



# Quelles leçons tirer du CST?

Février 2022

- **Refuser des soins au nom du statut vaccinal?**
- **Exiger la vaccination dans une offre d'emploi ?**
- **Demander le CST pour une activité scolaire ?**

Mars 2020. La Belgique entame sa lutte contre le virus par un confinement généralisé. Ces restrictions, généralisées puis partielles affectent les libertés individuelles (liberté de circuler, liberté de manifester, respect de la vie privée, libertés de réunion et d'association...) et les droits collectifs




Avec le répit apporté par les nouveaux vaccins et le Green pass européen réouvrant les frontières, l'idée d'une combinaison alliant le retour vers nos libertés et nos droits et une activité économique, sociale et culturelle moins entravée engage les autorités sur un arbitrage. Le CST est né. Il concerne les grands événements puis, à partir les salles de spectacle et les lieux culturels, les bars et restaurants, les clubs de sport et de fitness, les hôtels, les établissements de soins résidentiels pour personnes âgées et handicapées, etc.

Des secteurs comme l'emploi, l'accès aux soins de santé, l'enseignement, l'accès aux services publics ont, en revanche, été exclus du champ d'application du CST. Ces secteurs sont en effet considérés comme essentiels et justifient, à ce titre, un traitement différent.

***Mais que s'est-il passé dans la réalité ? Le CST a-t-il été le seul instrument de tri dans l'accès à un service ou à un emploi ? Un accès inconditionnel à ces secteurs a-t-il pu réellement être garanti ? Et, si ce n'est pas le cas, les personnes concernées par un refus illégal ont-elles pu faire valoir leurs droits ?***

## 1. Distinguer sur base de l'état vaccinal ou conditionner l'accès dans un secteur sanctuarisé

En 2021, trois quarts des dossiers de discrimination ou de délits haineux liés au Covid sont motivés par une distinction sur base de l'état de santé. Dans 20% des cas, cette distinction motivée par le Covid - et sur base de l'état de santé « Covid » - a lieu dans l'emploi. Un dossier sur 10 concerne les soins de santé. Un sur 10 concerne l'enseignement.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Parce que j'ai choisi de ne pas être vacciné, mon médecin généraliste ne veut plus me soigner. Sur son site web, il déclare également : "Les patients qui refusent d'être vaccinés contre le corona ne sont PAS les bienvenus dans le cabinet. Leur comportement antisocial met en danger la santé publique".</i></li> <li>- <i>Je reçois une lettre de mon hôpital : "Selon les dernières directives de notre hôpital, tout patient qui subit une intervention chirurgicale ou un traitement doit être entièrement vacciné ou avoir un test PCR (écouvillon nasal) négatif, qui montre qu'il n'est pas infecté par le virus Corona." Cela signifie donc que je dois passer un test PCR tous les mois à mes frais pour obtenir ma perfusion de lidocaïne.</i></li> <li>- <i>La veille de mon rendez-vous avec le dentiste, il me dit que je devrai présenter un CST. Comme je n'ai pas de certificat de vaccination ou de guérison, j'allais donc devoir me faire tester. Je n'avais pas d'autre choix que d'annuler mon rendez-vous. Un dentiste ne peut quand même pas faire dépendre les soins d'un CST ?</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Je reçois une invitation pour me présenter au poste auquel j'ai postulé. L'examen écrit aura lieu le 06/12/2021. Le CST est obligatoire, avec le masque, et il faut prévenir de sa présence ou absence le plus vite possible. Compte tenu de la date limite, je n'ai pas d'autre choix que de me faire tester. Cet employeur est en effraction, n'est-ce pas ?</i></li> <li>- <i>J'ai lu dans le journal qu'un certain groupe hospitalier n'accepte plus les candidats qui n'ont pas été vaccinés. Un employeur ne peut quand même pas faire ça ? Cela doit être dénoncé.</i></li> <li>- <i>Sur le site d'une agence de placement, j'ai trouvé une offre d'emploi pour un poste de commis de cuisine/lavage dans un restaurant de pâtes. Ils exigent que vous vous soyez fait vacciner ! Je dois effectuer un stage qui m'oblige à effectuer test PCR sous peine de pas pouvoir effectuer mon stage et donc entraver mon cursus scolaire. Je n'ai pas les moyens de payer ce test PCR.</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>L'école de ma fille lui interdit de partir en voyage scolaire à l'étranger parce qu'elle n'a pas été vaccinée. Un CST basé sur un résultat de test négatif n'est pas accepté car, une fois sur place, le voyage serait impossible à organiser. Je trouve cela vraiment absurde, car il existe une politique 3G et le vaccin n'est pas obligatoire.</i></li> <li>- <i>Nous avons une personne malade dans notre famille. Mon fils n'est pas autorisé à aller à l'école parce que nous avons choisi de ne pas être vaccinés. Les adolescents qui ont été vaccinés sont toujours autorisés à aller à l'école après les contacts à risque. Le statut vaccinal de notre famille aurait tout aussi bien pu être publié dans le journal de l'école. Et d'ailleurs, le Conseil supérieur de la santé n'avait-il pas précisé que le statut vaccinal des jeunes ne devait pas être utilisé pour restreindre leurs droits et libertés ?</i></li> <li>- <i>Nous avons reçu une lettre de notre école maternelle nous invitant à une soirée d'information. Cependant, en tant que parents non vaccinés, nous n'avons pas été autorisés à y assister ! Peuvent-ils nous exclure comme ça ?</i></li> </ul>

