

Abonnez-vous à DeepL Pro pour modifier ce document.  
Visitez www.DeepL.com/Pro pour en savoir plus.



Alliance pour la liberté médicale au Royaume-Uni

Avocats pour la liberté

Union des travailleurs d'Angleterre

30 janvier 2021

Madame, Monsieur

**LETTRE OUVERTE CONCERNANT L'IMPOSITION PAR LES EMPLOYEURS DE MANDATS DE VACCINATION POUR LES EMPLOYÉS OU LES EMPLOYÉS POTENTIELS**

1. Nous avons vu dans les médias que certains employeurs envisagent de rendre obligatoire la vaccination contre le Covid-19 pour les employés et les demandeurs d'emploi actuels. Nous avons également été contactés par plusieurs personnes inquiètes et en détresse qui se font dire par leurs employeurs qu'ils sont tenus de se faire vacciner comme condition de leur emploi actuel.

2. Nous sommes très préoccupés par ces rapports et par le traitement potentiellement inéquitable des employés ou des demandeurs d'emploi par les employeurs. C'est pourquoi nous nous sentons obligés d'écrire cette lettre ouverte pour aider les personnes qui sont touchées par un tel traitement inéquitable.

3. Cette lettre n'a pas pour but de donner, ni ne doit être considérée comme donnant, un quelconque conseil juridique ou médical. Toute personne lisant cette lettre et ayant des préoccupations ou des questions doit suivre son propre conseil juridique et demander toute assistance médicale appropriée ou nécessaire.

**PRÉLIMINAIRE**

4. Un principe établi en droit anglais veut qu'une personne ayant la capacité de consentir ne peut pas et ne doit pas être contrainte à recevoir un traitement médical contre sa volonté. Ce principe est expliqué plus en détail ci-dessous dans la section traitant du consentement éclairé.

5. La loi de 1984 sur la santé publique (contrôle des maladies) (article 45E) prévoit que les règlements pris en vertu de certains articles de cette loi "ne peuvent pas comporter de disposition obligeant une personne à suivre un traitement médical .... Le "traitement médical" comprend les vaccinations et autres traitements prophylactiques".

6. En outre, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a adopté le 27 janvier 2021 la résolution numéro 2361 de 2021, [[1]](#endnote-1)dans laquelle il est dit que

6.1 Paragraphe 7.3.1 - veiller à ce que les citoyens soient informés que la vaccination n'est PAS obligatoire et que personne ne subit de pressions politiques, sociales ou autres pour se faire vacciner, s'ils ne souhaitent pas le faire eux-mêmes ;

6.2 Paragraphe 7.3.2 - veiller à ce que personne ne fasse l'objet d'une discrimination parce qu'il n'a pas été vacciné, en raison de risques éventuels pour la santé ou parce qu'il ne veut pas être vacciné ;

7. Nous soutenons que ce principe, inscrit dans notre droit national, rendrait inéquitable et potentiellement illégal pour tout employeur de chercher à rendre le vaccin obligatoire.

**CONTRAT DE TRAVAIL**

8. L'emploi d'une personne est régi par un contrat de travail ("le contrat"). Celui-ci contient les termes et conditions régissant la relation de travail entre l'employeur et l'employé. Toute modification importante de ce contrat ne peut normalement être apportée qu'avec l'accord des deux parties.

9. Par conséquent, si le contrat ne contient pas de clause spécifique exigeant un vaccin contre le Covid-19, l'employeur est, dans la plupart des cas, incapable de modifier unilatéralement le contrat et d'insister pour qu'un vaccin soit une condition d'emploi. De même, toute tentative d'un employeur de contourner cette règle en licenciant puis en réembauchant un employé selon de nouvelles conditions contractuelles peut également être considérée comme illégale.

10. Si l'employeur continue néanmoins à modifier unilatéralement le contrat, une telle modification est susceptible de constituer une violation du contrat. L'employeur devrait démontrer que l'obligation de fournir le vaccin était une "instruction raisonnable" dans toutes les circonstances pour éviter d'être en violation du contrat. L'"instruction raisonnable" devrait être considérée à la lumière du contenu de cette lettre et chaque cas devrait être décidé en fonction de ses propres faits. Si l'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que le changement était une "instruction raisonnable", et à condition que l'employé ait la durée de service requise, l'employé peut être en mesure de démissionner et d'intenter une action en dommages-intérêts pour licenciement abusif implicite contre l'employeur devant les tribunaux civils. Cette demande de dommages-intérêts (y compris tous les coûts associés) pourrait être substantielle et cette exposition financière pourrait ne pas être couverte par la police d'assurance de l'employeur.

**CONSIDÉRATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYEURS**

11. Certains employeurs auraient maintenant déclaré qu'ils feraient du vaccin une condition d'embauche des nouveaux employés. Là encore, nous sommes très préoccupés par l'obligation de vaccination pour les raisons suivantes, développées plus loin dans cette lettre, qui s'appliqueraient de la même manière aux employés et aux demandeurs d'emploi actuels (y compris les apprentis et l'expérience professionnelle et les catégories de travailleurs similaires) :

11.1 L'efficacité douteuse du vaccin ;

11.2 Le risque de préjudice psychologique et physique causé par le vaccin et/ou le mandat de vaccination à l'employé ;

11.3 La possibilité qu'un tel mandat puisse être considéré comme une discrimination indirecte, car de nombreuses personnes pourraient ne pas pouvoir se faire vacciner en raison de "caractéristiques protégées" en vertu de la loi sur l'égalité de 2010 ;

11.4 La question du consentement éclairé qui s'applique à toutes les interventions médicales.

12. Bien qu'il n'y ait pas de contrat de travail existant, cela ne signifie pas qu'un employeur est libre d'exiger un vaccin comme condition d'une offre d'emploi. Ce faisant, l'employeur peut être exposé à une éventuelle demande de dommages et intérêts comme indiqué ci-dessous.

**Efficacité douteuse du vaccin**

13. La Medical Freedom Alliance britannique a précédemment envoyé une lettre ouverte au gouvernement et aux autorités de réglementation des vaccins, datée du 23 novembre 2020, dans laquelle elle expose ses préoccupations concernant les vaccins proposés.[[2]](#endnote-2) Cette lettre explorait en détail les questions médicales et juridiques liées aux vaccins à ce moment-là et doit être lue dans son intégralité. Nous nous appuyons sur le contenu de cette lettre. Nous souhaitons également attirer l'attention sur les points suivants, qui doivent être pris en considération lorsque l'on envisage de rendre obligatoire un vaccin.

14. Les allégations d'une efficacité allant jusqu'à 95 % des vaccins étaient fondées sur des preuves d'efficacité dans la prévention de symptômes légers.[[3]](#endnote-3) Les inquiétudes suscitées par cette pandémie et la justification de toutes les mesures et restrictions imposées n'ont jamais porté sur des symptômes bénins. Les résultats préoccupants, tels que la maladie grave, l'hospitalisation et le décès, n'ont pas été évalués dans les essais. [[4]](#endnote-4)[[5]](#endnote-5)Par conséquent, nous n'avons connaissance d'aucune preuve qu'un vaccin contre le Covid-19 bénéficiera à la santé publique ou individuelle en termes de réduction des maladies graves ou des décès.

15. Les allégations d'efficacité publiées étaient basées sur des analyses provisoires des données de l'essai, évaluant un nombre extrêmement réduit de participants à l'essai. Sur les 40 000 participants à l'essai de Pfizer (0,2 % de la cohorte totale), seuls 94 ont été les premiers à développer des symptômes légers et ont obtenu un résultat positif à la PCR pour le CoV-2 du SRAS. L'allégation d'efficacité est basée sur le fait que 95% de ce petit groupe se trouvait dans le groupe placebo. En raison des petits nombres, nous considérons que cela a une signification statistique limitée et, en tout cas, n'est qu'une mesure de la réduction du risque relatif. Un examen plus approfondi des chiffres révèle que la réduction absolue du risque pour un individu, déduite par le vaccin, n'est que d'environ 0,4 %vi. [[6]](#endnote-6)En outre, les données brutes complètes de l'essai n'ont pas encore été publiées et de multiples cas de maladie clinique, dont deux cas de maladie grave dans le groupe du vaccin, n'ont pas été inclus dans l'analyse, car ils n'ont pas été confirmés par un test positif. [[7]](#endnote-7), [[8]](#endnote-8)

16. Il n'existe aucune preuve de la sécurité à long terme des vaccins Covid-19, car les essais de phase 3 existants ne durent que depuis environ 6 mois. En effet, on ne dispose que de données sur la sécurité à court terme pour une période d'environ 2 mois. On ne sait donc pas si les vaccins entraîneront des effets secondaires graves à apparition tardive, par exemple des cancers, des maladies auto-immunes, la stérilité, des maladies neurologiques, etc. Ces conditions peuvent prendre des mois ou des années avant de se manifester.

