

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 091-2017
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2017.RRGR.214

Déposée le: 28.03.2017

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Vanoni (Zollikofen, Les Verts) (porte-parole)
Grogg-Meyer (Bützberg, PEV)
Gnägi (Jens, PBD)
Brönnimann (Mittelhäusern, pvl)
von Greyerz (Bern, PS)

Cosignataires: 12

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 754/2017 du 5 juillet 2017
Direction: Direction de l'instruction publique
Classification: –
Proposition du Conseil-exécutif: **Vote point par point**

Point 1 : adoption sous forme de postulat
Point 2 : adoption sous forme de postulat
Point 3 : adoption et classement



Renforcer le dialogue pédagogique par la médiation

En vue d'une résolution adéquate des conflits entre les directions d'école et les membres du corps enseignant, le Conseil-exécutif est chargé :

1. de mettre en place ou de désigner clairement une ou plusieurs instances de conciliation ;
2. de la ou les doter des compétences nécessaires pour procéder à une conciliation directe entre les parties ainsi que pour délivrer des conseils et des informations aux autorités supérieures ;
3. de veiller à ce que les parties impliquées dans un conflit puissent avoir recours à l'instance de conciliation compétente sans s'exposer au risque de se voir reprocher de ne pas respecter la voie hiérarchique ou de manquer à leurs obligations de loyauté envers leurs supérieurs, ou craindre d'autres représailles.

Développement :

Développement de l'enseignement au travers d'un dialogue pédagogique – tel est le premier des trois axes d'action qu'ont établis le Conseil-exécutif et le Grand Conseil dans la Stratégie de la formation 2016. Ils ont ainsi énoncé expressément que leur « objectif stratégique » consiste à « instaurer et à encourager le dialogue sur le développement de l'école et de l'enseignement », en particulier entre les directions d'école et les membres du corps enseignant. Ceux-ci doivent pouvoir identifier des espaces de liberté, les utiliser, en prendre la mesure et, si nécessaire, les élargir. Pour continuer à proposer des cours de qualité, ils doivent effectuer leur travail avec plaisir et motivation et se sentir pris au sérieux.

Ces nobles objectifs de la Stratégie de la formation 2016 sont menacés si des conflits entre les directions d'école et les membres du corps enseignant ne peuvent être résolus à temps et à l'amiable. Sur le site Internet de la Direction de l'instruction publique, une feuille d'information actualisée qui dresse la liste des « Prestations de conseil [gratuites et confidentielles] destinées au corps enseignant et aux directions d'école en matière de prévention et de résolution des conflits » a été mise en ligne en février 2017. Les témoignages de certains membres du corps enseignant, mais aussi les expériences que rapportent des conseillers, montrent que cette vaste offre de prestations de conseil et de soutien ne peut empêcher que des conflits entre les directions d'école et les membres du corps enseignant s'enveniment ou prennent de l'ampleur faute de solution.

Cette situation nuit non seulement à la nécessaire collaboration entre l'ensemble des parties prenantes, mais aussi à la qualité de l'enseignement dans les écoles concernées. En outre, les conflits qui perdurent dans les écoles ternissent le métier d'enseignant (alors que le canton de Berne déploie d'importants moyens financiers pour en accroître l'attrait d'un point de vue matériel). A cause d'eux, des membres du corps enseignant baissent les bras, voire tombent malades ; dans tous les cas, ils les mettent dans l'impossibilité de consacrer toute leur énergie à ce qui fait le cœur de leur métier, à savoir l'enseignement en classe. Ils empêchent également d'exploiter le potentiel de développement qui est aussi inhérent aux conflits et, ce faisant, mettent en péril l'idée de « développement in situ de l'enseignement » prônée par la Stratégie de la formation.

