

<b>OBJET : POLITIQUE GÉNÉRALE DE LA VACCINATION DU PERSONNEL</b>	<b>POLITIQUE N° 80 940</b>
<b>DESTINATAIRE :</b> Toutes les unités administratives	<b>Émise le :</b> 24 novembre 2014 <b>Approuvé le :</b> 3 février 2015 <b>(RCA 2015-02-2384)</b>
<b>ÉMISE PAR :</b> Direction des ressources humaines	
<b>APPROUVÉE PAR :</b> Le conseil d'administration <b>et</b> <b>SIGNÉE PAR :</b> Le directeur général, M. Jacques Turgeon	<b>Date :</b> 3 février 2015

#### BUT

Le but de cette politique vise à établir les règles entourant la vaccination et le dépistage du personnel et tous les travailleurs de la santé œuvrant dans l'établissement.

#### PERSONNES VISÉES

Cette politique s'adresse à tout le personnel du CHUM

#### FONDEMENTS

- Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS), LRQ, chapitre S-4.2.  
« Les établissements ont pour fonction d'assurer la prestation de services de santé ou de services sociaux de qualité, qui soient continus, accessibles, sécuritaires et respectueux des droits des personnes (...) À cette fin, ils doivent gérer avec efficacité et efficience leurs ressources humaines, matérielles, informationnelles, technologiques et financières et collaborer avec les autres intervenants du milieu, incluant le milieu communautaire, en vue d'agir sur les déterminants de la santé et les déterminants sociaux et d'améliorer l'offre de service à rendre à la population (...) » (Article 100 de LSSSS).
- Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements, RQ c. S-5, r. 3.01.  
« Un établissement doit s'assurer que chaque personne y œuvrant se soumette aux normes déterminées en matière d'hygiène, de prophylaxie et de contrôle microbiologique et chimique » (Article 10 du Règlement).
- Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST), LRQ, chapitre S-2.1.  
Selon l'article 49, de la LSST, on retrouve aux alinéas 2 et 3 que « le travailleur doit [...] :  
2° Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;  
3° Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail (...) »

**OBJET : POLITIQUE GÉNÉRALE DE LA VACCINATION DU PERSONNEL**

**POLITIQUE N° 80 940**

En vertu de l'article 51 de cette même loi, « *l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.* » Il doit notamment, tel que spécifié à l'alinéa 5 : « *Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur. (...)* »

- Charte des droits et libertés de la personne, LRQ, C-12.

Concernant le libre choix des employés à se faire vacciner, l'article 1 de la Charte stipule :

« *Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne* ».

L'article 9.1 de la Charte prévoit aussi le respect du bien-être général des citoyens : « *Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec* ».

## PRINCIPES DIRECTEURS

La vaccination des travailleurs de la santé et du personnel du CHUM est une mesure simple, efficace et sécuritaire qui constitue la pierre angulaire de la prévention de plusieurs risques biologiques pour ces personnes, en plus de contribuer à la sécurité des patients.

## DÉFINITIONS

**PIQ** : Le Protocole d'immunisation du Québec est un document qui, en matière d'immunisation, sert de norme de pratique professionnelle pour tous les vaccinateurs.

**Immunisation** : Action par laquelle on confère l'immunité, soit par injection d'antigènes (immunisation active), soit par injection du sérum contenant des anticorps spécifiques (immunisation passive).

**Vaccination** : Méthode de prévention de certaines infections. Elle consiste à introduire dans l'organisme des préparations antigéniques (vaccins) dans le but d'entraîner une immunité active.

**Travailleurs de la santé** : Toute personne qui donne des soins de santé ou qui travaille dans un établissement de santé et qui fournit des soins à des patients, par exemple : médecin, infirmière, ambulancier, pharmacien, professionnel dentaire, étudiant en soins infirmiers ou en médecine, technicien de laboratoire, bénévole, travailleur de soutien ou de l'administration d'un établissement (liste non exhaustive). Le terme inclut les stagiaires de la santé et leurs professeurs.

