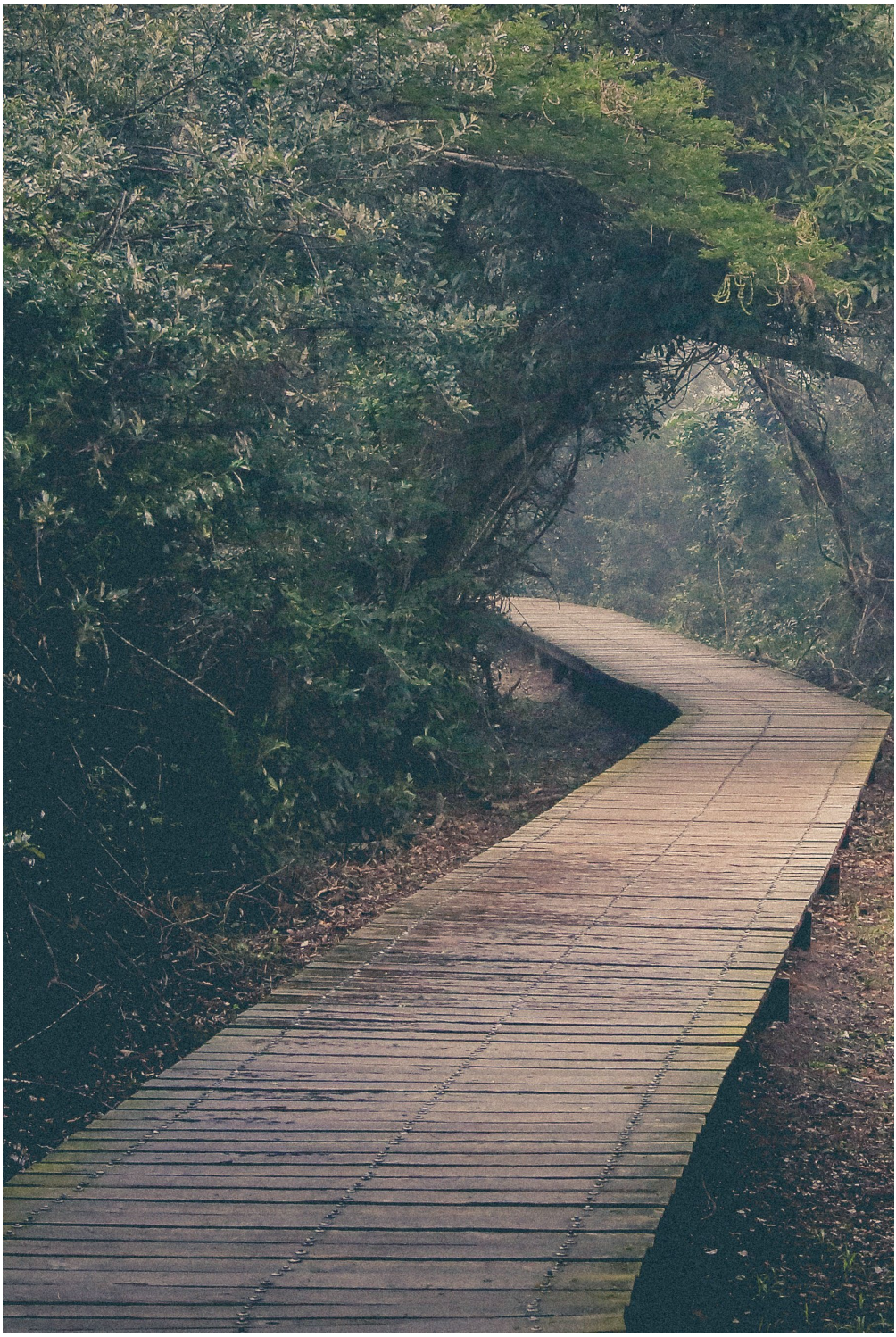
Vers un mois de septembre sûr

Un scénario à l'intention des comités mixtes de santé et sécurité (CMSS) du secteur universitaire



SCFP CCTTUO

Comité de coordination des travailleurs et travailleuses universitaires de l'Ontario

Vers un mois de septembre sûr : un scénario à l'intention des comités mixtes de santé et sécurité (CMSS) du secteur universitaire.