Les conflits entre les directions d'école et les membres du corps enseignant naissent souvent de la tension entre la liberté individuelle d'enseignement et la responsabilité pédagogique des membres du corps enseignant d'un côté, et les tâches de conduite exigeantes des directions de l'autre : ces dernières ont pour mission de faire avancer le développement de l'école et de la qualité, d'impliquer le corps enseignant dans leurs décisions et, en même temps, de mettre en œuvre les directives émanant des instances supérieures au niveau communal et cantonal. Pour s'attaquer à temps aux conflits et trouver une solution satisfaisante sur ce terrain, les parties doivent faire preuve de très grandes qualités professionnelles et humaines.

Lorsque ces qualités viennent à manquer, dans le rapport hiérarchique qui lie directions d'école et personnel enseignant, les supérieurs risquent de décider de l'issue d'un conflit de façon autoritaire, ce qui n'est pas vraiment une solution convenable. Les membres du corps enseignant qui s'y opposent en se tournant vers des instances supérieures (autorités scolaires communales, inspection scolaire régionale ou instances cantonales) avec des arguments légitimes s'exposent au reproche de ne pas respecter la voie hiérarchique ou de manquer aux devoirs de loyauté à

l'encontre de leurs supérieurs. Ils courent le risque, le cas échéant, d'essuyer d'autres représailles ainsi que des conséquences pour leur emploi. Les prestataires dont la feuille d'information précitée dresse la liste doivent se limiter au conseil individuel des personnes concernées et, impuissants, ne peuvent les accompagner davantage, étant donné qu'elles sont tenues au secret et n'ont pas le droit de s'adresser aux autres personnes impliquées dans le conflit ou à des autorités supérieures. Les enseignants ou enseignantes en quête de conseils ne peuvent dès lors plus qu'attendre passivement que les situations insatisfaisantes se résolvent d'elles-mêmes, se retirer du travail d'équipe, tenir au service minimum, baisser les bras, voire quitter leur profession.

Compte tenu de ce qui précède, il est conseillé et nécessaire, pour consolider le dialogue pédagogique et dans l'intérêt d'une formation de qualité et de la collaboration nécessaire à cet effet entre toutes les parties prenantes, de combler une lacune évidente de cette offre de consultation. Lorsqu'un conflit ne peut être réglé directement entre le personnel enseignant et la direction, il faut se doter d'une instance neutre qui soit autorisée à entendre non pas une, mais les deux parties, puisse proposer des solutions consensuelles ainsi que formuler des recommandations, et soit en droit d'informer les instances supérieures. Plusieurs modèles sont imaginables ; la motion est volontairement formulée de façon ouverte et renonce à dessein à proposer à ce stade un nom pour désigner cette instance.

- Il serait possible de confier, sur la base d'un mandat, la médiation à un expert qui connaît la procédure (par exemple sur le modèle de l'organe de médiation pour le secteur hospitalier du canton de Berne qui, sur mandat du Conseil-exécutif, est dirigé par un juriste expérimenté spécialisé dans la médiation).
- Il serait également envisageable de créer un organe de conciliation interne à l'administration, comme ceux que d'autres cantons (notamment l'Argovie) proposent à leur personnel pour leurs recours en cas de litiges relevant du droit du travail ou d'autres conflits. Dans le canton de Saint-Gall, par exemple, la loi sur l'école obligatoire (*Volksschulgesetz*) prévoit expressément une procédure de conciliation en interne aussi pour les membres du corps enseignant ; elle tient compte des spécificités du système scolaire en intégrant des représentants de la profession et des communes. En outre, elle renvoie également à l'organe de médiation interne, auquel tous les collaborateurs ou collaboratrices qui auraient des différends avec des supérieurs peuvent faire appel. L'organe de conciliation interne conseille les personnes concernées et peut également donner des recommandations.
- Au lieu de créer un nouveau service de conciliation, le canton de Berne pourrait également se contenter de désigner expressément l'un des nombreux prestataires proposés comme instance de médiation et le doter des compétences correspondantes. Pour garantir qu'une telle instance agisse en toute neutralité, avec un point de vue externe, sans être tenue par une quelconque obligation de loyauté à l'égard de l'une ou l'autre des parties, il faudrait la dissocier des structures hiérarchiques, ce qui l'empêcherait d'adopter une position d'autorité supérieure ou d'employeur par rapport aux parties en conflit.

