

# Quoi de neuf ou de spécial depuis la rentrée pour les femmes enceintes et autres personnes dites vulnérables ou vivant avec ces dernières?

## Note de la Fédération syndicale SUD

*Il faut souvent, hélas, se battre pour obtenir la reconnaissance de ses droits, même élémentaires. Ce document a pour but de vous y aider.*

*La communication de l'employeur n'est pas toujours transparente et la vigilance s'impose.*

### Au niveau national

L'Ordonnance 2 COVID-19 du 13 mars 2020 a été abrogée par l'Ordonnance 3 COVID-19 du 19 juin 2020. Dans cette dernière version, les personnes vulnérables ont purement et simplement disparu.

La vulnérabilité reste toutefois un concept important de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) qui a inclus les femmes enceintes dans le cercle des personnes concernées depuis le 5 août 2020. Les mesures de protection relèvent dès lors exclusivement des cantons.

### Au niveau cantonal

Dans le canton de Vaud, l'*Etape transitoire 3* du dispositif vaudois de sortie de crise COVID-19 qui était jusqu'alors un ensemble de mesures particulières qui s'ajoutaient aux mesures fédérales devient LE texte de référence. Les dispositions qu'il stipule ont été établies le 8 juin puis revues par le Conseil d'Etat le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Conçues pour une durée indéterminée, ces dispositions sont en vigueur à ce jour (<https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/hotline-et-informations-sur-le-coronavirus/informations-destinees-aux-collaboratrices-et-aux-collaborateurs-de-ladministration-cantonale-vaudoise/>).

Elles s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'Administration cantonale, sauf au personnel du CHUV, aux fonctions judiciaires de l'Ordre judiciaire et aux magistrat·e·s du Ministère public. Pour le personnel enseignant, il s'agit de tenir compte également des décisions rendues par le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) le 10 août 2020 qui s'y ajoutent. C'est là que ça se corse, notamment quand

les textes diffèrent, et nous renvoyons les personnes concernées à la lecture de la partie qui leur est particulièrement consacrée à la fin de ce document.

Les seuls éléments de l'*Etape transitoire 3* qui ont été modifiés le 1<sup>er</sup> juillet concernent la distance de protection (réduite de 2 mètres à 1,5 mètre) et les éléments relatifs à la quarantaine au retour d'un séjour à l'étranger dans un territoire à risque.

L'autorité d'engagement est compétente pour prendre les décisions suivantes en ce qui concerne les personnes vulnérables dont les femmes enceintes: le télétravail qui reste l'option à privilégier avec, cas échéant, la modification des tâches attribuées afin de permettre le travail à domicile. Au cas où la présence sur le lieu de travail est indispensable, une série de mesures particulières sont proposées selon le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipements de protection individuelle). En cas d'insuffisance de ces mesures, l'octroi d'un congé prolongé payé pour circonstances exceptionnelles est possible. L'autorité d'engagement doit consulter la personne avant de prendre des mesures et il est toujours possible de considérer celles-ci comme insuffisantes et d'exercer son droit de retrait.

### Personnel enseignant

Les dispositions du DFJC sont censées compléter le dispositif général valable pour l'administration cantonale. Or, elles sont alambiquées et nécessitent un certain décryptage. C'est regrettable car les droits devraient toujours être rédigés de manière claire et univoque.



Sur la base de la décision N° 178 (point 7, page 8), la direction est compétente pour prendre des mesures de protection appropriées selon le principe STOP. Si dans les versions précédentes des décisions du

DFJC, la lettre S pour substitution, correspondait à du travail à distance, il est dans la version actuelle suivi d'un espace vide... Le télétravail était une option clairement indiquée avant l'été ; à ce jour, il a purement et simplement disparu. De même, au niveau de la lettre O pour *mesures organisationnelles*, la possibilité d'obtenir une légère adaptation de l'horaire a été supprimée.