## 2. Les limites et le périmètre sont connus

- A ce jour, la vaccination contre le Covid, si elle est vivement conseillée et encouragée, n'est cependant pas obligatoire. Ni pour l'ensemble de la population, ni pour des groupes particuliers, ni pour des professions spécifiques. Aussi, conditionner l'accès aux biens et services à une vaccination contre la COVID19 pourrait être considéré comme discriminatoire. **Faute de texte de loi autorisant ce type de pratique, et au stade actuel des connaissances, il n'est donc pas possible, faute de justification objective et raisonnable, d'utiliser l'état vaccinal pour autoriser, conditionner ou refuser l'accès à un service, quel qu'il soit.**

Ceci est d'autant plus important qu'il s'agit de secteurs essentiels tels que l'accès à des soins médicaux, à un emploi ou à un stage professionnel.

- Le statut vaccinal comme l'état de santé ressortent du **droit à la vie privée et familiale**. Ce droit est protégé par l'article 22 de la Constitution belge et toute exception à celui-ci doit être établie par une loi, un décret ou une ordonnance. Or, **les exceptions à un droit fondamental doivent être interprétées de manière restrictive**, ce qui est un principe de base dans les Etats démocratiques<sup>1</sup>. En l'occurrence, le législateur exclut explicitement du champ d'application du CST une série de secteurs. Il réaffirme ainsi que l'exercice des droits à l'éducation, au travail ou à la santé ne peut être soumis à des conditions de vaccination, de test PCR ou de preuve de rétablissement.
- A fortiori, il ne peut être question pour l'un de ces secteurs d'exiger des usagers la preuve d'une ou plusieurs de ces conditions pour y autoriser l'accès : **quel serait l'intérêt d'une législation excluant l'utilisation du CST pour l'accès aux soins de santé si les hôpitaux pouvaient décider de conditions d'accès encore plus restrictives que le CST lui-même** (par exemple, être tenu de produire soit une preuve de vaccination, soit un test PCR, ce qui écarte l'utilisation de la preuve de rétablissement) ?
- Néanmoins, un **équilibre entre la protection des travailleurs-euses et l'accès à la santé pour tous** doit être trouvé, et constamment réadapté en fonction de l'évolution de l'épidémie, de l'efficacité vaccinale et de l'adhésion populaire. Cet équilibre concerne aussi la protection des autres usagers tels que les patients d'un hôpital ou les autres écoliers.
- Dans le **secteur des soins**, l'importance d'assurer un système de soins de santé fort (et staffé) associé à l'épuisement et au sentiment de discrédit qui animent certains professionnels appellent à plus de vigilance. C'est pour cette raison que la réglementation prévoit la possible mise en œuvre d'autres mesures sanitaires garantissant la protection des professionnels et usagers.
- Ces mesures complémentaires doivent être **proportionnées**, afin de garantir le droit à une santé accessible et non discriminante. [Sciensano](#) précise d'ailleurs la nature des mesures complémentaires envisageables, sur le site dédié aux professionnels des soins : organisation du cabinet, de la salle d'attente, désinfection, aération...

---

<sup>1</sup> Ce principe est rappelé par le Conseil d'Etat dans un arrêt n°229.200 du 18 novembre 2014 en cause de s.a. ROCOLUC contre Commission des Jeux de hasard : « Ce domaine d'activités n'échappe pas à l'un des principes gouvernant un Etat démocratique, à la différence d'une dictature, selon lequel tout ce qui n'est pas interdit, est permis ».