Jamais la santé et sécurité au travail n'ont été aussi importantes qu'aujourd'hui. Alors que le Canada commence à émerger de près de 18 mois de confinement et de fermetures des lieux de travail liés à la pandémie, les universités se préparent à reprendre l'enseignement en personne et les activités sur le campus en septembre. En ce qui concerne les Canadiens qui ont dû endurer une année et demie de restrictions strictes de leurs mouvements et autres libertés, le retour sur le campus a un poids symbolique beaucoup plus considérable que d'habitude. Pour beaucoup, il ne s'agit pas seulement d'une rentrée scolaire. Il s'agit plutôt d'un retour à la normale.

Cette soif de normalité, bien que compréhensible, n'est pas tout à fait juste. Bien que la fréquence des infections soit à la baisse et que les taux de vaccination augmentent régulièrement, le SRAS CoV-2 et ses variants ne sont pas éradiqués et ils demeurent un risque important pour la santé publique, en particulier dans les milieux collectifs comme les universités.

Les administrations universitaires ne sont pas plus à l'abri que le reste du pays d'un retour à la normale et, en cette période d'austérité accrue dans le secteur, elles peuvent avoir du mal à faire passer la sécurité en premier dans leur empressement à reprendre les activités sur le campus. Tout le monde souhaite un mois de septembre sûr, sans toutefois tous s'entendre sur l'ampleur des efforts à être déployés pour que cela se produise.

En tant que membre du Comité mixte de santé et sécurité, vous devez vous assurer que toutes les mesures possibles ont été prises par votre employeur pour rendre le milieu de travail aussi sûr qu'il peut l'être. Au cours des deux prochains mois, le travail que vous effectuerez au sein du CMSS de votre section locale sera peut-être le plus important de toute votre vie professionnelle!

Pour vous épauler dans cette tâche primordiale, le CCTUO, assisté du département de santé et sécurité du SCFP, a créé le "scénario" suivant pour que vous puissiez vous y retrouver dans les discussions sur la santé et sécurité avec votre employeur. Plus que jamais, il est impératif que les CMSS soient proactifs dans la conduite de ces conversations. Nous ne pouvons pas tenir pour acquis que nos employeurs partagent notre engagement envers la sécurité. Bien que ceux-ci puissent exprimer leur engagement en faveur d'un mois de septembre sûr, votre objectif est d'obtenir des promesses fermes, idéalement par écrit, et de vous assurer que les employeurs font 'tout leur possible' pour que le mois de septembre soit sûr, plutôt que de les laisser se contenter de faire 'du mieux qu'ils peuvent'. Il y a une différence entre 'tout ce qui est possible' et 'du mieux qu'ils peuvent'. Le verbe est important. C'est pourquoi le choix des mots dans ce scénario est de conséquence. Du début à la fin, faites « tout votre possible » pour obtenir des engagements fermes qui empêchent votre employeur de se soustraire à ses responsabilités.

Vers un mois de septembre sûr : se préparer pour le voyage

Si nous considérons le temps qui nous sépare de la réouverture de septembre comme un voyage, la meilleure façon de parvenir à destination est de tracer un chemin. Considérez ce document comme une carte qui vous aidera dans votre périple. Il y aura plusieurs arrêts en cours de route. À chaque étape, dont le titre est en caractère gras, vous trouverez des instructions qui vous conduiront à l'arrêt suivant. Tout voyage réussi nécessite une préparation préalable. Le vôtre commence à la prochaine réunion du Comité mixte de santé et sécurité au travail. Soyez prêt!

Tout d'abord, assurez-vous qu'une réunion du CMSS est prévue *avant* la reprise des cours. Si aucune rencontre n'est prévue, demandez par écrit qu'elle ait lieu. Selon la loi, les CMSS sont censés se réunir

tous les trois mois. Si, pour quelque raison que ce soit, la réunion n'a pas lieu d'ici septembre, vous devez faire valoir que la réouverture représente une circonstance extraordinaire qui rend nécessaire la tenue d'une réunion spéciale du CMSS.

Une fois la réunion inscrite à l'horaire, il reste un dernier élément de préparation. Avant la rencontre, prenez le temps de discuter des projets de réouverture avec le Comité exécutif de votre section locale. La section locale ou vous-même ont-ils reçu de la correspondance, des appels, des courriels ou d'autres formes de communication concernant les plans de réouverture de l'employeur? Dans l'affirmative, examinez les communications et décidez (en consultation avec vos collègues membres du CMSS et votre Comité exécutif) si les échanges avec l'employeur à ce sujet constituent, de l'avis du syndicat, une véritable 'consultation avec le CMSS sur l'élaboration de programmes et de politiques en matière de santé et sécurité (notamment les programmes de formation), le cas échéant', conformément au mandat régissant les CMSS en vertu de la législation applicable.