17. Pour une maladie dont le taux de mortalité par infection est inférieur à 0,1 % pour la majeure partie de la population (âgée de moins de 70 ans), l'utilité des programmes de vaccination de masse est actuellement sujette à caution, surtout en l'absence de données solides sur la sécurité. Même chez les personnes âgées de plus de 70 ans, le taux de récupération de Covid-19 est de l'ordre de l'efficacité alléguée des vaccins actuellement approuvés. [[9]](#endnote-9), [[10]](#endnote-10)

18. Il n'existe actuellement aucune preuve que le vaccin empêche la transmission du virus, de sorte que le destinataire est susceptible de pouvoir encore transmettre le virus à d'autres personnes.[[11]](#endnote-11) Cela signifie qu'il n'y a pas d'avantage plus large pour la santé publique d'avoir ou d'exiger un vaccin Covid-19. Selon les orientations actuelles du gouvernement, les personnes vaccinées devront toujours prendre leurs distances avec la société et porter un masque. [[12]](#endnote-12)Dans ces circonstances, et sans préjudice de ce qui est dit dans cette lettre, il n'y a tout simplement aucune raison ou justification d'exiger un vaccin pour la sécurité d'autrui.

**Les dommages potentiels du vaccin**

19. Les employés peuvent trouver l'obligation de se faire vacciner, comme condition de leur emploi continu ou potentiel, une situation extrêmement pénible. Il existe des questions très réelles sur la sécurité des vaccins Covid-19, exposées en détail ci-dessous et dans notre lettre datée du 23 novembre 2020. En outre, de nombreux employés s'inquiéteront de leur situation financière s'ils refusent le vaccin et perdent ainsi leur emploi ou leur chance d'emploi. Les employés confrontés à cette situation peuvent souffrir de stress et d'anxiété, ce qui aura des conséquences néfastes sur leur santé mentale.

20. En outre, il est particulièrement important de souligner qu'il existe de multiples motifs de préoccupation concernant la sécurité du vaccin pour le Covid-19. Nos préoccupations concernant la sécurité du vaccin sont exposées ci-dessous.

21. Les vaccins contre le SRAS-CoV-2 sont basés sur une biotechnologie entièrement nouvelle. Les [[13]](#endnote-13)vaccins à ARNm et à vecteur ADN n'ont jamais reçu auparavant l'approbation réglementaire complète pour une utilisation publique de masse et s'apparentent davantage à une manipulation/modification génétique qu'une vaccination traditionnelle. Les essais actuels ne sont en cours que depuis quelques mois et ne permettent donc pas de tirer des conclusions quant aux éventuels effets à moyen et long terme de cette nouvelle approche. Les scientifiques ont exprimé de nombreuses préoccupations concernant les effets indésirables possibles, qui, à ce stade, ne sont pas réfutés en raison du manque de données. Il est important de savoir que tous les essais du vaccin Covid-19 sont en cours et ne devraient pas se terminer avant la fin de 2022/début 2023. Dans ces circonstances, nous estimons que les vaccins restent expérimentaux et que toute personne vaccinée participe effectivement aux essais portant sur les effets à long terme, malgré l'approbation d'urgence.

22. Les vaccins à ARNm et à ADN sont conçus pour induire une réponse immunitaire contre une protéine que l'organisme a été incité à produire lui-même, par incorporation du gène viral synthétique présent dans le vaccin (sous forme d'ARNm ou d'ADN) dans la machinerie interne de la cellule ou dans le génome. L'hypothèse actuelle est que cette réponse immunitaire sera limitée à la protéine cible et ne sera pas dirigée vers des protéines humaines innées, mais il n'existe pas de données actuelles permettant d'exclure la possibilité que cette technologie puisse déclencher des maladies auto-immunes, [[14]](#endnote-14)qui pourraient prendre plusieurs mois ou années à se manifester.