- En matière d'**emploi**<sup>2</sup>, les employés des entreprises publiques et privées ont droit à un environnement de travail sûr. L'employeur a le devoir de prendre les mesures appropriées et nécessaires pour raisonnablement prévenir les dommages. Dans le secteur des soins en particulier, la sécurité des clients et du personnel revêt une grande importance. L'employeur est tenu de protéger tous les employés contre les dangers éventuels pour leur santé mentale et physique. Il doit évaluer les risques et prendre les mesures préventives nécessaires. D'un point de vue juridique, la démarche s'inscrit dans le cadre de l'Arrêté Royal du 4 août 1996 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques.<sup>3</sup>

### 3. Des pistes

- **Conditionner des soins** au statut vaccinal ou à la production d'un test PCR négatif constitue un **frein**. Ce secteur, encadré par des dispositions spécifiques restreignant par exemple la circulation dans les lieux et les résidences de soins, a par ailleurs été explicitement écarté du champ d'application du CST tant pour les malades que pour leur accompagnant. De manière complémentaire, Sciensano a depuis le début de la crise proposé des guidelines procédure aux professions médicales et paramédicales.
- **Obliger des travailleurs à se faire vacciner, le mentionner dans une offre d'emploi ou de stage** entrave l'accès au travail. Faute de législation obligeant une vaccination pour certaines professions (ou pour toutes) et bien que l'objectif de la protection de travailleurs puisse être légitime, l'employeur a toujours l'obligation, y compris dans les secteurs présentant un risque accru de contamination, d'examiner si des mesures moins drastiques que la vaccination auraient permis d'atteindre les objectifs visés de manière équivalente. D'autres mesures, d'autant plus importantes que l'efficacité vaccinale et les degrés de contagions des variants du Covid et sont variables, sont préconisées notamment dans ce qu'on appelle le « fromage » mais pas seulement : l'application des directives de sécurité liées au COVID-19, la pratique de tests réguliers, le fait de rendre possible le travail à domicile ou le transfert vers une fonction adaptée au travail à domicile, une communication claire et accessible sur les conséquences de la vaccination et son impact positif sur la population générale.

<sup>2</sup> Lire à ce sujet la [note complète](#) éditée par Unia ainsi que son [FAQ](#)

<sup>3</sup> Sont notamment pertinent à ces sujet les articles suivants du Code du Bien-être au travail :

➤ Art VII 1-5 à 1-8 : l'employeur réalise l'évaluation des risques en collaboration avec le Conseiller en prévention-Médecin du travail, détermine les mesures préventives, assure l'information des travailleurs exposés et leur surveillance de santé ; cette évaluation doit être renouvelée régulièrement et en tout cas lors de tout changement des conditions de travail ou s'il s'avère qu'un travailleur est atteint d'une infection ou d'une maladie qui résulterait d'une telle exposition. Les éléments ayant contribué à l'évaluation, les résultats de l'évaluation et les mesures générales à prendre sont consignés dans un document écrit qui est soumis à l'avis du CPPT. »

➤ Art VII 1-51 à 1-58 : si l'analyse des risques révèle que les travailleurs sont ou peuvent être exposés à des agents biologiques, l'employeur doit offrir la possibilité aux travailleurs qui ne sont pas suffisamment immunisés de se faire vacciner s'il s'agit d'un agent biologique pour lequel un vaccin efficace est disponible et il doit les faire vacciner s'il s'agit d'un vaccin obligatoire (hépatite B, tétanos, test tuberculique). Les vaccinations sont effectuées par le Conseiller en Prévention-Médecin du travail ou si le travailleur le souhaite par un médecin de son choix.

➤ Le conseiller en prévention-Médecin du travail doit également prendre les mesures nécessaires à l'égard d'un travailleur atteint d'une maladie contagieuse grave afin de préserver la santé de ses collègues.

- Il n'est pas permis à l'école de refuser l'accès à certaines activités scolaires, stages, à la réunion de parents sur base de l'état de vaccination et le CST ne peut pas être un frein au droit à l'instruction. Lorsque l'école organise une activité faisant partie du projet pédagogique et qui requiert un pass, telle une excursion ou un voyage, une **approche inclusive** appelle à ce que des options adaptées à tous et qui permettent ainsi la participation du plus grand nombre soient trouvées. Cette attention pour le caractère inclusif peut impliquer de changer la destination initialement prévue, d'adapter le programme de l'activité ou du voyage par exemple. Mais aussi à négocier avec les lieux de stages ou à organiser les réunions de parents conformément aux dispositions de prévention recommandées, telles que le respect des distances, la ventilation,...
- Les témoignages recueillis par Unia illustrent le manque de clarté quant aux **recours** disponibles en cas de mésusage du CST, de demande de statut vaccinal ou de distinction sur cette base. Or, et cela est d'autant plus vrai quand on parle d'un instrument de contrôle, les recours possibles sont difficilement accessibles et parfois lents. A qui s'adresser quand un dentiste refuse de soigner un patient non vacciné? Que faire quand une école refuse l'accès aux vestiaires de la salle de sport au moment où il faut aider son enfant? Que faire quand l'accès à un stage dans le cadre des études professionnelles est refusé en fonction de son statut vaccinal? Unia plaide par conséquent pour que la question des recours contre les abus constatés soit rencontrée sérieusement. **Chaque personne devrait avoir accès à un recours abordable (idéalement gratuit), accessible, efficace, transparent et rapide lorsqu'elle fait face à une utilisation abusive ou restrictive du CST ou d'un futur pass.**

