



Fédération syndicale

Solidaires - Unitaires - Démocratiques

Tél. 021 / 351 22 50

Chauderon 5 - 1003 Lausanne

e-mail : info@sud-vd.ch

Lausanne, le 25 février 2022

Madame
Cesla AMARELLE
Conseillère d'Etat
Cheffe du DFJC
8, Rue de la Barre
1014 Lausanne

Par courrier électronique et courrier A

Maternité et travail : les obligations de l'employeur ou employeuse en matière d'allaitement, qu'en est-il précisément des établissements scolaires et écoles professionnelles ?

Madame la Cheffe de département,

Nous avons en mai 2021 interpellé les Cheffes et Chefs de département sur les dispositions prises dans les services afin de permettre aux collaboratrices de l'Etat de Vaud qui l'ont décidé d'allaiter leur enfant après leur congé de maternité.

Le 9 juin 2021, Madame Nuria Gorrite nous adressait une réponse au nom de l'ensemble des services. Elle nous informait que, « bien que l'art. 60 al. OLT 1 ne soit pas applicable au personnel des administrations publiques auxquelles seules les dispositions de la Loi sur le travail relatives à la protection de la santé au sens strict s'appliquent, l'Etat de Vaud a retenu d'offrir à ses collaboratrices des conditions de travail similaires à ce que prévoit le droit fédéral de sorte que les dispositions relatives aux pauses d'allaitement sont appliquées par analogie au sein des services ».

Dans le cas particulier des enseignantes, le temps de travail se décompose en trois catégories : présence aux élèves en classe, temps de travail librement géré et non librement géré. Par conséquent, nous nous permettons de vous demander d'explicitier les dispositions précises dans leur situation.

En effet, des enseignantes ont sollicité l'aide du syndicat sur ces questions ces dernières années. Elles se sont battues ou se battent encore pour que votre service respecte leurs droits relatifs au temps d'allaitement à leur retour de congé maternité. Elles soulèvent plusieurs problèmes : demande de réaliser le temps d'allaitement en dehors des heures de présence aux élèves sans autre allègement du temps de travail (temps librement géré), absence de locaux ou locaux proposés mais non adaptés, aucune information transmise quant à leurs droits ou très tardive.

Nous sommes certaines qu'une majorité des enseignantes attendent des clarifications qui pourraient se trouver dans les réponses aux questions suivantes.

1. **Comment votre département calcule-t-il les temps accordés à ses enseignantes pour allaiter ?**
2. **Concrètement, comment l'allègement prévu dans l'art.60 OLT1 est-il réalisé si l'allaitement a lieu :**
 - 2.1. **Sur le temps de présence en classe ?**
 - 2.2. **Sur le temps librement géré ?**
 - 2.2. **Sur le temps non-librement géré ?**
3. **Dans les établissements scolaires et écoles professionnelles, quels locaux sont proposés ? Considérez-vous que l'infirmerie, un bureau de travail ou des toilettes sont adaptés ?**
4. **Que faites-vous pour informer les femmes engagées de ces droits et à quel moment cela est-ce fait (à l'engagement, à l'annonce de la grossesse, à la fin de celle-ci) ? Cette information est-elle systématisée ?**

Pour conclure, nous aimerions avoir votre avis sur ce que pratique le canton du Jura qui, dans son ordonnance sur le personnel de l'Etat (OPer), clarifie précisément la manière dont doivent être appliquées les dispositions relatives aux pauses d'allaitement.

Congé d'allaitement **Art.104** ¹ L'employée qui allaite son enfant au terme du congé de maternité peut bénéficier d'un congé d'allaitement payé d'une durée de 4 semaines. Elle fournit au Service des ressources humaines un certificat médical attestant l'allaitement à la fin du congé de maternité.

² Dès la fin du congé d'allaitement, l'employée peut bénéficier d'une heure de congé payé pour l'allaitement par jour complet de travail, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an révolu. Un certificat médical attestant l'allaitement est fourni mensuellement au Service des ressources humaines.

³ Le congé est payé au prorata du taux d'occupation.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre courrier auquel nous attendons une **réponse d'ici au 11 mars 2022**.

Dans l'attente de cette dernière, nous vous prions de croire, Madame la Cheffe de département, à notre considération.

Fédération syndicale SUD
SUDe*