23. Des tentatives de mise au point d'un vaccin contre le coronavirus sont en cours depuis près de 20 ans, au moins depuis l'apparition du SRAS-CoV-2 en 2002. Elles ont échoué, principalement en raison de graves problèmes de sécurité lors des essais sur les animaux. [[15]](#endnote-15)[[16]](#endnote-16)particulier, on a observé un effet de renforcement du système immunitaire ou de renforcement du système immunitaire dépendant des anticorps (ADIE), qui a entraîné une aggravation de la maladie chez les animaux exposés au virus sauvage après la vaccination.[[17]](#endnote-17) Au lieu d'être protégés, les animaux sont tombés très malades, et certains sont morts. À ce stade, on ignore totalement si les vaccins actuellement administrés déclencheront cet effet dévastateur, car les essais sur les animaux ont été limités ou ignorés et la réaction à une exposition ultérieure au virus du SRAS-CoV-2 chez l'homme n'a pas été spécifiquement testée. La possibilité de déclencher l'ADEI reste une préoccupation importante. [[18]](#endnote-18), [[19]](#endnote-19)

24. Les vaccins Pfizer et Moderna contiennent du polyéthylène glycol (PEG). Le PEG est un allergène connu qui comporte un risque de réactions allergiques graves, potentiellement mortelles.[[20]](#endnote-20) Même dans le court laps de temps qui a suivi l'introduction du vaccin, plusieurs cas de réactions allergiques graves et d'anaphylaxie ont été signalés, qui semblent se produire à un rythme plus élevé que celui normalement prévu pour les vaccins. [[21]](#endnote-21)[[22]](#endnote-22)En réponse à ces rapports, le Centre américain de contrôle des maladies (CDC) a émis un avis selon lequel toute personne allergique au PEG ou à son proche parent, le polysorbate, ne devrait recevoir aucun des vaccins à ARNm actuellement disponiblesxxiii. [[23]](#endnote-23)

25. Une présentation PowerPoint du CDC qui a fait l'objet d'une fuite a montré un niveau élevé (1 sur 36 doses) d'effets indésirables significatifs signalés (laissant les personnes dans l'incapacité d'effectuer leurs activités quotidiennes normales ou de travailler et nécessitant une attention médicale) au cours des 5 premiers jours du déploiement du vaccin Pfizer aux États-Unis.[[24]](#endnote-24)22 janvier 2021, 9845 événements indésirables et 329 décès liés aux vaccins Covid-19 avaient été signalés au VAERS (Vaccine Adverse Events Reporting System) du gouvernement américain. [[25]](#endnote-25)

26. Des dommages et des complications neurologiques ont déjà été signalés à la suite de vaccinations. Il[[26]](#endnote-26) est inquiétant de constater que dans les essais du vaccin Covid-19, des cas de myélite transverse, qui affecte la moelle épinière, ont été signalés, ainsi que d'[[27]](#endnote-27)autres effets indésirables neurologiques, tels que la paralysie de Bell (paralysie du nerf facial) signalée dans les données des essais Pfizer [[28]](#endnote-28)et Moderna. Des cas d'[[29]](#endnote-29)encéphalomyélite ont également été signalés à la suite de la vaccination par Covid-19. [[30]](#endnote-30)

27. Des inquiétudes potentielles ont également été soulevées concernant les effets des vaccins sur la fertilité et sur le risque d'acquisition du VIH. Les inquiétudes concernant la fertilité sont basées sur l'homologie entre la protéine de pointe du SRAS-CoV-2 et la Syncytin-1, qui est essentielle au développement du placenta.[[31]](#endnote-31) En raison de cette homologie, il est plausible que les anticorps produits par le vaccin Covid-19 puissent réagir de manière croisée avec les protéines placentaires, ce qui pourrait avoir un impact négatif sur la fertilité. Il est possible que de telles inquiétudes soient réfutées par des preuves en temps utile, mais il n'existe actuellement aucune donnée permettant d'exclure cet effet secondaire.

