

Rédiger un mandat
ou des règles de
procédure

Choisir le libellé

Sortir du cadre

Solliciter l'avis de
votre association
ou syndicat
universitaire

Communiquer avec
les syndicats ou
associations
d'autres campus

Établir la base du
mandat

Possibilité de
participer au CMSS
d'un établissement
universitaire

Examen annuel

Trousse d'outils

Bibliographie

Mandat du comité mixte sur la santé et la sécurité

Le mandat du comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS) au travail joue un rôle déterminant dans le bon fonctionnement d'un comité. Il établit le cadre dans lequel les membres du comité doivent exécuter leurs tâches dans leur milieu de travail. Le gouvernement de la province de Terre-Neuve-et-Labrador définit le mandat comme étant un document qui détermine la manière dont un comité doit travailler ou les règles selon lesquelles il doit fonctionner. Il définit l'objectif des comités sur la santé et la sécurité et les guide dans leur travail¹.

La plupart des lois provinciales sur la santé et la sécurité au travail (lois) exigent que les CMSS aient un mandat ou des règles de fonctionnement. La législation ontarienne n'exige pas de mandat de la part de ses CCSS au travail, mais il est entendu que l'employeur et les travailleurs doivent avoir convenu de critères qui aident le comité à accomplir son mandat.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) précise qu'en plus d'une politique relative à la santé et à la sécurité au travail qui montre la volonté de la direction d'assurer la santé et la sécurité au travail, il devrait y avoir un document qui définit les rôles, les responsabilités et les procédures². Ce document est généralement appelé « mandat ».

Rédiger un mandat ou des règles de procédure

Les règles de procédure sont rédigées par l'employeur et les travailleurs membres du comité mixte sur la santé et la sécurité. Elles doivent satisfaire ou dépasser les exigences de la législation provinciale ou fédérale.

La plupart des administrations prévoient dans leurs lois ou leurs règlements respectifs des dispositions législatives relatives au mandat ou aux règles de procédure, accompagnés d'un guide qui établit les éléments importants à inclure dans le document.

Les éléments à intégrer ou le libellé d'un mandat ne doivent pas devenir une source de conflits. Mais il est aussi essentiel que le document reflète l'importance de la santé et de la sécurité au travail et la volonté de l'employeur de les mettre en œuvre et de les maintenir. Il est utile de rappeler aux employeurs membres du comité que ce qui protège les travailleurs (en l'occurrence, un CMSS bien formé et qui fonctionne convenablement) protège aussi l'employeur et le public (à savoir, les étudiants, les visiteurs, les entrepreneurs, entre autres) qui pourraient se trouver dans l'établissement.

Le guide du comité sur la santé et la sécurité au travail de la Saskatchewan

souligne l'importance de permettre à tout le monde [...] de prendre part à la prise de décision, tout en dissuadant quiconque de dominer la réunion, et d'inviter les intervenants à déterminer les causes des problèmes. Il précise aussi que les membres du comité doivent se sentir à l'aise d'exprimer leur opinion librement et sans risque de représailles. En outre, il stipule que le CMSS doit intégrer chaque année de la formation dans le plan de travail du comité.

Choisir le libellé

Le mandat doit être rédigé dans un langage accessible aux travailleurs, ce qui reconnaît non seulement les droits des travailleurs dans la loi, mais indique aussi à l'employeur, aux membres de l'association ou du syndicat et à d'autres personnes que la sécurité au travail concerne d'abord et avant tout les travailleurs.

Le mandat³ de l'Université de Toronto est un excellent exemple de ce qu'un langage accessible aux travailleurs devrait dire : le mot « travailleur » apparaît toujours en début de phrase, notamment lorsqu'il fait référence à des groupes de personnes (p. ex. un travailleur membre désigné et un membre de la direction...).

Sortir du cadre

Les règles de procédure sont souvent trop restreintes et ne constituent pas un mécanisme de référence utile lorsque des questions importantes surgissent. Elles ne doivent pas répondre nécessairement à toutes les questions de santé et de sécurité qui peuvent surgir, mais elles devraient être suffisamment larges pour constituer, au besoin, un outil.

Dans le mandat de l'Université de Guelph⁴, deux exemples assez probants

reconnaissent le besoin et le droit d'inclure dans la santé et la sécurité au travail les travailleurs non syndiqués : « *les employés à temps partiel, les boursiers, les fiduciaires, ou tout autre employé non représenté doivent être systématiquement représentés par n'importe quel travailleur membre du CMSS central ou local ou l'ensemble des membres »; et que les travailleurs doivent pouvoir choisir ceux dont ils reçoivent la formation, c'est-à-dire que « les formateurs pourront être des travailleurs du comité central sur la santé et la sécurité, des formateurs internes provenant de la division de l'environnement, la santé et la sécurité ou tout autre formateur qualifié *recommandé par les travailleurs membres du CMSS central*) ».