Le voyage commence : la réunion du CMSS

Maintenant que la réunion de votre CMSS a lieu, il est important d'entendre ce que l'employeur a à dire sur son plan de réouverture. Prenez des notes détaillées de ce qui est dit. Lorsque le moment sera venu de réagir, pensez aux points suivants:

1. Lors de la planification préalable, est-ce que vous et votre section locale avez eu l'impression d'avoir été consultés de manière sérieuse sur les plans de réouverture?
2. Quel genre de langage l'employeur a-t-il utilisé pour parler des mesures qu'il prend pour rouvrir en septembre. Allait-il 'faire tout ce qui est possible', 'faire du mieux qu'il peut' ou 'tout ce qui est efficace en termes de coût'? Peut-être a-t-il utilisé un autre mot. Mais, votre objectif est d'obtenir les engagements *écrits* les plus forts et les plus clairs. L'expression 'faire du mieux qu'il peut » peut sembler correcte. Mais, elle n'est pas suffisante lorsqu'il s'agit de sécurité. 'Faire tout ce qui est possible' est bien mieux.
3. L'employeur a-t-il priorisé la sécurité sur tout le reste, ou celle-ci est-elle reléguée au second plan au profit d'autres considérations, comme le rapport coût-efficacité, une réouverture réussie, l'efficience ou d'autres priorités? Si la sécurité n'est pas toujours la priorité, alors votre employeur a un problème.
4. Quelles mesures l'employeur a-t-il déjà prises et quelles autres s'est-il engagé à prendre?

Si votre syndicat estime que l'employeur n'a pas procédé à une consultation sérieuse, vous devez le dire clairement. En ce qui concerne les mesures prises par l'employeur pour la réouverture, insistez sur le langage le plus fort possible. Vous ne voulez pas qu'il « fasse du mieux qu'il peut » en matière de sécurité. Vous voulez, et les membres ont *besoin* que « tout ce qui est possible » soit fait. Il en va de même pour les priorités. Si l'employeur se dérobe, vous devez couper court aux paroles ambigües et préciser les attentes de la section locale, à savoir la réouverture doit se faire en toute sûreté et la sécurité doit *toujours être la priorité absolue* ! Enfin, examinez les mesures que l'employeur a déjà prises et celles auxquelles il s'est engagé. Si, à votre avis, elles ne sont pas suffisantes, dites-lui où il y a des lacunes et ce qu'il faut faire pour atteindre la norme attendue.

Et, une fois encore, mettez tout cela par écrit!

Voici quelques éléments de ce que vous pourriez souhaiter dire:

> "La position de la section locale XXX est que nous n'avons pas été consultés de manière sérieuse sur les plans de réouverture en septembre".

"Le langage utilisé pour la réouverture est inacceptable pour le syndicat. Il nous faut être certains que votre engagement est de faire « tout ce qui est possible » pour assurer la sécurité des travailleurs, rien de moins".

"Il est inacceptable pour nous que la sécurité ne soit pas votre priorité absolue. Il nous faut une assurance claire et écrite que la sécurité restera toujours la priorité absolue et ne sera jamais reléguée au second plan au profit d'autres considérations".

"En ce qui concerne les mesures que vous avez déjà prises, avez-vous considéré les questions suivantes":

a. Avez-vous effectué un test d'échange d'air dans toutes les aires de travail et les endroits où les gens se rassemblent? Pouvez-vous nous montrer les résultats de ces tests?
b. Y a-t-il des aires de travail où l'échange d'air ne répond pas à la norme recommandée? Avez-vous l'intention d'optimiser le système CVC dans ces aires?
c. Les fenêtres restent-elles ouvertes dans tous les espaces pour augmenter le taux d'échange d'air? Y a-t-il des aires où on ne peut pas ouvrir les fenêtres et si oui, que fait-on pour y remédier?
d. Les taux d'occupation ont-ils été modifiés dans tous les bâtiments et y a-t-il des limites quant au nombre de personnes autorisées à se trouver dans une pièce, en fonction de la taille de celle-ci?
e. Toutes les limites d'occupation prévoient-elles suffisamment d'espace pour que les personnes puissent maintenir une distance de deux mètres et des dispositions ont-elles été prises pour se mouvoir?
f. Avez-vous offert aux étudiants et aux instructeurs la possibilité soit d'enseigner ou de recevoir un enseignement virtuel, soit un enseignement en classe obligatoire?
g. Là où il est impossible de maintenir une distance de deux mètres, quel équipement de protection individuelle (ÉPI) est fourni? Une formation sur la façon d'enfiler et d'enlever correctement l'ÉPI est-elle dispensée? Une alimentation en air extérieur est-elle fournie dans les espaces confinés?

