



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 203-2020
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2020.RRGR.273

Déposée le : 28.08.2020

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Gasser (Bévilard, PSA) (porte-parole)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Oui
Urgence accordée : Oui 03.09.2020

N° d'ACE : 1229/2020 du 4 novembre 2020
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : -

Enseignantes enceintes pénalisées ?

Début août, la Confédération a nouvellement ajouté les femmes enceintes à la liste des personnes dites vulnérables à la COVID-19. En conséquence, les employeurs doivent leur garantir une place de travail sûre, faute de quoi elles peuvent recourir au travail à distance.

Laissez-moi vous narrer la mésaventure d'une jeune enseignante secondaire du Jura bernois.

Murielle (prénom d'emprunt) apprend début août le nouveau point de vue de l'OFSP à propos des femmes enceintes. Avant un rendez-vous médical du 10 août et avant la reprise des cours fixée dans la partie francophone au 17 août, elle contacte sa direction pour voir ce qu'il est possible de faire avec ces nouvelles contraintes. Son directeur, après un contact avec l'INC, lui indique deux solutions : soit elle travaille avec un masque (elle serait la seule personne du collège dans ce cas de figure), soit elle fait du travail à distance. Par souci d'honnêteté, son directeur lui précise également qu'il ne peut pas lui assurer la tenue des mesures de sécurité constamment, en particulier dans les couloirs.

Lors de son rendez-vous médical, Murielle a transmis ces informations à son médecin, qui lui a transmis un document stipulant que si les consignes de sécurité ne peuvent être garanties, elle devait faire du travail à distance. Signalons encore que la Société suisse de gynécologie et d'obstétrique (SSGO) a également fait siennes les recommandations de l'OFSP. Fort de cet avis autorisé, son directeur l'a laissée faire du travail à distance pendant cette première semaine de reprise.

Malheureusement, l'histoire ne s'arrête pas ici (et ils eurent beaucoup d'enfants...). Suite à une discussion avec l'inspecteur régional pendant cette première semaine de cours, ce dernier lui stipule que le canton n'accepte pas de payer à la fois Murielle et ses remplaçants, et qu'elle devait disposer d'un certificat médical pour ne pas venir à l'école. Comble de l'affaire, sa direction, après lui avoir rapporté ces propos, lui demande de venir travailler le vendredi. Pourtant, les recommandations stipulent la possibilité du travail à distance pour les femmes enceintes. Comment peut-on concilier un travail à distance et une

classe qui attend ou espère voir une enseignante en chair et en os ? Les écoles doivent-elles installer des écrans géants dans leurs classes ? Il semble évident que le travail à distance d'une seule personne ne peut pas modifier totalement l'horaire établi pour toutes les classes, afin de permettre que la personne qui travaille à distance soit seule responsable de son enseignement. L'engagement de remplaçants semble donc incontournable.

Désireuse de ne pas pénaliser ses remplaçants, Murielle, personne visiblement au grand cœur, a choisi, sur proposition de sa direction, de prendre une semaine de congé non-payé pour que les remplaçants soient rémunérés.

Depuis lors, Murielle dispose d'un certificat médical en bonne et due forme.

Cette situation, qui n'est certainement pas un cas isolé, n'est pas acceptable.

Le Conseil-exécutif est donc prié de répondre aux questions suivantes :

1. Le gouvernement est-il prêt à revoir sa pratique dans le cas d'espèce en assumant non pas comme autorité d'engagement, mais comme employeur cantonal les frais résultant de cette situation ubuesque ?
2. La situation est-elle suffisamment claire aujourd'hui pour que cette histoire ne puisse plus se reproduire ?
3. N'y a-t-il pas une pression indirecte à l'égard des femmes enceintes pour accepter des congés non-payés ?
4. Afin de ne pas pénaliser Murielle, le canton est-il prêt à trouver une solution exceptionnelle à une situation exceptionnelle ?

Motivation de l'urgence : L'urgence est demandée pour apporter une réponse rapide !

Réponse du Conseil-exécutif

Début août 2020, l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) a mis les femmes enceintes sur la liste des personnes vulnérables, au vu de l'état actuel des connaissances scientifiques et de l'avis des sociétés de médecine. De concert avec l'Office cantonal du personnel et dans le respect des prescriptions fédérales, la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) a examiné cette nouvelle situation dans l'optique des enseignantes enceintes et a agi rapidement.