L'Université Acadia⁵ explique de façon claire et complète comment gérer les différences d'opinion qui surgissent dans la prise de décision :

4.6. Prise de décision

Le comité cherchera normalement à obtenir le consensus parmi les membres votants, sans recourir au vote officiel. Mais les principales recommandations présentées à l'université et d'autres décisions peuvent nécessiter un vote officiel. Le vote peut aussi s'avérer nécessaire si les membres votants n'arrivent pas à obtenir un consensus sur un dossier.

N'importe quel membre peut demander la tenue d'un vote officiel devant le comité.

Lorsqu'il est possible de le faire, l'intention de demander un vote officiel doit être signalée au bureau de la sécurité avant la réunion pour que les membres en soient avisés dans l'ordre du jour.

Les membres votants doivent être présents pour pouvoir exercer leur droit de vote. Lorsque tous les membres votants sont présents, on peut demander et effectuer un vote pendant la même réunion. Si des membres votants sont absents, un avis de vote doit être émis et le vote sera

reporté à la prochaine réunion. Lorsque l'avis de vote a été donné suffisamment à l'avance et que le nombre de membres est suffisant pour atteindre le quorum, une motion pourra être adoptée si elle est appuyée par la moitié plus un des membres présents.

Solliciter l'avis de votre association ou syndicat universitaire

Il est important que le mandat soit bien rédigé et que les représentants des travailleurs sur le comité puissent s'acquitter de leurs tâches conformément à la loi, sans intervention de l'employeur.

Lorsque vous rédigez un nouveau mandat ou en modifiez un, consultez l'association du personnel universitaire ou le Service de la santé et de la sécurité au travail de l'ACPPU pour lui demander quel langage expressif et utile vous pouvez utiliser pour assurer le bon fonctionnement des travaux du comité.

Communiquer avec les syndicats ou associations d'autres campus

Le système des comités sur la santé et la sécurité des établissements universitaires comporte souvent deux niveaux : l'établissement est chapeauté par un comité central, auquel s'ajoutent des comités sur la sécurité et la santé pour chaque association ou syndicat universitaire.

Lors de l'élaboration du mandat pour le comité central, toutes les organisations de travailleurs doivent travailler ensemble pour faire front commun lorsqu'elles présenteront leurs « demandes » aux employeurs membres du CMSS. La majeure partie de ce travail devrait être fait en dehors des réunions officielles pour que tout le monde ait l'occasion de collaborer et de présenter ensemble.

Même si les comités sur la santé et la sécurité de chaque organisation de travailleurs disposent de leur propre ensemble de documents de référence, il reste très important que tous les syndicats et associations aient des documents de référence contenant un libellé et des attentes communs pour que personne ne soit désavantagé au moment de négocier avec un employeur sur des questions liées à la santé et à la sécurité au travail.

Établir la base du mandat

Bien que les mandats des comités en milieu de travail soient légèrement différents, ils devraient comporter des buts et des objectifs fondamentaux et standard qui satisfassent ou dépassent les exigences des lois ou des règlements provinciaux ou fédéraux.

La liste suivante, tirée des règles de procédure du CMSS de la Nouvelle-Écosse⁶, est un excellent guide (sans être exhaustif) des éléments que devrait contenir un mandat :

- composition du comité
- durée du mandat des membres
- manière dont les réunions doivent être convoquées
- qui peut convoquer une réunion
- avis à donner pour les réunions ordinaires
- fréquence des réunions
- réunions d'urgence
- circonstances dans lesquelles des réunions d'urgence sont convoquées
- déroulement des réunions
- établissement de l'ordre du jour
- dossiers sur lesquels la loi exige que l'employeur consulte le comité
- inspections
- enquêtes
- définition des dangers
- réponses aux plaintes, aux refus de travail,

- aux accidents ou aux incidents signalés au comité ou à des membres du comité
- communications
- recommandations
- registre et stockage des procès-verbaux et des comptes rendus
- quorum
- présidence
- fréquence des réunions
- manière de parvenir à des décisions

Vous pouvez modifier cette liste en ajoutant des points propres à votre lieu de travail, qui pourraient améliorer le fonctionnement du comité. La formation des membres du comité est essentielle et doit absolument figurer parmi les priorités du document. Elle doit être donnée en temps opportun, et les associations ou les syndicats du campus doivent pouvoir contribuer de manière significative à tous les aspects de la formation.

Au Québec, les règles de fonctionnement⁷ exigent, de façon particulière, que toute vacance du comité soit comblée dans un délai de 10 jours, s'il s'agit du président du comité, ou de 30 jours, s'il s'agit d'un autre membre du comité. Ces mesures permettent de s'assurer que le quorum est totalement atteint pour la tenue des réunions et l'exécution des tâches du comité.