28. Des inquiétudes concernant la vulnérabilité accrue à l'infection par le VIH ont été notées en ce qui concerne les vaccins utilisant un vecteur adénoviral (utilisé dans le vaccin Oxford/Astra-Zeneca).[[32]](#endnote-32)observations plus récentes ont conduit à de nouvelles mises en garde concernant cet effet potentiel avec les vaccins Covid-19. [[33]](#endnote-33)

29. Malheureusement, des décès ont déjà été signalés à la suite de l'administration d'un vaccin contre le SRAS-Cov-2 à des personnes en bonne santé. [[34]](#endnote-34)[[35]](#endnote-35)Il est actuellement largement administré à la population générale, et plus particulièrement aux personnes fragiles et âgées, qui présentent souvent de multiples comorbidités - un groupe qui a été largement exclu des essais du vaccin. En raison du manque de données sur la sécurité pour ce groupe, il convient de souligner que l'administration du vaccin spécifiquement à ce groupe de personnes âgées présentant des comorbidités est, à notre avis, entièrement expérimentale à ce stade. À la suite du décès de 23 personnes âgées suite à l'administration de vaccins Covid-19, les autorités réglementaires norvégiennes ont mis à jour leurs conseils, exhortant les médecins à procéder avec prudence dans l'administration de vaccins aux personnes très fragiles. [[36]](#endnote-36)En Irlande, le HSE a également publié récemment un avis mettant en garde contre l'administration de vaccins aux personnes très fragiles. [[37]](#endnote-37)

30. Les décideurs politiques et les entreprises pharmaceutiques sont conscients des préjudices potentiels qui se produiront. La Medicines and Healthcare products Regulatory Agency (MHRA) du Royaume-Uni a récemment mis à jour son logiciel afin de pouvoir saisir de manière adéquate le "nombre élevé d'événements indésirables attendus", que son ancien système n'aurait pas été en mesure de traiter autrementxxxviii.[[38]](#endnote-38) Les fabricants de vaccins Covid-19 ont demandé et obtenu une exemption de toute responsabilité pour les effets indésirables causés par leurs produits car ils ne pouvaient pas "prendre le risque [financier] de responsabilité". [[39]](#endnote-39)[[40]](#endnote-40)Il n'y a donc aucun recours pour obtenir une indemnisation de la part des fabricants et seule une indemnisation limitée (120 000 livres sterling) sera disponible dans le cadre du programme gouvernemental de dédommagement des dommages[[41]](#endnote-41) causés par les vaccins en cas d'invalidité grave ou de décès résultant d'un vaccin Covid-19. Il convient de noter qu'entre le lancement du programme en 1979 et décembre 2014, seules 931 indemnités ont été versées sur un total de 6 026 demandes d'indemnisation. [[42]](#endnote-42)

31. Cette lettre vous (l'employeur) fournit la preuve des risques potentiels de préjudice liés à la nouvelle biotechnologie du vaccin Covid-19. Si un employeur formule des recommandations ou des mandats en rapport avec le vaccin, ceux-ci doivent être envisagés dans le contexte de la législation en matière de santé et de sécurité et doivent tenir compte de tout risque pour la santé associé au vaccin lui-même pour certains groupes et de préférence (du point de vue des risques) pour les employés individuels.

32. L'obligation d'utiliser le vaccin pourrait donner lieu à des réclamations de la part d'employés qui subissent une réaction indésirable au vaccin. Si un employé meurt ou subit une blessure grave après avoir reçu le vaccin et qu'un lien est établi (c'est-à-dire qu'il est prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que le vaccin a causé le décès ou la blessure grave de l'employé et que, sans l'employeur qui a rendu le vaccin obligatoire, l'employé ne l'aurait pas pris), une réclamation peut être déposée par la famille de l'employé décédé ou par l'employé blessé contre l'employeur.

**Discrimination**

33. De nombreux employés ou demandeurs d'emploi peuvent ne pas pouvoir se faire vacciner en raison de "caractéristiques protégées" telles que le handicap, l'âge, le sexe, la race, la grossesse ou certaines conditions médicales relevant de la loi sur l'égalité de 2010. La discrimination en vertu de la loi sur l'égalité de 2010 s'applique de la même manière aux employés existants et aux demandeurs d'emploi. Nous répétons également le contenu du paragraphe 7.3.2 de la résolution adoptée par le Conseil de l'Europe (voir le paragraphe 6 ci-dessus) qui stipule que "personne ne doit faire l'objet d'une discrimination pour ne pas avoir été vacciné, en raison de risques éventuels pour la santé ou pour ne pas vouloir être vacciné".