**Ce recours pourrait faire l'objet d'un guichet unique, quel que soit le secteur, dont les coordonnées seraient visibles sur Info-coronavirus.be.**

**A cet égard, se contenter des recours judiciaires classiques ne suffit pas.**

#### **4. Conclusions – vers un nouveau pass ?**

Un pass vaccinal constituera une obligation vaccinale déguisée, et ce à l'heure où l'émergence de nouveaux variants moins sévères et une efficacité relative de la vaccination sur la propagation du virus sont établis.

Qu'en est-il de la création d'un pass pour l'avenir ?

- Légiférer au sujet d'un pass instaurant une obligation vaccinale déguisée sans vision précise de ce que sera l'épidémie de demain, voire les vaccins de demain, n'offre pas de garanties suffisantes pour mesurer aujourd'hui la proportionnalité d'une mesure telle que le pass.
- Or, pour que des mesures d'exception respectent le principe de proportionnalité, il faut qu'elles soient appropriées aux objectifs poursuivis et nécessaires à leur poursuite mais aussi qu'il n'y ait pas d'autres moyens d'atteindre le même objectif avec une mesure qui serait moins attentatoire aux droits fondamentaux. Il convient donc que les mesures ne soient adoptées « *qu'en l'absence de toute autre mesure*

*qui serait aussi appropriée tout en étant moins contraignante* »<sup>4</sup>. Enfin, les mesures devraient être strictement proportionnées, à savoir qu'elles n'entraînent pas d'effets ou de conséquences démesurés.

- Comme nous l'avons vu au travers de cette analyse de l'expérience des derniers mois, un instrument comme le CST présente des risques inhérents à son existence même. Il est toujours tentant d'étendre l'utilisation d'un outil déjà existants (à d'autres groupes d'âge, à d'autres secteurs, dans le temps) et les frontières qui, jadis, paraissaient infranchissables s'effondrent bien plus rapidement qu'initialement imaginé.
- Enfin, quelles que soient les décisions qui seront prises par le Parlement, les limitations des droits humains devront être interprétées strictement, en ce compris pour ce qui concerne l'utilisation du CST ou de toute autre variante de celui-ci qui serait utilisée à l'avenir. Ceci devrait être conçu, communiqué et évalué avec clarté<sup>5</sup> et aussi souvent que nécessaire. Des dérogations justifiées ainsi que des recours contre le mésusage ou la sanction associée à l'instrument doivent être accessibles, lisibles et rapides. Enfin, l'étude de proportionnalité devrait intégrer une variable motivationnelle abordant l'effet polarisant, stigmatisant et discriminant du pass.

**Souvenons-nous que les mesures restrictives et stigmatisantes peuvent entraîner des abus significatifs des droits humains, avec impact plus fort sur les personnes en situation de vulnérabilité.**

Février 2022

*Cet avis est rendu sur base du contexte sanitaire en vigueur à la date à laquelle il est publié. Il est dès lors important de le lire et de l'interpréter à la lumière de ce contexte, et de tenir compte des évolutions sur les plans de la vaccination, de l'immunité collective, etc.*

*Nous attirons votre attention sur le fait que dans certaines citations ou dans un souci de lisibilité du texte, les formes masculines « employé », « employeur » et « législateur » ont été utilisées. Néanmoins, avec ces termes, nous nous référons aux deux sexes, hommes et femmes, ainsi qu'aux différentes formes d'identité ou d'expression de genre.*

**Unia est l'Institution Nationale des Droits de l'Homme belge et l'organe de promotion de l'égalité au regard de la directive européenne 2000/43.** Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend la participation égale et inclusive de tous et toutes dans tous les secteurs de la société. Notre mission est déterminée dans l'accord de coopération entre l'État fédéral, les Régions et les Communautés. Nous sommes aussi le **mécanisme indépendant chargé de la promotion, de la protection et du suivi de l'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.**

Unia - [www.unia.be](http://www.unia.be)

<sup>4</sup> Sébastien Van Droogenbroeck et Xavier Delgrange, « Le principe de proportionnalité : retour sur quelques espoirs déçus », Revue du droit des religions [En ligne], 7 | 2019, 8 octobre 2019, <http://journals.openedition.org/rdr/290>

<sup>5</sup> *Nothing about us without us*