Les prescriptions fédérales obligent le canton de Berne, en sa qualité d'employeur, à protéger la santé de ses collaborateurs et collaboratrices et à garantir le respect des mesures de prévention contre la COVID-19 au travail. Le canton doit prendre toutes les mesures appropriées en regard du contexte de travail. En effet, les employeurs doivent garantir que les employés et employées puissent respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance. A cette fin, les mesures correspondantes doivent être prévues et mises en œuvre. Si la distance recommandée ne peut pas être respectée, des mesures doivent être prises pour appliquer le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures d'organisation, protection personnelle). Les employeurs sont chargés de sélectionner et d'appliquer ces mesures.

Le fait que l'OFSP tient une liste des personnes vulnérables, mais qu'il a abrogé l'ordonnance 2 COVID-19, qui comprenait des dispositions spécialement applicables aux personnes vulnérables, a été source d'incertitudes. En raison de cette problématique, le canton de Berne a agi rapidement. Dans l'arrêté du Conseil-exécutif du 1^{er} juillet 2020 (ACE 752/2020), il est ainsi indiqué ce qui suit au chiffre 3 : « Tant

que les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance au sens de l'article 10 de l'ordonnance du 19 juin 2020 sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière (Ordonnance Covid-19 situation particulière) sont en vigueur, les personnes faisant partie d'un groupe à risque sont toujours autorisées à travailler de préférence en télétravail, dans les limites définies par les besoins de l'entreprise. » De plus, l'arrêté du Conseil-exécutif du 16 septembre 2020 (ACE 1040/2020, chiffre 4) ainsi que l'arrêté du Conseil-exécutif du 19 octobre 2020 (ACE 1132/2020, chiffre 4) prévoit que les autorités d'engagement octroient aux collaboratrices enceintes qui se voient délivrer une interdiction de travailler et qui ne peuvent pas faire du télétravail pour des raisons inhérentes à leur fonction ou au fonctionnement de leur service un congé payé de courte durée exceptionnel à concurrence du temps nécessaire. Ceci est valable jusqu'à nouvel ordre mais au maximum jusqu'à la disparition du risque au poste de travail ou jusqu'à l'affectation à un autre travail.

Point 1

Selon la pratique en vigueur, les personnes vulnérables ont par principe le droit de faire du télétravail lorsque leur emploi le leur permet. Les enseignants et enseignantes ne peuvent travailler à domicile que de manière restreinte, voire pas du tout. En l'espèce, la direction d'école a toutefois approuvé le télétravail. Pendant la période de télétravail, l'enseignante est apte à travailler et y est astreinte : une autre activité lui est confiée ou bien elle exerce son activité habituelle depuis son domicile. Les enseignantes ne doivent présenter un certificat médical faisant état d'une interdiction de travailler que lorsque la direction d'école ne peut pas les autoriser à faire du télétravail. Si un remplacement est nécessaire, les frais y afférents sont bien entendu pris en charge. A l'école obligatoire, ils sont supportés de manière solidaire par le canton et l'ensemble des communes via la péréquation financière et la compensation des charges ; pour les écoles cantonales du degré secondaire II, ils sont financés par le canton.

Point 2

Comme évoqué dans la réponse à la question 1, le Conseil-exécutif a rapidement clarifié la situation.

Point 3

Non. Lorsque la personne ne peut pas faire de télétravail pour des raisons inhérentes au fonctionnement de son service, le ou la médecin traitant doit déterminer s'il existe un risque élevé sur le lieu de travail en dépit des mesures de protection mises en place et il ou elle doit délivrer un certificat médical en conséquence. La personne a alors droit au versement de son salaire et n'a pas besoin de prendre un congé non payé.

Point 4

Depuis le début de la pandémie, le canton de Berne est prêt à proposer des solutions exceptionnelles pour remédier à cette situation hors du commun. La protection des collaborateurs et collaboratrices est la priorité du Conseil-exécutif. Ce dernier entend tenir compte de la situation particulière que nous vivons et protéger les femmes enceintes contre les pertes de salaire au moyen des arrêtés déjà adoptés.

Destinataire

– Grand Conseil