34. L'obligation de se faire vacciner peut être considérée comme une discrimination, ce qui peut permettre à l'employé ou au demandeur d'emploi d'introduire une demande de dommages et intérêts. La discrimination peut prendre la forme d'une discrimination directe ou indirecte, de harcèlement ou de victimisation ; tous ces éléments pourraient être pertinents dans cette situation et sont des questions auxquelles tout employeur devrait être attentif.

35. En outre, toute différence de traitement entre les personnes qui ont été vaccinées et celles qui ne l'ont pas été peut constituer une discrimination indirecte. Parmi les situations possibles dans lesquelles un employé peut faire une réclamation pour discrimination indirecte, on peut citer

35.1 lorsqu'un employé ne peut pas retourner sur son lieu de travail sans être vacciné ;

35.2 un employeur refuse de verser une indemnité de maladie à un employé qui a refusé le vaccin et qui a ensuite une absence liée au Covid-19 (par exemple, s'il n'est pas bien ou s'il doit s'isoler) ; ou

35.3 dans le cadre de l'exercice de leur rôle (et de l'impact associé sur les évaluations de performance/les bonus/promotion), ils ne peuvent pas entreprendre de voyages d'affaires dans des pays qui imposent la vaccination comme condition d'entrée.

36. Les dommages-intérêts ne seraient pas plafonnés et incluraient la perte de revenus (ou de revenus potentiels), ainsi que l'atteinte aux sentiments et aux intérêts. Dans certaines situations, il peut y avoir des dommages-intérêts aggravés si le tribunal constate que l'employeur s'est comporté de manière malveillante ou lourde.

37. Nous tenons à souligner à nouveau que certains assureurs peuvent refuser de couvrir les sinistres lorsqu'il existe des préoccupations très réelles concernant les vaccins et lorsque l'employeur est clairement informé, ou devrait être informé, de ces préoccupations, mais que l'employeur a procédé à l'homologation du vaccin d'une manière contraire à la loi sur l'égalité de 2010.

38. Les employeurs doivent également être conscients que même si le contrat prévoit le vaccin, s'ils continuent à imposer cette exigence et ne prennent pas en considération la situation personnelle de l'employé et les caractéristiques protégées, ils pourraient être confrontés à une réclamation pour discrimination indirecte dans les termes énoncés ci-dessus.

**Exigence d'un consentement pleinement éclairé**

39. L'administration de tout vaccin ne peut se faire qu'avec le consentement pleinement informé de la personne concernée. La législation relative au consentement éclairé est résumée ci-dessous et est exposée plus en détail dans la brochure de référence que l'Alliance britannique pour la liberté médicale a produite.[[43]](#endnote-43) Nous vous invitons à lire attentivement ce document car il présente les lois protégeant l'autonomie corporelle et le droit légal d'un individu de refuser tout traitement ou intervention médicale sans sanction. Nous réitérons également le contenu des paragraphes 5 et 6 ci-dessus.

40. L'employé doit être libre d'accepter ou de refuser tout traitement. [[44]](#endnote-44)

41. La décision de l'employé doit être volontaire et ne doit pas être influencée par la pression du personnel médical, des amis ou de la famille. Nous estimons qu'un employeur serait également concerné par cette disposition. [[45]](#endnote-45)

42. La Déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme stipule que toute intervention médicale préventive, diagnostique et thérapeutique ne doit être effectuée qu'avec le consentement préalable, libre et éclairé de la personne concernée, fondé sur une information adéquate. Le consentement doit, le cas échéant, être exprès et peut être retiré par la personne concernée à tout moment et pour toute raison sans désavantage ni préjudice. [[46]](#endnote-46)

43. Si un employeur souhaite continuer à rendre le vaccin obligatoire, malgré ce qui est dit ci-dessus, il doit s'assurer que l'employé a la possibilité de consentir ou de refuser le vaccin et que ce consentement doit être "libre" et "volontaire". Menacer l'employé de licenciement, ou refuser une offre d'emploi en raison du refus de se faire vacciner, ou appliquer toute autre restriction ou sanction, peut être considéré comme une coercition de la part de l'employeur et peut permettre à l'employé ou au demandeur d'emploi d'intenter une éventuelle action en justice.

