

**DO 2020202110284**

**Question n° 416 de madame la députée Cécile Cornet du 27 mai 2021 (Fr.) au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail:**

*La discrimination des travailleurs non-vaccinés (QO 17926C).*

La vaccination est un acte de solidarité collective et une étape clé dans la lutte contre le coronavirus, comme le démontre la diminution importante du nombre d'hospitalisations ces derniers jours. Toutefois chacun choisit s'il souhaite ou non se faire vacciner; la vaccination est et doit rester un choix individuel qu'il faut respecter.

Pourtant, certains employeurs s'interrogent quant à la possibilité d'exiger de leurs employés qu'ils soient vaccinés, parfois en lien avec la volonté exprimée par certains clients. Je pense à des craintes qui m'ont été exprimées par des travailleurs, mais aussi au témoignage de travailleuses en titres-services relayé dans la presse, qui faisait part de mise sous pression par l'employeur pour se faire vacciner et satisfaire à la demande d'un client. Il semble que ce n'est pas une situation isolée et le risque existe que cela se reproduise.

Le refus de travailler avec une personne non-vaccinée est pourtant discriminatoire, et un employeur n'a pas le droit de demander le statut vaccinal d'une personne puisque cette information relève de la protection de la vie privée.

Un avocat spécialisé en droit du travail était interviewé en marge de ce témoignage, qui signalait que selon lui il existe un flou législatif autour de cette question car le fait d'être vacciné ou non n'est pas une discrimination basée sur l'état de santé. Un employeur pourrait alors vouloir protéger ses employés de manière proactive et empêcher de laisser venir au bureau quelqu'un qui refuserait de se faire vacciner, affirme l'avocat interviewé. Cette analyse m'inquiète car elle va bien plus loin que le fait d'encourager les travailleurs à se faire vacciner.

1. Confirmez-vous que la discrimination sur la base de la (non)vaccination n'est en aucun cas permise? Et dans ce cas, vous engagez-vous à communiquer un message clair envers les employeurs?

2. Confirmez-vous qu'un employeur ne peut pas refuser à un travailleur de se rendre sur son lieu de travail s'il n'est pas vacciné?

**DO 2020202110284**

**Vraag nr. 416 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Cécile Cornet van 27 mei 2021 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk:**

*Discriminatie van niet-gevaccineerde werknemers (MV 17926C).*

Vaccinatie is een daad van collectieve solidariteit en een belangrijke troef in de strijd tegen het coronavirus, zoals blijkt uit de aanzienlijke daling van het aantal ziekenhuisopnames de jongste dagen. Eenieder kiest er evenwel voor zich al dan niet te laten vaccineren; vaccinatie is een individuele keuze die gerespecteerd moet worden, en dat moet zo blijven.

Niettemin vragen sommige werkgevers zich af of ze van hun werknemers kunnen eisen dat die zich laten vaccineren, soms ingegeven door bepaalde klanten die dat willen. Ik denk aan werknemers die me gezegd hebben daarvoor bevreesd te zijn, maar ook aan de getuigenis van werkneemsters in de dienstensector die in de pers is verschenen: zij zeiden dat ze door hun werkgever onder druk gezet werden om zich te laten inenten en zo te voldoen aan het verzoek van een klant. Naar verluidt zijn dat geen alleenstaande gevallen en bestaat het risico dat dit zich nog zal voordoen.

Weigeren om met een niet-gevaccineerde persoon te werken is evenwel discriminerend en een werkgever heeft niet het recht naar iemands vaccinatiestatus te vragen, aangezien die informatie valt onder de bescherming van de privacy.

Naar aanleiding van die getuigenis werd een arbeidsrechtadvocaat geïnterviewd en die verklaarde dat er volgens hem een grijze zone in de wetgeving is wat deze kwestie betreft, omdat het feit of men al dan niet gevaccineerd is geen discriminatie op basis van de gezondheidstoestand uitmaakt. Volgens die redenering zou een werkgever zijn werknemers proactief willen beschermen en verhinderen dat iemand die weigert zich te laten inenten naar kantoor komt, aldus de geïnterviewde advocaat. Die analyse verontrust me, omdat ze veel verder gaat dan het aanmoedigen van werknemers om zich te laten vaccineren.

1. Kunt u bevestigen dat discriminatie op grond van (niet-)vaccinatie onder geen beding toegestaan is? Zo ja, bent u dan bereid om dat duidelijk mee te delen aan de werkgevers?

2. Kunt u bevestigen dat een werkgever een niet-gevaccineerde werknemer niet kan verbieden naar zijn werk te gaan?

3. Confirmez-vous qu'il est absolument interdit à un employeur de demander le statut vaccinal d'un travailleur? Idem pour la communication à des tiers (clients ou usagers).