**Personnel** : Personne œuvrant dans l'établissement, incluant les travailleurs de la santé.

**OBJET : POLITIQUE GÉNÉRALE DE LA VACCINATION DU PERSONNEL**

**POLITIQUE N° 80 940**

## OBJECTIFS

- Préciser les rôles et responsabilités des différents acteurs impliqués dans la vaccination du personnel.
- Encadrer l'activité vaccinale.
- Protéger la clientèle et les visiteurs des risques de transmission d'infection par le personnel.
- Protéger la santé du personnel de l'établissement exposé à des agents infectieux transmissibles, ainsi que leur famille.
- Prévenir les éclosions dans l'établissement.
- Répondre aux normes de santé publique, atteindre et maintenir le taux de couverture vaccinal recommandé.
- Contrôler la transmission d'infection dans l'établissement et diminuer le risque d'éclosions.

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le CHUM prend les mesures nécessaires afin de diminuer le risque d'exposition et de transmission des infections chez le personnel et la clientèle. Il s'assure que le personnel suit les recommandations de vaccination et de dépistage proposé par le Protocole d'immunisation du Québec.

## RESPONSABILITÉS

### 1.1 Direction générale

- Approuve et soutient la vaccination et le dépistage du personnel de l'établissement conformément aux recommandations du PIQ.
- Mandate la direction de l'enseignement et de l'Académie CHUM d'informer les établissements d'enseignement de la présente politique.
- Mandate la direction des ressources humaines de mettre en place des mécanismes assurant une vaccination continue et le dépistage du personnel, selon les recommandations du PIQ.

### 1.2 Direction des services professionnels et mécanismes d'accès

- Collabore aux campagnes annuelles et ponctuelles de vaccination du personnel.
- Informe les médecins et pharmaciens de la présente politique.
- Encourage les médecins et pharmaciens à se faire vacciner.
- Détermine les situations d'éclosion par le service de prévention des infections et en avise le service de santé et sécurité du travail.
- Met sur pied une équipe de vaccinatrices lors de la campagne de vaccination contre la grippe.

**OBJET : POLITIQUE GÉNÉRALE DE LA VACCINATION DU PERSONNEL**

**POLITIQUE N° 80 940**

1.3 Direction des soins infirmiers et des regroupements clientèle.

- Collabore aux campagnes annuelles et ponctuelles de vaccination du personnel.
- Met à jour les documents cliniques relatifs à la vaccination.
- Assure la formation des infirmières et infirmières auxiliaires qui agiront comme vaccinateurs auprès des travailleurs de la santé.
- Met sur pied une équipe de vaccinatrices lors de la campagne de vaccination contre la grippe.

1.4 Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de la planification stratégique

- Veille à ce que les différents comités d'amélioration continue de la qualité intègrent dans leur plan d'amélioration, des stratégies visant l'augmentation du taux de vaccination du personnel œuvrant au CHUM.

1.5 Direction de l'enseignement et de l'Académie CHUM

- Informe les établissements d'enseignement en partenariat avec le CHUM de la présente politique sur la vaccination des travailleurs de la santé.
- Informe les établissements d'enseignement de leur responsabilité de s'assurer que l'immunité des stagiaires, résidents et professeurs soit conforme aux pratiques du CHUM avant leur arrivée en milieu de stage
- Diffuse la présente politique auprès des stagiaires et des professeurs.
- Encourage les étudiants à se faire vacciner et facilite l'accès au vaccin.

1.6 Direction des communications et de l'accès à l'information

- Collabore avec le service de santé et sécurité du travail à la mise sur pied d'une campagne de promotion de la vaccination.

1.7 Direction des ressources humaines

- Diffuse la politique de vaccination des travailleurs de la santé à tout le personnel de l'établissement.
- Mandate et supporte le service de santé et sécurité du travail en regard de sa mission quant à l'application des pratiques de vaccination et de dépistage, tel que recommandé par le PIQ.
- Prévoit les ressources nécessaires pour l'application de cette politique.
- Dépose annuellement à la direction générale et au comité de prévention des infections, le bilan de la campagne de vaccination contre la grippe.

