutefois que l'état actuel des connaissances scientifiques ne permet pas de conclure sur l'effet protecteur des vaccins contre la transmission.

Si plusieurs personnes sont favorables à la création d'un PI pour retrouver un semblant de liberté, d'autres y voient une entrave à leurs droits. Une chose est sûre, l'idée fait son chemin...

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
Conseillère syndicale

(2) [https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/avis\\_passeport\\_vaccin-covid.pdf](https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/avis_passeport_vaccin-covid.pdf)

# À propos des visites médicales



Face à la décision arbitrale rendue le 4 mars dernier par l'arbitre André Bergeron <sup>(1)</sup>, Hydro-Québec s'est vu forcer d'annoncer que « dorénavant les visites médicales découlant de la maladie / accident personnel d'un employé et recommandées par un médecin font partie des soins de la maladie et peuvent donc être compensées par le RSS. <sup>(2)</sup> » Néanmoins, elle n'a pas modifié pour autant l'article 3.11 (devenu 4.13) ayant trait aux visites médicales dans sa règle de gestion RH-RG-AS-03 portant sur les Règles complémentaires s'appliquant au Régime de sécurité de salaire (RSS), au Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) et au Régime de congés de maladie (RCM).

Rappelons les faits qui ont mené à cette annonce.

## La décision de l'arbitre Moro

En mai 2018, le SPIHQ exposait à l'arbitre Suzanne Moro le cas d'un ingénieur qui s'est vu refuser l'utilisation du code d'absence 4MAE (code pour congé de maladie de l'employé) pour ses visites médicales préopératoire et postopératoire, refus justifié par l'application de l'article 3.11 des règles complémentaires au RSS. Après avoir pris en compte les arguments patronaux et syndicaux, l'arbitre Moro en est venue à la conclusion que l'article 3.11 de la règle de gestion qui édictait que les visites médicales n'étaient pas compensables, à l'exclusion des trois situations qui y sont prévues, contrevenait à l'appendice B de la convention collective portant sur le RSS en y ajoutant des conditions non stipulées. Elle jugeait que l'article 3.11 était inapplicable et devait donc être écarté. Finalement, elle ordonnait à l'entreprise d'accorder à l'employé la compensation de ses visites médicales en vertu du RSS <sup>(3)</sup>.

Le syndicat des ingénieurs a soumis par la suite d'autres cas similaires à Hydro-Québec afin que ce jugement leur soit appliqué également. La réponse de la Direction fut à l'effet que la décision rendue par l'arbitre Moro était

un cas d'espèce, et non un cas type, et que la règle de gestion demeurait inchangée. Cela étant, chaque cas devait donc être évalué à la lumière des faits qui lui sont propres afin de vérifier s'il correspond à l'une des trois exceptions prévues à l'article 3.11 de la règle de gestion. Les cas litigieux sont ceux qui ne répondent pas à l'exception définie en c) soit les visites médicales reliées à un traitement médical sérieux et nécessitant des soins spécialisés, si elles ont été préalablement recommandées par la direction Santé et Sécurité.

## La décision de l'arbitre Bergeron

En novembre 2018, le SPIHQ décide, cette fois, de déposer un grief syndical contestant une directive émise en octobre par la direction Conditions et relations de travail sur la nécessité pour un salarié d'être en présence d'un événement imprévu et soudain - empruntant ainsi à la définition de l'accident de travail prévue à la Loi - pour bénéficier du code d'absence 4MAE, de même que le maintien intégral de l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03 malgré la décision rendue par l'arbitre Moro.