**PROTECTION DES DONNÉES ET DE LA VIE PRIVÉE**

44. Si un employeur demande à ses employés des preuves de vaccination, cela soulève en soi des questions importantes en matière de protection des données et de respect de la vie privée, ce qui expose l'employeur à des risques juridiques encore plus importants. Des explications supplémentaires dépassent le cadre de la présente lettre, mais cette question devrait être examinée par les employeurs.

**RÉSUMÉ**

45. Nous comprenons que de nombreux employeurs souhaitent naturellement protéger leur main-d'œuvre et leurs clients. Toutefois, dans le contexte des vaccins Covid-19, ce désir doit être mis en balance avec les questions juridiques et éthiques plus larges entourant une politique de mandat de vaccin ainsi qu'avec l'état des preuves existantes sur la sécurité et l'efficacité du vaccin Covid-19. Il est important de reconnaître pleinement les preuves scientifiques actuelles disponibles concernant l'efficacité et la sécurité de ce vaccin. Les employeurs devraient être conscients des pièges d'une approche malavisée ou mal jugée de ces questions et devraient demander un avis juridique en cas de doute.

46. Les employeurs doivent comprendre que l'employé et le demandeur d'emploi ont certains droits légaux et qu'en fin de compte, la décision de l'employé doit être respectée et maintenue, sans pénalité.

47. Enfin, il faut tenir compte du droit des employés et des demandeurs d'emploi de ne pas être soumis à un traitement inhumain ou dégradant, qui est un droit protégé par l'article 3 de la loi de 1998 sur les droits de l'homme. Il s'agit d'un droit absolu auquel il ne peut être dérogé.

**Alliance britannique pour la liberté médicale** [www.ukmedfreedom.org](http://www.ukmedfreedom.org)

**Workers of England Union** [www.workersofengland.co.uk](http://www.workersofengland.co.uk)

**Avocats pour la liberté** [www.democracydeclaration.com/lawyers-for-liberty](http://www.democracydeclaration.com/lawyers-for-liberty)

