

Syndicats et vaccination : l'hésitation de l'obligation

Category: Santé

écrit par jmfouquer | 17 août 2021

Tous les syndicats défendent très clairement la vaccination. Mais ils sont réservés ou muets sur l'obligation. Ils sont également réservés ou opposés au « passe sanitaire » conditionnant l'accès aux lieux publics, et pour les personnels y travaillant chargés de la surveillance. Trois syndicats ont déposé un recours au Conseil constitutionnel pour qu'il déclare « l'inconstitutionnalité de la loi », notamment parce qu'elle aggrave les « discriminations » sur la mise en place du « passe sanitaire », au regard des « droits fondamentaux », et qu'il renforce la « subordination » à l'employeur.

Sans nous prononcer ici sur la constitutionnalité de la loi, il est nécessaire de ne pas esquiver la question de l'obligation vaccinale. On sait qu'elle existe depuis longtemps dans notre société, et qu'elle a fait ses preuves (voir argumentaire de la note ...). Il n'y a donc pas de raison valable de ne pas la préconiser pour se prémunir de la survenue du COVID 19, dès lors que les vaccins ont fait la preuve de leur efficacité, en dépit du fait que la procédure de leur mise à disposition a été nettement plus accélérée que dans les protocoles habituels. Soit les vaccins sont dangereux et alors il faut les interdire pour tout le monde, soit ils protègent dans un contexte où il n'y pas encore de traitement, et alors il n'y a aucune raison qu'ils soient soumis au seul « libre arbitre » de chacun, alors que l'extension de l'immunité collective n'est pas généralisée et mondiale.

Mais il n'y a pas d'argument non plus pour les pouvoirs publics de ne pas rendre la vaccination obligatoire pour toute la population potentiellement concernée au regard des avis

médicaux (la question des enfants peut en effet se poser). En aucune manière il ne peut y avoir un traitement différencié selon des critères strictement professionnels. Même si les personnes continuellement au contact du public semblent davantage concernées, toute personne peut à divers moments se retrouver au contact du public (transports, magasins, lieux culturels, restaurants...). Dans ce domaine, une application d'ampleur universelle des mesures protectrices vaccinales est absolument nécessaire, sinon il y a inégalité flagrante de traitement et un risque potentiellement généralisé- qui lui deviendrait universel comme on le voit avec les variants. La loi doit donc à ce stade décider l'obligation vaccinale.

Doit-elle sanctionner en cas de refus ? Il convient sur ce point de prendre le maximum de précautions et de faire preuve de discernement. Dans les Etats de droit, une loi qui est délibérément violée implique des mesures de contrainte, voire de force, impliquant des sanctions matérielles, voire pénales. Néanmoins, il est parfaitement imaginable de proportionner l'obligation légale et le type de mesures et de « sanctions », par une médiation qui est la délibération démocratique et la construction d'un collectif civique et d'une responsabilité collective acceptée.

Dans les collectifs de travail et dans la société, l'obligation légale doit aussi :

- comporter l'obligation de participer au débat citoyen : réunions d'informations obligatoires sur le temps de travail (en plus de celles organisées par les syndicats qui doivent en avoir le droit)), animées par des personnes qui n'appartiennent pas au dispositif hiérarchique ;
- comporter l'organisation d'assemblée citoyennes dans les communes et les quartiers, afin de délibérer et convaincre ;
- comporter la possibilité en cas de refus d'être changé d'affectation (comme cela est prévu) ;
- comporter l'obligation de se soumettre à un contrôle (passe sanitaire).

Mais l'obligation légale de vaccination ne doit pas aboutir à une rupture du contrat de travail, la suspension du salaire, et pire encore le licenciement. Une personne refusant la vaccination, qui a participé aux réunions sur son lieu de travail, peut être mise en suspension d'obligation professionnelle provisoire, avec un délai. Il est assez peu probable que cette mise en extériorité du collectif de travail ne finisse pas par créer une prise de conscience. Il s'agit alors d'une sorte de « sanction morale ». Il faut miser sur la sociabilité démocratique et l'éthique du travail, pas sur la sanction atteignant les droits sociaux ou la liberté de conscience.

Il sera rétorqué à ces propositions qu'une obligation légale non respectée et non sanctionnée ouvre la porte à toutes les dérives. Il faut répondre à cela que des situations de ce type se sont déjà produites récemment (par exemple la tolérance - certes rare !- de manifestations pourtant interdites). Mais surtout que la situation ouverte par la pandémie mondiale doit ouvrir des méthodes démocratiques et des procédures exceptionnelles dans le traitement des situations. Refuser de le faire ou de l'imaginer peut aboutir à une exacerbation régressive des crises de société.

Août 2021.

Jean Claude Mamet