

Lausanne, le 7 juin 2020

Personnes vulnérables, personnes vivant avec une personne vulnérable et femmes enceintes

Note de la Fédération syndicale SUD

Ce document a pour but de donner les références essentielles à faire valoir pour les personnes vulnérables, les personnes vivant avec une ou des personne(s) vulnérable(s), les femmes enceintes, dans le rapport de travail pour les employé.e.s de l'Etat de Vaud.

La partie consacrée aux enseignant.e.s est à lire en complément des éléments précédents auxquels elle s'ajoute pour les personnes concernées.

Définition

L'Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) (Ordonnance 2 COVID-19 du 13 mars 2020, consultable à l'adresse suivante : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20200744/index.html>) donne la base nécessaire à la protection des personnes vulnérables. Pour la population active, on entend par personnes vulnérables celles « *qui souffrent notamment des pathologies suivantes : hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer.* »

La liste n'est pas exhaustive comme le précisent dans l'Ordonnance le ch.5, al.3 et l'annexe 6 qui est régulièrement mise à jour par l'OFSP. Il appartient en dernier recours au médecin de déterminer la vulnérabilité. La consultation de son médecin est donc recommandée en cas de doute sur sa situation ou si l'employeur met en doute la vulnérabilité. Une déclaration personnelle suffit pour annoncer la vulnérabilité. L'employeur peut exiger un certificat médical, mais il peut y renoncer.

Mesures de protection

L'employeur doit d'abord proposer le travail à domicile, quitte à attribuer à la personne d'autres tâches que celles prévues dans le cahier des charges, sans modification du salaire. Ce n'est que si la présence de la personne sur le lieu de travail est indispensable qu'elle peut alors intervenir, mais à condition d'aménager la place de travail, notamment de telle manière à ce que la distance de 2 mètres soit respectées. Si ce n'est pas possible, des mesures de protection doivent être impérativement appliquées selon le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle). Si ce qui précède s'avère néanmoins impossible, pour permettre la protection nécessaire, d'autres tâches doivent être confiées, sans modification du salaire.

Il y a donc un ordre dans lequel les mesures doivent être proposées : 1) travail à domicile avec le même cahier des charges, 2) travail sur place avec modification du cahier des charges, 3) travail sur place avec aménagement de la place de travail, 4) travail sur place avec mesures de protection, 5) travail sur place avec mesures de protection et modification du cahier des

charges. L'employeur ne peut directement proposer les éléments 4) et 5) sans avoir sérieusement examiné les premières possibilités.

Consultation

Les employé.e.s concerné.e.s doivent être consulté.e.s sur les mesures prises. A tous les stades, la consultation doit avoir lieu. L'employeur a un devoir de diligence. Il doit proposer les mesures et consulter. Si la consultation n'a pas lieu ou qu'elle n'est pas effective, c'est-à-dire que l'employeur fait semblant de consulter, il faut prendre contact avec le syndicat.

Droit de retrait

L'employé.e peut refuser d'accomplir la tâche s'il ou elle estime que les conditions de protection ne sont pas remplies. L'employeur peut exiger un certificat médical. Le salaire est maintenu, même si le retour au travail s'avère impossible.

Il s'agit bien d'une estimation de la part de l'employé.e, qui n'a donc pas à démontrer par des moyens de preuve formels que la protection est insuffisante. Le certificat médical peut être exigé mais il n'a pas à être détaillé. Au fond, c'est à l'employeur qu'incombe la démonstration que les mesures de protection sont suffisantes, pas à l'employé.e. Par analogie, on dira que le fardeau de la preuve repose sur l'employeur.

Application au cas du personnel cantonal dans le Canton de Vaud

Les éléments de l'Ordonnance fédérale s'appliquent. Ils sont repris au point 9 de la stratégie de sortie de crise de l'Etat de Vaud – 3^e étape transitoire (cf. URL au point suivant). Les femmes enceintes sont considérées devoir être protégées au même titre que les personnes vulnérables.

Particularités pour le personnel cantonal

En plus des mesures fédérales, il existe des dispositions particulières pour le personnel de l'Etat de Vaud : « Sortie de crise COVID 19 : 3^eme étape transitoire pour les collaboratrices de l'ACV. » (consultable à l'adresse suivante : <https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/hotline-et-informations-sur-le-coronavirus/informations-destinees-aux-collaboratrices-et-aux-collaborateurs-de-ladministration-cantonale-vaudoise/>)

Congé payé

Si la présence sur le lieu de travail s'impose mais que les mesures de protection ne peuvent être prises, il est prévu la possibilité d'octroyer un congé payé exceptionnel.