Quel que soit le modèle choisi, il faut s'assurer qu'un recours à l'instance de médiation ne donne lieu à aucune accusation de rupture de la voie hiérarchique ou de manquement aux obligations de loyauté à l'égard des supérieurs. Celle-ci doit plutôt être reconnue comme une autre étape légitime vers une résolution constructive des conflits – dans l'intérêt des écoles concernées et enfin dans celui des enfants et adolescents qui leur sont confiés.

Réponse du Conseil-exécutif

Remarques introductives

L'auteur de la motion demande la mise en place d'instances de conciliation appropriées pour une résolution adéquate des conflits entre les directions d'école et les membres du corps enseignant. Le Conseil-exécutif est aussi d'avis que les conflits professionnels sont une problématique qui doit être prise au sérieux car ils ont souvent des répercussions négatives sur le climat de travail. Les conflits entre les directions d'école et les membres du corps enseignant ne peuvent toutefois pas toujours être évités. C'est pourquoi le Conseil-exécutif partage l'opinion du motionnaire selon laquelle une offre professionnelle de conseil et de soutien est nécessaire pour résoudre les conflits graves.

Points 1 et 2

Ces derniers mois, la Direction de l'instruction publique s'est penchée sur la question des prestations de conseil et de soutien en matière de prévention et de résolution des conflits. Elle a étudié la situation et estime que, dans le canton de Berne, il existe à l'heure actuelle de nombreuses offres gratuites et confidentielles dans ce domaine, comme celles proposées par la Haute école pédagogique germanophone et par le Centre ACCES de la Direction de l'instruction publique pour le corps enseignant francophone, ainsi que par les inspections scolaires. Ces services sont en mesure de procéder à la conciliation évoquée par le motionnaire et de formuler des recommandations.

L'examen de la Direction de l'instruction publique a toutefois aussi révélé que les membres du corps enseignant et les directions d'école n'étaient pas suffisamment informés sur ces offres et les services qui les proposent. C'est pourquoi une liste¹ recensant l'ensemble de ces prestations a été publiée sur Internet en février 2017 et portée à la connaissance de toutes les écoles du canton via une lettre d'information. Le Conseil-exécutif est d'avis que les différentes prestations existantes dans le canton de Berne permettent de répondre au problème soulevé par le motionnaire. Il est néanmoins prêt à réévaluer la situation en temps voulu et à déterminer si les mesures de communication ont permis d'accroître la notoriété des services proposant des prestations en matière de prévention et de résolution des conflits. Cet examen permettra aussi de révéler une éventuelle lacune dans l'offre existante. Le Conseil-exécutif est dès lors disposé à adopter ces deux points sous forme de postulat.

1

www.erz.be.ch/erz/fr/index/kindergarten_volksschule/kindergarten_volksschule/anstellungen_lehrpersonen/informationen.assetref/dam/documents/ERZ/AKVB/fr/Kindergarten-Anstellung-Lehrkraefte-fr/02_Merkblaetter/Merkblaetter_guelting_ab_01_08_2010/Beratungsangebote%20fuer%20Lehrpersonen%20und%20Schulleitungen%20f.pdf

Point 3

La liste publiée par la Direction de l'instruction publique en février 2017 montre que les prestations de conseil et de soutien sont proposées par des institutions et des services compétents et professionnels. Le Conseil-exécutif est donc convaincu que les personnes en situation de conflit peuvent faire appel à ces institutions et services sans s'exposer au risque de se voir reprocher de ne pas respecter la voie hiérarchique ou de manquer à leurs obligations de loyauté envers leurs supérieurs, ou craindre d'autres représailles. Le Conseil-exécutif propose par conséquent au Grand Conseil d'adopter et de classer ce point.

Destinataire

- Grand Conseil