

Lutte contre le Covid – À Genève, les entreprises veulent favoriser la vaccination

Cécile Denayrouse, Léa Selini

7-9 minutes

Dans sa campagne de lutte contre le Covid, les autorités auraient-elles sous-estimé les entreprises locales? Entre raisons économiques et sanitaires, certains estiment qu'elles pourraient pourtant jouer un rôle clé dans la sortie de crise.



Léa Selini

Publié: 13.08.2021, 06h40



Chacun son tour. Les entreprises se demandent si elles ne pourraient pas aussi jouer un rôle actif dans la campagne de vaccination.

KEYSTONE

Entre les tests de dépistage qui pourraient devenir payants au début du mois d'octobre et les 150'000 à 200'000 Genevois qui restent sourds aux sirènes vaccinales, la rentrée s'annonce sportive. Effrayés par le spectre de la 4^e vague, les milieux économiques se demandent s'ils ne pourraient pas jouer un rôle plus actif dans la campagne de vaccination menée par le Canton. «La question de la couverture vaccinale n'est pas seulement une thématique de santé publique, c'est aussi un argument économique pour nombre d'employeurs», estime Vincent Subilia, directeur général de la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG).

Selon lui, la question est si brûlante actuellement auprès de ses membres que plusieurs se déclarent favorables à une vaccination obligatoire. «On peut aisément les comprendre: la non vaccination implique un coût à la fois économique et logistique pour gérer les flux d'employés et les quarantaines. Les mesures annoncées pour le personnel soignant vont dans le bon sens, et devraient servir d'exemple pour d'autres secteurs d'activité. Je suis persuadé que le sésame pour sortir de cette crise, c'est la vaccination. Et dans ce domaine, les employeurs pourraient parfaitement jouer un rôle prescriptif.»

L'exemple vaudois

Miser sur les entreprises pour élargir la couverture vaccinale? La question mérite d'être posée. Nos voisins vaudois y ont même déjà répondu, puisqu'un [partenariat](#) entre la Chambre vaudoise de commerce et d'industrie (CVCI) et les autorités a été mis sur pied au mois d'avril pour vacciner les collaborateurs et leur famille. «Il existe une véritable demande des employeurs, confirme Philippe

Miauton, secrétaire général de la Chambre vaudoise de commerce et d'industrie (CVCI). Nous avons effectué un sondage auprès des membres de la CVCI de plus de 100 employés et près de 70 entreprises nous ont répondu qu'elles étaient intéressées à être plus actives dans la campagne. Main dans la main avec le canton, nous avons mis sur pied un protocole de vaccination qui a si bien fonctionné que nous réfléchissons à remettre en place une action à la rentrée.»

En terres vaudoises, des entreprises ont donc choisi de vacciner directement sur leur site, elles-mêmes ou via une société médicale, à l'exemple de Philip Morris, qui a créé son propre centre de vaccination. Le bilan chiffré n'est pas achevé, mais à la fin du mois de juin, 16 entreprises étaient concernées, pour un total de quelque 1500 collaborateurs. Les plus petites structures peuvent quant à elles réserver des espaces de vaccination dans les centres cantonaux. À ce jour 68 entreprises se sont inscrites dans un centre, pour un total de 2278 employés vaccinés.

Aucune piste fermée

Quid à Genève? «Depuis le mois de juin, grâce à un partenariat avec la Fédération des entreprises romandes (FER), nous avons donné aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de réserver des plages horaires de vaccination pour leurs employés, sans rendez-vous, qu'ils soient frontaliers ou non», explique Laurent Paoliello, porte-parole du Département de la santé de Genève. Une même initiative a été lancée par la CCIG en partenariat avec m3 Sanitrade.

Quant à étendre la vaccination au sein même des entreprises, pas question pour le moment. Principal argument: la manutention et la conservation des vaccins est compliquée et nécessite une infrastructure complexe. «Nous avons fait le choix de collaborer avec les entreprises mais pas de nous appuyer sur elles, admet le porte-parole. Néanmoins, au vu de la situation qui se profile à la mi-septembre, nous essayons actuellement de multiplier les moyens

d'accès à la vaccination et aucune piste n'est donc définitivement fermée.»

Aller chercher les sceptiques

Dans le milieu hospitalier aussi, des voix s'élèvent pour demander un rôle moins passif des entreprises dans la campagne de vaccination. Pour Rodolphe Eurin, directeur de l'Hôpital de La Tour et président de l'association des cliniques privées genevoises, les sociétés qui forment le tissu économique local pourraient même être une solution pour lutter contre l'hésitation vaccinale.

«Pour lutter efficacement contre la vaccino-hésitation, il faut aller chercher les sceptiques là où ils se trouvent. Et qui mieux que l'employeur peut faire ça?»

Rodolphe Eurin, directeur de l'Hôpital de La Tour et président de l'association des cliniques privées genevoises

«Imposer le vaccin doit s'accompagner du dialogue destiné à répondre aux craintes. La rentrée se profile et c'est le bon moment pour mettre en place des mesures plus contraignantes, estime-t-il. Or, il pourrait y avoir dans ce domaine des exhortations plus fortes des employeurs. Pour lutter efficacement contre la vaccino-hésitation, il faut aller chercher les sceptiques là où ils se trouvent. Et qui mieux que l'employeur peut faire ça? Le rôle des entreprises pourrait être d'enclencher la discussion afin de motiver l'effort vaccinal.»

Protéger les données personnelles

Reste l'épineuse question de la protection des données médicales. «Les entreprises qui se sont inscrites pour des slots de vaccination nous ont transmis une liste de leurs employés, mais elles ne disposent pas des noms de ceux qui se sont fait vacciner», assure Laurent Paoliello.

«En droit, le carnet de vaccination relève de la sphère privée, estime Olivia de Weck, avocate spécialisée en droit du travail au

sein du cabinet genevois FBT Avocats. À ce jour, un employé n'est pas obligé de le montrer car aucune décision politique ne l'y oblige. La vaccination n'est pas obligatoire. Mais cela ne s'applique pas au personnel soignant depuis l'arrêté du Conseil d'État qui entrera en vigueur le 23 août et oblige le personnel non vacciné à se faire tester régulièrement.»

«Une entreprise n'a pas le droit d'interroger un employé sur son statut vaccinal, admet Vincent Subilia. Mais elle peut être dans l'incitatif. Beaucoup réfléchissent à un incitatif ferme; à titre d'exemple, la Chambre sollicite désormais le certificat Covid de ses employés pour prendre part à ses manifestations.»

La question de la vaccination pourrait-elle devenir à terme un frein à l'embauche ou un motif de licenciement? «Pas dans l'état actuel du droit, poursuit Olivia de Weck. Toute restriction d'un droit fondamental doit être notamment justifiée par un intérêt public et proportionnée au but visé. Suite à l'arrêté du Conseil d'État, exiger des tests réguliers pour le personnel soignant non vacciné me semble être une mesure tout à fait proportionnée. Mais en revanche, si un employeur veut licencier des employés sous prétexte qu'ils ne veulent pas passer sous l'aiguille, nous sommes face à un licenciement abusif. De même, si une personne n'est pas choisie pour un poste sous prétexte qu'elle n'est pas vaccinée, il y a discrimination à l'embauche, mais cela sera difficile à prouver en procédure.»

Publié: 13.08.2021, 06h40.

-