(1) Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec, arbitre André Bergeron, 4 mars 2021

(2) Source : HQinfo du 19 mars 2021

(3) [https://www.spsi.qc.ca/irequois/pdf/irequois\\_2018\\_12.pdf](https://www.spsi.qc.ca/irequois/pdf/irequois_2018_12.pdf)



C'est l'arbitre André Bergeron qui est saisi du grief. Lors des audiences, le procureur patronal a d'abord argué qu'aucune directive n'avait été émise en octobre par la direction Conditions et relations de travail, mais qu'il s'agissait plutôt d'une simple information relayée par le Centre de services RH, et que le critère de la survenance d'un événement imprévu et soudain ne figurait pas parmi les critères d'analyse pour déterminer si une visite médicale est couverte par le RSS. Au surplus, selon lui, l'arbitre Moro a décidé que les visites médicales ne peuvent être couvertes que dans la mesure où elles sont en lien avec une maladie au sens de l'appendice B de la convention collective et que nulle part y est prévu que les visites médicales sont couvertes par le RSS.

Dans sa décision, l'arbitre Bergeron réfute les arguments d'Hydro-Québec et rappelle que, selon l'arbitre Moro, on doit accorder au mot « maladie » que l'on retrouve à l'appendice B de la convention collective le sens que lui accorde Le Petit Robert soit : « *une altération organique ou fonctionnelle considérée dans son évolution et comme une entité définissable* » (souligné de l'arbitre Moro). En ce sens, elle précise que tant la visite préopératoire que le suivi postopératoire requis par le médecin font partie des soins de l'altération organique ou fonctionnelle de l'état de santé de l'employé considérée dans son évolution qu'est sa maladie. Autrement dit, l'employé qui consulte avant et après son opération ne cesse pas d'être malade pour autant, et ce, même s'il est capable de travailler.

Évoquant le principe de cohérence décisionnelle, l'arbitre Bergeron déclare : « (...) *je ne vois aucune raison de m'écarter du raisonnement de l'arbitre Moro. Je dirais même que j'y souscris pleinement* ». L'employeur ne peut donc refuser à un employé le code 4MAE (ce code a été modifié voir l'encadré) au motif que son absence ne résulte pas d'un événement imprévu et soudain, ni même invoquer que les visites médicales ne sont pas compensées par le RSS. L'arbitre ajoute : « *En maintenant ces directives, l'Employeur contrevient, de façon flagrante, délibérément et en toute connaissance de cause à l'appendice B de la convention collective*

## Nouveaux codes d'absence pour les visites médicales

Hydro-Québec publiait dans le HQinfo du 28 avril dernier que les visites médicales requises par un médecin font partie de la maladie et sont maintenant couvertes par le RSS, le RSSS ou le RCM.

Elle a créé un nouveau code d'absence pour ces visites médicales couvertes soit le code 4SMM. Toutefois pour l'employé dont le crédit au RSS est épuisé et qui peut bénéficier du RSSS, il doit utiliser le code 4SMR.

*telle qu'interprétée par l'arbitre Moro.* » Conséquemment, il a également ordonné à l'employeur de verser des dommages compensatoires au syndicat équivalant aux honoraires et déboursés défrayés pour ce grief.

**JOHANNE LAPERRIÈRE**

Conseillère syndicale

## C'est maintenant la SSQ qui gère les absences de plus de trois jours, le saviez-vous?

À compter du 14 juin, c'est la SSQ qui prendra en charge les nouveaux dossiers d'invalidité, tel qu'annoncé dans le HQinfo du 19 mars dernier. Depuis la mi-avril, l'équipe Présence au travail d'Hydro-Québec a formé les agents de la SSQ afin d'assurer la transition de la gestion des absences de plus de trois jours vers l'assureur.

Nous vous rappelons que les protections d'assurance invalidité demeurent inchangées. Relativement au traitement de votre dossier, la SSQ mettra à votre disposition une plateforme technologique sécurisée où vous pourrez déposer votre certificat médical et suivre l'évolution de votre dossier. Toutefois, si vous deviez éprouver des problèmes liés à la qualité du service offert par l'assureur, nous vous recommandons de prendre en note le nom de l'agent et les détails de l'échange et vous invitons à nous les soumettre afin que nous puissions adresser votre cas à la Direction.

JL



### Rédaction

Johanne Laperrrière, conseillère syndicale

### Graphisme

Guylaine Hardy Design