1.7.1 Concernant la vaccination générale et le dépistage :

- Voit à la gestion des ressources humaines et matérielles nécessaires à la vaccination et au dépistage.
- Applique les recommandations en matière de vaccination et de dépistage, selon le PIQ.
- Tient à jour un registre concernant le profil vaccinal du personnel salarié de l'établissement (le registre est établi à partir du carnet de vaccination de chaque employé et contient les informations sur les vaccins reçus au CHUM ou à l'extérieur du CHUM).
- Collabore avec le personnel de prévention des infections lors d'écllosion dans l'établissement.
- Établit les règles de réaffectation du personnel non vacciné en cas d'écllosion.
- Documente les méthodes alternatives de préventions pour le personnel non vacciné et assure le suivi auprès de celui-ci en cas d'écllosion.
- Administre certains vaccins (voir annexe 1).
- Effectue l'épreuve de dépistage de la tuberculose chez le personnel visé.

1.7.2 Concernant la vaccination contre la grippe :

- Organise la campagne annuelle de vaccination contre la grippe pour l'établissement.
- Assure un lien avec la direction de la santé publique de Montréal et lui transmet les résultats de la campagne de vaccination.

1.8 L'ensemble des directions

- Collabore aux campagnes annuelles et ponctuelles de vaccination du personnel.
- Encourage la vaccination et le dépistage auprès du personnel, diffuse l'information et facilite l'accès au vaccin.

1.9 Gestionnaire du CHUM

- S'assure de la diffusion et de l'application de la présente politique auprès de son personnel.
- Promeut la vaccination auprès du personnel.
- Permet au personnel de se faire vacciner sur les lieux de leur travail, en adaptant au besoin l'organisation du travail.
- Cible le personnel de son unité qui sera appelé à être vaccinateur sur les unités de soins et s'assure qu'ils reçoivent la formation requise.

**OBJET : POLITIQUE GÉNÉRALE DE LA VACCINATION DU PERSONNEL**

**POLITIQUE N° 80 940**

#### 1.10 Personnel et travailleur de la santé

- Prend connaissance de la politique de vaccination.
- Reçoit les vaccins recommandés, selon le PIQ
- Se soumet au test de dépistage de la tuberculose s'il fait partie du personnel visé.
- (le personnel salarié) dépose au service de santé et sécurité du travail les preuves de toutes vaccinations reçues en dehors des lieux du travail lors de l'embauche et en cours d'emploi.
- Utilise, afin de protéger la clientèle, les moyens alternatifs définis par le service de santé et sécurité du travail (p. ex : masques et gants) advenant qu'il n'a pas le vaccin requis ou suite à des contre-indications.

#### 1.11 Les infirmières

- Procèdent à l'administration de produits immunisants, dans le cadre d'une activité découlant de la Loi sur la santé publique sans ordonnance collective ou individuelle.
- Se conforment aux directives du Protocole d'immunisation du Québec (PIQ), en conformité avec l'article 36 de La loi sur les infirmières et les infirmiers.
- Respectent la Règle de soins infirmiers en vigueur au CHUM.
- Recommandent la vaccination aux groupes cibles visés dans une perspective de santé publique.

#### 1.12 Les infirmières auxiliaires

- Contribuent à la vaccination, dans le cadre d'une activité découlant de l'application de la Loi sur la santé publique, lorsqu'elles sont habilitées à administrer un produit immunisant, en collaboration avec un médecin ou une infirmière, en conformité avec l'article 37 du Code des professions.
- Se conforment aux directives du Protocole d'immunisation du Québec (PIQ).
- Respectent les règles de soins infirmiers en vigueur au CHUM.

### MODALITÉS D'APPLICATION

À la suite de la vérification du statut vaccinal du personnel salarié à l'embauche et en cours d'emploi, ceux-ci sont avisés de la vaccination à recevoir, tel que décrit dans l'annexe 1. De plus, pour le personnel travaillant dans des secteurs spécifiques, le PIQ recommande un dépistage de la tuberculose et une vaccination particulière afin de prévenir un risque d'exposition non contrôlé à des contaminants infectieux.