Possibilité de participer au CMSS d'un établissement universitaire

Il est souvent difficile pour un membre du personnel universitaire de participer à un CMSS en raison de la nature de son travail. Dans d'autres secteurs d'activités, les travailleurs peuvent souvent être remplacés dans leurs tâches lorsqu'ils participent à un comité, ou d'autres dispositions prévoient que l'employeur paie les représentants des

travailleurs sur le CMSS pendant l'exécution de leurs tâches au comité, pour être conforme à la loi. Les règles de procédure de l'Île-du-Prince-Édouard⁸ énoncent les problèmes que pose le travail par poste en ce qui a trait à la participation à une réunion et à la nécessité d'indemniser ces travailleurs.

Les associations universitaires discutent durant la négociation collective de l'obtention de congés pour la participation à un CMSS ou de l'utilisation de congés de travail à cette fin. La Brock University Faculty Association (BUFA) prévoit les dispositions suivantes pour accorder des congés à ses membres qui participent réellement au CMSS de son association (la BUFA a établi que la charge de travail d'un agent de santé et de sécurité équivaut à un cours complet) :

40.09 L'université accordera aux membres du syndicat des congés d'enseignement d'une durée équivalente à sept (7) cours complets par année scolaire. Les années où la négociation de la convention collective n'est pas terminée le 1^{er} septembre, l'université accordera aux membres du syndicat des congés d'enseignement d'une durée équivalente à neuf (9) cours complets pour cette année scolaire. Les congés de cours non utilisés peuvent être reportés à l'année suivante par les membres du syndicat. Ces derniers pourront obtenir un nouvel allègement du nombre de cours, ou l'équivalent, au taux de surcharge alors en vigueur. Cette disposition ne s'applique qu'à cet article, sans préjudice aux dispositions plus générales prévues pour les charges de travail réduites payées au prorata qui sont définies dans l'article 26 de (charge réduite) de la présente convention. La division réelle de ces allègements du nombre de cours parmi les agents ou représentants du syndicat sera décidée par le syndicat. Le syndicat s'engage à informer l'université de ses intentions pour l'année scolaire suivante,

au plus tard le 1er mai, en ce qui a trait à l'obtention et à la division des congés. Dans le cas d'un bibliothécaire, un congé d'un quart de travail d'une (1) à sept heures (7) par semaine pour une période de dix mois (10 mois) sera considéré comme étant équivalent à un congé d'enseignement d'un cours, bien que ce congé puisse être réparti pendant la semaine d'autres manières mutuellement acceptables. Si la charge de travail d'un bibliothécaire ne peut pas être réduite de la totalité du congé obtenu par le syndicat, le membre touchera une prime de surcharge de travail (c'est-à-dire qu'une prime de surcharge d'un demi-cours sera payée si le syndicat obtient l'équivalent d'un quart de travail d'une (1) à sept (7) heures par semaine pour une période de cinq mois).

Ce guide constitue un excellent modèle pour les autres associations.

Examen annuel

Tous les mandats ou les règles de procédure doivent prévoir un mécanisme annuel ou biennuel d'examen du contenu du document. La modification des règles de

procédure pendant l'examen n'est pas nécessaire, mais elle le devient si la loi a changé, si des références ou des procédures sont dépassées ou s'il est nécessaire d'ajouter de nouveaux éléments pour refléter l'évolution du milieu de travail.■

Trousse d'outils

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO). Health & Safety: A Worker's Guide to the Occupational Health & Safety Act (avril 2010).

Internet : www.opseu.org.

Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Trousse santé et sécurité, Partie 12.

Internet : www.pfac.com.

Bibliographie

McMaster University. JHSC Member Handbook, annexe C du mandat. Internet : www.workingatmcmaster.ca/link.php?link=eohss:jhsc-tools

Syndicat canadien de la fonction publique (CUPE), Health and Safety 101 – A Guide to Understanding Your Rights & the Principles of Ontario Health and Safety Act of Ontario.

Notes

1. Guide des comités sur la santé et la sécurité de juillet 2004, SafeWork Newfoundland & Labrador
2. CCHST – Guide de référence des comités sur la santé et la sécurité, 2^e édition
3. Mandat du comité mixte sur la santé et la sécurité, Université de Toronto
(www.ehs.utoronto.ca/committees/HSCComm.htm)
4. Université de Guelph (www.kemptvillec.uoguelph.ca/emergency.html)
5. Université Acadia (healthandsafety.acadiau.ca/committees.html)
6. Comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail : Guide pratique pour les lieux de travail, les procédures relatives aux comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail à l'intention d'un employeur unique, Nouvelle-Écosse
7. Règlements relatifs aux comités sur la santé et la sécurité, Règles de fonctionnement de la Division V; CSST
8. Guide sur les règles de procédure des comités sur la santé et la sécurité au travail; Workers Compensation Board of PEI