Information

De plus, les employé.e.s doivent être informé.e.s par l'employeur des règles et recommandations de l'OFSP relatives aux personnes vulnérables.

Personnes cohabitant avec des personnes vulnérables

Le droit fédéral ne prévoit pas de dispositif de protection pour les proches de personnes vulnérables. Toutefois, l'Etat de Vaud applique à ces dernières le même train de mesures, mais avec une nuance de taille : le télétravail est soumis à la condition que les activités et le fonctionnement du service le permettent, alors que pour les personnes vulnérables, le travail à domicile doit être impérativement envisagé par l'autorité d'engagement. Il y a donc là une marge d'interprétation importante que nous encourageons les personnes vivant avec une personne vulnérable à ne pas laisser à l'appréciation discrétionnaire de la hiérarchie. En cas de problème, contactez le syndicat.

Personnel enseignant

Les dispositions fédérales et cantonales s'appliquent. Elles sont précisées dans les décisions n° 172 et 175 de la cheffe de département.

Enseignement obligatoire (décision N° 172 – consultable à l'URL suivante :

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/sg-dfj/fichiers_pdf/dfjc_decision_172_personnes_vulnerables_yc_annex1_etablissements_dgeo.pdf)

Les personnes vulnérables, les femmes enceintes et les personnes vivant avec une personne vulnérable doivent se voir proposer d'abord de l'enseignement à distance ou d'autres tâches pouvant être effectuées à domicile. L'enseignement à distance donc reste une possibilité dans l'enseignement obligatoire après le 25 mai.

Ce n'est que si la présence de la personne est indispensable à partir du 25 mai, pour tout ou partie de l'activité, que son retour sur le lieu de travail s'impose mais avec des mesures de protection particulières qui répondent au principe STOP de l'OFSP : marquage au sol dans la salle de classe, être le seul adulte en classe, donner les cours de soutien dans une salle séparée, disposer d'une salle séparée pour le repas, être équipé.e d'un masque de protection, notamment pour la récréation, fourniture de solution hydro-alcoolique (SHA).

Le caractère indispensable de la présence sur le lieu de travail est sujet à interprétation. Nous recommandons une consultation du syndicat dans les cas de figure où le travail à domicile devrait s'imposer et que la direction remet ce droit en cause, voire le refuse.

Enseignement postobligatoire (décision N° 175 – consultable à l'URL suivante :

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/sg-dfj/fichiers_pdf/dfjc_decision_175_personnes_vulnerables_dgep.pdf)

Dans ce secteur, les dispositions fédérales s'appliquent indistinctement aux enseignant.e.s et aux jeunes en formation, considérés toutes et tous comme des adultes et par conséquent sur un plan d'égalité face au virus et à sa transmission. L'enseignement à distance demeure donc pour celles et ceux qui ne peuvent se rendre sur le lieu de travail. Il faut noter que les élèves bénéficient du droit de retrait, comme les enseignant.e.s, si les mesures de protection mises en place s'avèrent insuffisantes.

Les personnes vulnérables, les femmes enceintes et les personnes vivant avec une personne vulnérable doivent se voir proposer d'abord de l'enseignement à distance ou d'autres tâches pouvant être effectuées à domicile. L'enseignement à distance donc reste une possibilité dans l'enseignement postobligatoire après le 8 juin.

Ce n'est que si la présence de la personne est indispensable à partir du 8 juin, pour tout ou partie de l'activité, que son retour sur le lieu de travail s'impose mais avec des mesures de protection particulières qui répondent au principe STOP de l'OFSP : marquage au sol dans la salle de classe, être le seul adulte en classe, donner les cours de soutien dans une salle séparée, disposer d'une salle séparée pour le repas, être équipé.e d'un masque de protection, notamment pour la récréation, fourniture de solution hydro-alcoolique (SHA).

Le caractère indispensable de la présence sur le lieu de travail est sujet à interprétation. Nous recommandons une consultation du syndicat dans les cas de figure où le travail à domicile devrait s'imposer et que la direction remet ce droit en cause, voire le refuse.