**OBJET : POLITIQUE GÉNÉRALE DE LA VACCINATION DU PERSONNEL**

**POLITIQUE N° 80 940**

En ce qui a trait aux stagiaires, aux résidents et aux professeurs, les établissements d'enseignement concernés ont la responsabilité de s'assurer que leur immunité soit conforme aux pratiques de l'établissement avant leur arrivée en milieu de stage.

**Vaccination contre la grippe :**

La campagne de vaccination contre la grippe se déroule juste avant la période d'activité grippale, soit en novembre de chaque année. Par contre, le vaccin peut être administré jusqu'au printemps selon le besoin (éclosion, nouvel employé, arrivée de stagiaires, etc.). Le CHUM recommande à tous les travailleurs de la santé de se faire vacciner annuellement.

Bien que la vaccination soit volontaire, la vulnérabilité de certaines clientèles nécessite que tous les moyens soient pris afin de réduire l'exposition des patients au virus de l'influenza. Pour les travailleurs de la santé qui travaillent auprès des patients, le vaccin contre la grippe est fortement recommandé, car c'est le moyen de prévention par excellence.

Le vaccin peut être administré aux stagiaires, aux résidents et professeurs au besoin lors de leur présence en stage dans l'établissement.

En cas d'éclosion, les travailleurs de la santé non vaccinés se verront offrir à nouveau le vaccin.

**RÉFÉRENCES**

1. QUÉBEC. Charte des droits et libertés de la personne, LRQ, C-12, à jour au 1<sup>er</sup> mai 2010
2. QUÉBEC. Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), LRQ, chapitre S-2.1, à jour au 1<sup>er</sup> mai 2010.
3. QUÉBEC. Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS), LRQ, chapitre S-4.2, à jour au 1<sup>er</sup> mai 2010.
4. QUÉBEC. Loi sur les infirmières et infirmiers, LRQ chapitre I-8, à jour au 1<sup>er</sup> novembre 2014
5. QUÉBEC. Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements, RQ, c. S-5, r. 3.01, à jour au 1<sup>er</sup> mai 2010.
6. QUÉBEC, Code des professions, chapitre C-26, à jour au 1<sup>er</sup> novembre 2014
7. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (MSSS, 2009). Protocole d'immunisation du Québec, 5<sup>e</sup> édition, 507 pages.
8. AGRÉMENT CANADA. Norme 2.8

**APPLICATION**

La présente politique entre en vigueur le jour de son approbation par le conseil d'administration du CHUM, soit le 3 février 2015 (RCA 2015-02-2384)

### Immunisation et dépistage du personnel à l'embauche

Maladies		
Diphthérie Tétanos	Personnel visé	Personnel.
	Protection adéquate	Vaccination primaire complète et rappel reçu il y a moins de 10 ans.
	À l'embauche	Le service de santé et sécurité du travail (SST) administre le vaccin si non reçu depuis plus de 10 ans.
Coqueluche	Personnel visé	Personnel.
	Protection adéquate	1 dose de dCaT.
	À l'embauche	Le service (SST) administre le vaccin qui peut être combiné avec le d2T5, le Boostrix, si non reçu.
Rougeole	Personnel visé	Personnel.
	Protection adéquate	- 2 doses de vaccin RRO (MMR) si naissance >1970; ou - preuve sérologique (présence d'anticorps); ou - naissance < 1970.
	À l'embauche	Le service SST réfère au CLSC si vaccination incomplète ou protection inadéquate.
Rubéole	Personnel visé	Personnel.
	Protection adéquate	- 1 dose de vaccin RRO (MMR); ou - preuve sérologique (présence d'anticorps).
	À l'embauche	Le service SST réfère au CLSC si vaccination incomplète ou protection inadéquate.
Oreillons	Personnel visé	Personnel
	Protection adéquate	- 1 dose de vaccin RRO (MMR); ou - preuve sérologique (présence d'anticorps); ou - naissance < 1970.
	À l'embauche	Le service SST réfère au CLSC si vaccination incomplète ou protection inadéquate.
Varicelle	Personnel visé	Personnel.
	Protection adéquate	- histoire antérieure de varicelle après l'âge de 1an ou de zona quel que soit l'âge; ou - sérologie positive; ou - 1 dose de vaccin si administré entre 1 à 12 ans et 2 doses pour les personnes âgées de 13 ans ou plus.
	À l'embauche	Le service SST effectue la recherche sérologique; dosage IgG et si non immun, réfère au CLSC
Influenza	Personnel visé	Personnel.
	Protection adéquate	Vaccination à recevoir annuellement à l'automne.
	À l'embauche	Le service SST détermine le statut vaccinal si peut être déterminant lors d'une éclosion.