De ce point de vue, la décision 178 de la Cheffe de département entrée en vigueur le 10 août 2020 [https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/organisation/dfj/sg-dfj/fichiers\\_pdf/dfjc\\_decision\\_174\\_10082020\\_dispositions\\_application\\_mesures\\_sanitaires\\_organisationnelles\\_secondaire\\_2\\_yc\\_annexe.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/sg-dfj/fichiers_pdf/dfjc_decision_174_10082020_dispositions_application_mesures_sanitaires_organisationnelles_secondaire_2_yc_annexe.pdf) péjore la protection des personnes vulnérables et femmes enceintes: elle protège moins le personnel enseignant que le personnel de l'administration (voir plus haut, *Etape transitoire 3*).

Mais, si on lit jusqu'au bout, soit la page 9, on comprend qu'il existe un droit de retrait «eu égard à la situation particulière de la personne». Nous nous référons aux deux derniers paragraphes: *Si en dépit de la mise en œuvre de ces mesures, la personne vulnérable refuse d'accomplir son travail en classe, le cas est annoncé par l'autorité d'engagement à Unisanté qui détermine si les mesures sont suffisantes ou non eu égard à la situation particulière de la personne. Dans l'attente de la détermination d'Unisanté, la personne est à disposition de l'établissement pour toutes tâches pouvant être effectuées à distance. Son salaire lui est versé de manière ordinaire. Si les mesures selon le principe STOP n'ont pas pu être mises en œuvre ou si Unisanté conclut, dans un cas individuel, que les mesures possibles sont insuffisantes, eu égard à la situation particulière de la personne, l'autorité d'engagement accorde un congé prolongé pour circonstances exceptionnelles.*

Ce droit de retrait est limité et conditionné à une appréciation d'Unisanté. C'est toutefois une ouverture vers un possible congé prolongé exceptionnel. Le moins que l'on puisse dire est que cela n'est pas présenté par l'employeur de manière à sauter aux yeux!

## Double pratique?

Si les directives établies par le SPEV s'appliquent par analogie au personnel enseignant, on voit mal qu'une mesure de substitution comme le télétravail puisse être offerte à une secrétaire mais pas à une enseignante (inégalité de traitement, notamment pour l'enfant dans le cas d'une grossesse). Y aurait-il une double pratique de l'employeur public en matière de protection des femmes enceintes et autres personnes vulnérables qu'il salarie en cette période marquée par le COVID-19?

Une haute responsable du DFJC nous a oralement dit en août que son Département ne faisait somme toute qu'appliquer par anticipation une modification immédiate de l'Etape transitoire 3.

## Le Service du personnel rassure...

Récemment contacté par nos soins, le nouveau chef du personnel de l'Etat de Vaud précise ce qui suit:

*Le dispositif applicable aux collaborateur-trice-s de l'Etat de Vaud est celui décrit dans l'Etape 3 de la stratégie de sortie de crise, en vigueur depuis le 8 juin dernier. Une actualisation de quelques thèmes de ce dispositif sera en effet prochainement adoptée afin notamment de prendre en considération les modifications du droit fédéral intervenues durant l'été. Il s'agit surtout de rappeler les mesures de protection du personnel et de pérenniser les pratiques mises en place depuis le printemps. Cependant, la protection des collaborateur-trice-s vulnérables et des femmes enceintes demeure inchangée.*

## ... mais la vigilance s'impose

Rassuré-e-s, nous n'en restons pas moins vigilant-e-s.

En effet, ce qui remonte du terrain nous montre que les personnes vulnérables et les femmes enceintes sont souvent très peu ou mal informées par la hiérarchie. Leurs situations sont traitées de manière très différentes d'un lieu à l'autre.

Si des collègues n'ont pas fait leur rentrée scolaire, il faut savoir que le droit de retrait évoqué plus haut est réel à tout moment pour des motifs fondés.

Rappelons que l'employeur a le devoir légal de protéger la santé de ses salarié-e-s. En matière de santé des femmes enceintes, il a même un devoir accru de les informer de leurs droits.

Lausanne, le 24 septembre 2020

**Personne dite vulnérable ou enceinte: Quels droits? Quels congés? Quelles garanties?**

**Contactez-nous pour un conseil ou le suivi d'une démarche!**

**Il faut souvent, hélas, se battre pour obtenir la reconnaissance de ses droits, même élémentaires.**