Si l'employeur a des réponses à ces questions, demandez-lui de vous les fournir par écrit. S'il ne le fait pas, insistez pour recevoir une réponse écrite dans les plus brefs délais.

Vous pouvez également rappeler à l'employeur que le syndicat prend ses responsabilités en matière de santé et sécurité très au sérieux et qu'il prendra toutes les mesures qui s'imposent pour rappeler aux membres tous leurs droits et responsabilités en matière de santé et sécurité au travail.

Et sur ce, votre réunion sera probablement terminée. Vous voudrez possiblement assurer un suivi par écrit quelques jours après. Assurez-vous d'y faire passer les principaux points:

1. Une consultation sérieuse.
2. Tout ce qui est possible.
3. La sécurité avant tout.

La première étape d'un voyage est toujours la plus difficile. Vient maintenant la seconde moitié, qui vous fait sortir du cadre de la réunion du Comité pour vous ramener sur le lieu de travail.

Prochain arrêt : le lieu de travail

Le temps est venu d'exercer les droits que vous confère le mandat du CMSS, ainsi que tous les droits supplémentaires dont vous pouvez vous prévaloir en vertu de votre convention collective. Au minimum, vous avez le droit « d'inspecter régulièrement le lieu de travail ». Vous devez le faire et vos efforts doivent être visibles. Examinez la documentation fournie. Parlez à tous les travailleurs qui ont été rappelés. Identifiez les domaines problématiques, notamment en ce qui concerne la ventilation et la distanciation.

Conservez des notes détaillées de vos constatations et des domaines problématiques.

Vous voilà en route vers votre destination finale et cela vous met en contact avec les membres d'une manière importante!

Dernier arrêt : la rencontre avec les membres

Au niveau le plus élémentaire, les personnes les mieux informées sur tout milieu de travail sont les travailleurs qui les utilisent. Ce sont également eux qui courent le plus de risques d'infection à la COVID-19 dans un lieu de travail dangereux. En tant que représentant en santé et sécurité, vous avez pour mission de créer l'environnement de travail le plus sûr qui soit pour les membres de votre section locale. Ils doivent apprendre de vous et vice-versa ! Non seulement cela contribue à créer des conditions de travail meilleures et plus sûres, cela renforce aussi notre syndicat. Ce dialogue, en grands et petits groupes, démontre votre engagement et celui de la section locale envers les membres et leur montre les mesures que vous prenez pour assurer leur sécurité.

Pour vous, écouter les idées des membres sur leurs lieux de travail, leurs préoccupations en matière de sécurité et les risques auxquels ils sont confrontés est aussi important que de leur faire part de vos propres conclusions.

Avec le soutien de votre section locale, organisez une réunion spéciale ou une série de rencontres par le biais de téléconférences, de Zoom ou de toute autre plateforme de réunion en ligne. En plus de partager vos conclusions avec les membres, assurez-vous qu'ils comprennent quels sont leurs droits et responsabilités en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Rappelez-leur surtout que s'ils estiment que les conditions ne sont pas sûres pour quelque raison que ce soit, *y compris la COVID-19*, ils ont le droit de refuser un travail dangereux. Un bref rappel des étapes à suivre en cas de refus de travailler serait également très utile à ce moment-là.

Votre destination finale approche

Vous êtes parvenu à destination, ou du moins aussi près que le chemin vous le permet, à vous et à vos collègues. À la toute fin, la plus grande responsabilité d'un retour au travail en toute sécurité incombe à l'employeur. Mais, il relève des représentants en santé et sécurité de la section locale de faire leur part pour mettre les employeurs au pied du mur, pour les obliger à respecter leurs engagements et leurs obligations légales et pour les tenir responsables lorsque leur manquement à ces responsabilités entraîne des blessures ou des décès.

Grâce à vos efforts, nos membres sont plus en sécurité et notre syndicat est plus fort.

bo-gb/sepb491