

Interpellation

(formulaire de dépôt)

A remplir par le Secrétariat du Grand Conseil

N° de tiré à part : _____

Déposé le : _____

Scanné le : _____

Art. 115 et 116 LGC L'interpellation est une demande d'explications ou de précisions adressée au CE sur un fait du gouvernement ou de son administration. Elle porte sur une compétence propre ou déléguée du CE et peut être développée oralement devant le GC. Les questions qu'elle contient sont exprimées de telle manière que le CE puisse y répondre et sont suffisamment précises pour qu'une réponse courte y soit apportée dans le délai légal (attention : ne pas demander un rapport, auquel cas il s'agit d'un postulat).

*Délai de réponse dès le renvoi au CE : **trois mois**.*

Titre de l'interpellation

Droit de retrait pour les travailleuses et travailleurs vulnérables

Texte déposé

À l'heure où de plus en plus d'employé.e.s reprennent le chemin du travail, nous devons apprendre à vivre avec la pandémie de coronavirus. Cette situation est une source d'inquiétude en particulier pour les travailleuses et travailleurs vulnérables (personnes atteintes d'hypertension artérielle, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, diabète, maladies ou traitement affaiblissant le système immunitaire, cancer, employés de plus de 65 ans).¹

L'Ordonnance du Conseil fédéral fixe comme principe qu'un employé vulnérable exerce son activité en télétravail, l'employeur devant s'organiser en conséquence. Néanmoins si pour des raisons d'exploitation l'employeur estime la présence d'un travailleur vulnérable sur place indispensable, il peut le faire venir à condition de respecter les règles de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP ; distances sociales et nettoyage des mains principalement). Le travailleur à risque doit être isolé sur son espace de travail. Quand des contacts s'avèrent parfois indispensables, sa protection doit être assurée en l'équipant en conséquence (masque de protection notamment). Si une tâche demandée ne respecte pas ces conditions ou s'il estime que le risque de contamination au coronavirus est trop élevé, l'employé.e vulnérable peut refuser de l'exécuter. Dans ce cas, l'employeur doit dispenser son travailleur tout en lui garantissant le paiement du salaire. Il peut exiger un certificat médical du travailleur.²

Pratiquement, les limites de ce dispositif résident dans l'absence de protection contre le licenciement de l'employé vulnérable sans certificat médical d'incapacité de travail (même en cas de certificat médical d'incapacité de travail, la protection contre le licenciement est limitée dans le temps et le certificat peut être contesté en tout temps par l'assurance perte de gains). Par ailleurs, le fardeau de la preuve repose sur le travailleur. S'il estime que la tâche demandée ne respecte pas les normes de l'OFSP, sa parole risque de ne pas peser bien lourd face aux dénégations de son employeur.

¹ Ordonnance 2 du Conseil fédéral sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (Ordonnance 2 COVID-19), Annexe 6 (état au 30.04.2020).

² Ordonnance 2 COVID-19, art. 10c.

Les moyens de contrôles du marché du travail relèvent de compétences cantonales. Pour le personnel de l'Etat de Vaud (et pas uniquement pour les collaborateurs ou collaboratrices vulnérables), un dispositif de protection a été mis en place avec le concours du Centre universitaire de médecine générale et santé publique Unisanté. Il permet aux employés estimant que leurs conditions de travail ne respectent pas les normes OFSP de solliciter l'intervention d'un médecin ou d'un.e collaborateur.trice d'Unisanté. Dans l'attente de son intervention, le collaborateur ou la collaboratrice peut suspendre son activité sans craindre de représailles et avec la garantie que son salaire lui sera versé.³ L'intérêt de ce droit de retrait sous conditions réside dans sa portée préventive. Le ou la responsable d'équipe redoublera d'attention dans l'application des normes OFSP pour s'éviter toute intervention d'Unisanté.

Malheureusement, rien de comparable n'est prévu dans le secteur privé. Sans protection de ce type, on peut craindre que les employés vulnérables soient contaminés ou/et licenciés sans espoir de pouvoir récupérer leur emploi. Ces pertes d'emploi plongeront de nombreux travailleurs et travailleuses dans la précarité. Les employé.e.s vulnérables dont la protection n'est pas garantie doivent pouvoir se signaler sans délai à un médecin en mesure d'examiner leurs conditions de travail pour ne pas mettre leur santé et la nôtre en danger. Dans toute la mesure du possible, leur droit de retrait doit dissiper toute crainte de représailles.

Convaincu.e.s que le combat contre la pandémie de coronavirus passe par une protection de toutes et tous à commencer par les employé.e.s vulnérables, les députés soussignés adressent les questions suivantes au Conseil d'Etat qu'ils remercient d'ores et déjà pour ses réponses :

1. À quel organisme de santé au travail (Unisanté, Office du médecin cantonal, médecin de son choix) peut s'adresser un ou une employé.e vulnérable du secteur privé pour constater que les tâches demandées ne respectent pas les normes sanitaires ?
2. Dans quel délai, cette inspection sanitaire des conditions de travail peut-elle intervenir ?
3. Dans l'attente de cette intervention, l'employé.e vulnérable bénéficie-t-il d'un droit de retrait ?
4. Si oui, quelles protections contre d'éventuelles représailles lui confèrent ce droit de retrait ?
5. Dans quelle mesure l'employé.e non-vulnérable peut lui aussi solliciter une intervention médicale sur son lieu de travail en cas de non-respect des normes de l'OFSP ?

Lausanne, le 11.05.2020

Conclusions

Souhaite développer

Ne souhaite pas développer

Nom et prénom de l'auteur :

Tschopp Jean

Signature :

Nom(s) et prénom(s) du (des) consort(s) :

Signature(s) :

Merci d'envoyer une copie à la boîte mail du Bulletin : bulletin.grandconseil@vd.ch

³ Etat de Vaud, Informations sur le coronavirus destinée aux collaboratrices et aux collaborateurs de l'administration cantonale vaudoise, Stratégie de sortie de crise : étape transitoire 1, <https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/hotline-et-informations-sur-le-coronavirus/informations-destinees-aux-collaboratrices-et-aux-collaborateurs-de-ladministration-cantonale-vaudoise/strategie-de-sortie-de-crise-etape-transitoire-1/#c2062413> (consulté le 04.05.2020).