4. Dans le secteur des titres-services, lorsqu'une travailleuse perd des heures à cause des desiderata des clients liés à la vaccination, l'employeur est-il tenu de lui retrouver des heures ailleurs?

**Réponse du Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail du 27 mai 2021, à la question n° 416 de madame la députée Cécile Cornet du 27 mai 2021 (Fr.):**

Lorsqu'un vaccin n'est pas rendu obligatoire par le gouvernement, chaque personne, y compris le travailleur, reste libre de choisir de se faire vacciner ou non, car cela fait partie du droit à l'intégrité physique. Cette liberté de choix est également prévue par la loi du 22 août 2002 relative aux droits des patients. L'employeur ne peut donc pas obliger un travailleur à se faire vacciner.

L'employeur ne peut pas non plus imposer de sanctions, interdire l'accès au lieu de travail ou refuser certains avantages à un travailleur qui n'opte pas pour la vaccination, ni récompenser un travailleur qui choisit de se faire vacciner.

Cependant, un employeur peut informer clairement et sensibiliser ses travailleurs sur les avantages de la vaccination contre le COVID-19.

En effet, une communication claire avec le personnel et la sensibilisation aux effets positifs de la vaccination peuvent jouer un rôle important dans le choix du travailleur, de même que l'information selon laquelle il a la possibilité de se faire vacciner gratuitement et pendant les heures de travail, puisqu'un congé de vaccination est accordé.

L'Autorité de Protection des Données (APD) a aussi clairement indiqué sur son site web que l'état de vaccination d'une personne est une donnée de santé.

Ainsi, l'employeur ne peut pas être informé du refus d'un travailleur de se soumettre à une vaccination non obligatoire.

Un employeur ne peut pas non plus demander à ses travailleurs s'ils ont été vaccinés, ni demander cette information au médecin du travail.

Après tout, selon l'APD, demander l'état de vaccination d'une personne est déjà un traitement de données de santé en soi, et est interdit sur base de l'article 9.1. du RGPD.

3. Kunt u bevestigen dat het een werkgever volstrekt verboden is een werknemer te vragen naar diens vaccinatiestatus, en dat hij daar ook niet over mag communiceren ten aanzien van derden (klanten of gebruikers)?

4. Wanneer een werknemster in de dienstenchequesector uren verliest als gevolg van desiderata van klanten die verband houden met vaccinatie, is de werkgever dan verplicht elders uren voor die werknemster te vinden?

**Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk van 27 mei 2021, op de vraag nr. 416 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Cécile Cornet van 27 mei 2021 (Fr.):**

Wanneer een vaccin niet door de overheid verplicht wordt gesteld, blijft elke persoon, ook de werknemer, vrij om te kiezen of hij zich al dan niet laat vaccineren, aangezien dit deel uitmaakt van het recht op lichamelijke integriteit. Deze keuzevrijheid is ook opgenomen in de wet van 22 augustus 2002 betreffende de rechten van patiënten. De werkgever kan een werknemer dus niet dwingen zich te laten vaccineren.

De werkgever kan evenmin sancties opleggen, de toegang tot de werkplek verbieden of hem bepaalde voordelen ontzeggen aan een werknemer die niet voor vaccinatie kiest. Hij kan ook niet een werknemer die ervoor kiest zich te laten vaccineren belonen.

Een werkgever kan zijn werknemers echter duidelijk informeren en voorlichten over de voordelen van vaccinatie tegen COVID-19.

Duidelijke communicatie met het personeel en voorlichting over de positieve effecten van vaccinatie kunnen immers een belangrijke rol spelen bij de keuze van de werknemer, evenals informatie dat hij de mogelijkheid heeft zich gratis en onder werktijd te laten vaccineren, aangezien vaccinatieverlof wordt toegekend.

Ook de gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) heeft op haar website duidelijk gemaakt dat iemands vaccinatiestatus gezondheidsgegevens zijn.

Een werkgever kan dus niet in kennis worden gesteld van de weigering van een werknemer om een niet-verplichte vaccinatie te ondergaan.

Evenmin kan een werkgever zijn werknemers vragen of zij gevaccineerd zijn, noch kan hij de bedrijfsarts om deze informatie vragen.

Volgens de GBA is het vragen naar iemands vaccinatiestatus immers al een verwerking van gezondheidsgegevens op zich, en verboden op grond van artikel 9, lid 1, van de ARGB.

Ces règles s'appliquent à tous les salariés, et donc aussi au secteur des titres-services: si l'employeur ne connaît pas le statut vaccinal de ses travailleurs, il ne peut pas non plus utiliser cette information dans sa relation avec le tiers utilisateur des titres-services.

Deze regels gelden voor alle werknemers, en dus ook voor de sector dienstencheques: als de werkgever de vaccinatiestatus van zijn werknemers niet kent, kan hij deze informatie ook niet gebruiken in zijn relatie met de derdegebruiker van de dienstencheques.