1. <https://pace.coe.int/en/files/29004/html> [↑](#endnote-ref-1)
2. <https://uploads-ssl.webflow.com/5fa5866942937a4d73918723/5fbd13488af2de09d68bd61c_UKMFA_Letter_to_MHRA_JCVI.pdf> [↑](#endnote-ref-2)
3. <https://www.fda.gov/media/144245/download> [↑](#endnote-ref-3)
4. <http://bmj.com/content/bmj/371/bmj.m4037.full.pdf> [↑](#endnote-ref-4)
5. <http://www.forbes.com/sites/williamhaseltine/2020/09/23/covid-19-vaccine-protocols-reveal-that-trials-are-designed-to-succeed/> [↑](#endnote-ref-5)
6. <https://www.bmj.com/content/371/bmj.m4347/rr-4> [↑](#endnote-ref-6)
7. <https://blogs.bmj.com/bmj/2021/01/04/peter-doshi-pfizer-and-modernas-95-effective-vaccines-we-need-more-details-and-the-raw-data/> [↑](#endnote-ref-7)
8. <https://www.fda.gov/media/144245/download>p42 [↑](#endnote-ref-8)
9. <https://www.who.int/bulletin/online_first/BLT.20.265892.pdf> [↑](#endnote-ref-9)
10. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/eci.13423> [↑](#endnote-ref-10)
11. <https://www.businessinsider.com/who-says-no-evidence-coronavirus-vaccine-prevent-transmissions-2020-12?r=US&IR=T> [↑](#endnote-ref-11)
12. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-9126855/People-social-distancing-wearing-masks-getting-Covid-vaccine.html> [↑](#endnote-ref-12)
13. <https://uk.news.yahoo.com/uk-approves-covid-19-vaccine-biontech-pfizer-drug-revolution-143157644.html> [↑](#endnote-ref-13)
14. <https://www.bmj.com/content/371/bmj.m4347/rr-6> [↑](#endnote-ref-14)
15. <https://www.pnas.org/content/117/15/8218> [↑](#endnote-ref-15)
16. <https://www.scientificamerican.com/article/the-risks-of-rushing-a-covid-19-vaccine/> [↑](#endnote-ref-16)
17. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0035421> [↑](#endnote-ref-17)
18. <https://www.nature.com/articles/s41564-020-00789-5> [↑](#endnote-ref-18)
19. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33113270/> [↑](#endnote-ref-19)
20. <https://www.sciencemag.org/news/2020/12/suspicions-grow-nanoparticles-pfizer-s-covid-19-vaccine-trigger-rare-allergic-reactions> [↑](#endnote-ref-20)
21. <https://www.bbc.co.uk/news/health-55244122> [↑](#endnote-ref-21)
22. <https://edition.cnn.com/2020/12/16/health/alaska-allergic-reaction-coronavirus-pfizer-vaccine/index.html> [↑](#endnote-ref-22)
23. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/safety/allergic-reaction.html> [↑](#endnote-ref-23)
24. <https://www.cdc.gov/vaccines/acip/meetings/downloads/slides-2020-12/slides-12-19/05-COVID-CLARK.pdf> [↑](#endnote-ref-24)
25. <https://childrenshealthdefense.org/defender/329-deaths-9516-other-injuries-reported-following-covid-vaccine-cdc/> [↑](#endnote-ref-25)
26. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0961203309345730> [↑](#endnote-ref-26)
27. <https://www.rt.com/news/501221-astrazeneca-vaccine-neurological-condition/> [↑](#endnote-ref-27)
28. <https://www.dailymail.co.uk/health/article-9030943/Four-volunteers-got-Pfizers-vaccine-developed-Bells-palsy.html> [↑](#endnote-ref-28)
29. <https://www.ibtimes.com/coronavirus-vaccine-side-effects-some-suffer-bells-palsy-after-inoculation-fda-3102900> [↑](#endnote-ref-29)
30. <https://www.reuters.com/article/health-coronavirus-mexico-vaccines-idUSKBN2970H3> [↑](#endnote-ref-30)
31. <https://2020news.de/en/dr-wodarg-and-dr-yeadon-request-a-stop-of-all-corona-vaccination-studies-and-call-for-co-signing-the-petition/> [↑](#endnote-ref-31)
32. <https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)32156-5/fulltext> [↑](#endnote-ref-32)
33. <https://www.forbes.com/sites/roberthart/2020/10/20/researchers-warn-some-covid-19-vaccines-could-increase-risk-of-hiv-infection/> [↑](#endnote-ref-33)
34. <https://www.ibtimes.sg/florida-doctor-dies-weeks-after-receiving-pfizer-covid-19-vaccine-wife-blames-side-effects-54728> [↑](#endnote-ref-34)
35. <https://www.ibtimes.sg/did-portuguese-woman-die-sudden-death-due-side-effects-pfizers-covid-19-vaccine-54657> [↑](#endnote-ref-35)
36. <https://www.ctvnews.ca/health/coronavirus/norway-reviewing-deaths-of-frail-and-elderly-patients-vaccinated-against-covid-19-1.5272547> [↑](#endnote-ref-36)
37. <https://www.independent.ie/news/hse-issues-new-advice-on-covid-19-vaccine-for-very-frail-elderly-who-have-serious-disease-after-a-number-of-deaths-in-norway-39978047.html> [↑](#endnote-ref-37)
38. <https://pharmaphorum.com/news/mhra-looks-to-ai-to-hunt-for-covid-19-vaccine-side-effects/> [↑](#endnote-ref-38)
39. <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp2030600> [↑](#endnote-ref-39)
40. <https://www.independent.co.uk/news/health/coronavirus-pfizer-vaccine-legal-indemnity-safety-ministers-b1765124.html> [↑](#endnote-ref-40)
41. <https://www.gov.uk/government/news/government-to-add-covid-19-to-vaccine-damage-payments-scheme> [↑](#endnote-ref-41)
42. <https://www.whatdotheyknow.com/request/242813/response/599844/attach/html/2/Reply%20DE904995.pdf.html> [↑](#endnote-ref-42)
43. <https://uploads-ssl.webflow.com/5fa5866942937a4d73918723/5fd9fe45bcece3d0481412af_UKMFA_CV19_vaccine_consent_form_v3.pdf> [↑](#endnote-ref-43)
44. <https://www.gov.uk/government/publications/the-nhs-constitution-for-england/the-nhs-constitution-forengland> [↑](#endnote-ref-44)
45. <https://www.nhs.uk/conditions/consent-to-treatment/> [↑](#endnote-ref-45)
46. <http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html> [↑](#endnote-ref-46)