Immunisation et dépistage du personnel à l'embauche (*suite*)

Maladies		
Méningite	Personnel visé	Travailleur de la santé du laboratoire de microbiologie.
	Protection adéquate	2 vaccins contre la méningite : 1) vaccin conjugué (Menjugate); et 2) vaccin quadrivalent (Ménectra).
	Commentaires	La vaccination contre le méningocoque est indiquée pour les personnes travaillant dans des laboratoires de microbiologie où elles manipulent des cultures positives de <i>Neisseria meningitidis</i> .
	À l'embauche	Le service SST administre le vaccin conjugué (Menjugate), après 2 semaines ou plus, administre le vaccin quadrivalent (Ménectra) et effectue le rappel après 5 ans.
Hépatite B	Personnel visé	Le personnel qui est à risque d'être exposé au sang et aux produits sanguins, ou qui risque de subir des piqûres ou des coupures accidentelles.
	Protection adéquate	Immunisation complète : - 3 doses de vaccin; ou - Preuve sérologique >10 UI/L.
	Commentaires	La recherche des anti-HBs après la vaccination est recommandée. Le dosage devrait être effectué après un intervalle d'un mois et pas plus de six mois après la fin de la série vaccinale. Si le dosage n'a pas été effectué durant cette période, il ne devrait pas être fait rétrospectivement et seule une évaluation post exposition est recommandée en cas d'accident.
	À l'embauche	- Si vaccination incomplète, le service SST complète la vaccination et fait une recherche sérologique 1-2 mois post vaccinale. - Si sérologie négative, le service SST administre 4 <sup>ième</sup> dose et si demeure négative, considère la 4 <sup>ième</sup> dose de vaccin comme la 1 <sup>ière</sup> dose d'un nouvelle série de 3 doses et refait un dosage des Anti-HBs entre 1-2 mois post vaccinal.
Tuberculose	Personnel visé	- Le personnel en contact direct avec les patients atteints ou potentiellement atteints. - Les travailleurs de laboratoire de mycobactériologie, en particulier ceux qui manipulent des cultures de <i>M. Tuberculosis</i> .
	Protection adéquate	-TCT en 2 étapes, sauf si TCT positif antérieur ou tuberculose antérieure.
	Commentaires	- Pour le personnel qui est en contact direct et régulier avec les patients dans les unités pouvant admettre des patients atteints de tuberculose active, <b>effectuer l'épreuve de dépistage TCT annuellement, pour les unités suivantes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urgence</li> <li>• Pneumologie</li> <li>• Soins intensifs</li> <li>• Inhalothérapie</li> <li>• Laboratoire (microbiologie, pathologie)</li> </ul> <p>L'arrivée d'un travailleur dans un nouvel établissement ne justifie pas la reprise de TCT en 2 étapes s'il a été bien documenté, et ce, peu importe le temps écoulé depuis sa réalisation.</p>
	À l'embauche	- Le service SST effectue l'épreuve de dépistage TCT en 2 étapes si jamais fait. - Si le travailleur a eu un TCT antérieur unique non significatif il y a plus de 1 an, il devra subir un TCT en 2 étapes. - Lorsque le TCT antérieur négatif a été effectué il y a moins de 1 an, celui-ci peut être utilisé comme 1 <sup>er</sup> test du TCT en 2 étapes.