

## **Appel urgent des partenaires sociaux du Conseil Supérieur de la Prévention et de la Protection au travail pour une coordination plus fluide entre les différentes mesures de lutte contre le virus Sars Cov-2**

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail tirent la sonnette d'alarme en lien avec les pratiques concernant les tests et la prise de température des travailleurs dans le cadre du Covid-19. La raison directe de ceci est un certain nombre d'arrêtés provinciaux sur le travail saisonnier, ainsi qu'une connaissance et une attention insuffisante du rôle que les médecins du travail remplissent et peuvent remplir dans la prévention de la transmission du virus.

Les partenaires sociaux sont plus que quiconque convaincus de l'importance d'une approche ferme pour contrer la propagation du coronavirus, en particulier dans un contexte de travail. Au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, les partenaires sociaux, avec le soutien du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et de la cellule Stratégique de la Ministre de l'Emploi, ont pour cette raison, en avril, élaboré un guide générique qui contient un certain nombre d'éléments de base nécessaires et minimaux pour permettre aux travailleurs de travailler (de nouveau) en toute sécurité après la période de confinement, en maintenant le risque de contamination aussi bas que possible et en évitant autant que possible les contaminations. Ce guide a été par après complété par des mesures sectorielles, réalisées au sein des différentes commissions paritaires. Ces mesures ont le mérite indéniable d'avoir permis le redémarrage d'un très grand nombre d'entreprises sans augmenter le risque de propagation.

Pour veiller à ce que l'approche dans cette phase de l'épidémie soit également effective et efficace, les partenaires sociaux insistent sur la cohérence, l'uniformité et la clarté des mesures. Cela exige que les décisions (quel que soit le niveau de pouvoir) qui ont une implication sur les relations de travail soient coordonnées pour tout le pays, par une seule « instance dirigeante » univoque.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux doivent, pour ce qui concerne le domaine du travail, constater que la confusion sur le terrain n'est pas seulement causée par l'intervention de services qui ne sont pas familiers avec le monde du travail, mais aussi parce qu'il y a, sur le plan de la réglementation, des incohérences et même des conflits de normes en raison du fait que toutes sortes de dispositions (parfois) contradictoires sont rédigées à différents niveaux de compétence (via des arrêtés royaux ou ministériels, des arrêtés de police des gouverneurs, etc.)

Ainsi, certaines provinces ont pris récemment des arrêtés de police concernant le travail saisonnier. Dans ces arrêtés provinciaux, des dispositions qui imposent aux employeurs et aux travailleurs des obligations et qui concernent les tests et la prise de température des travailleurs sont introduites, comme l'obligation des employeurs de, chaque jour, prendre la température des travailleurs saisonniers et de l'enregistrer.

Il y est également prévu, en cas de soupçon de contamination d'un travailleur (température élevée ou autre symptôme de maladie), qu'un « médecin » (sans précision) doit être appelé.

Or, il existe aussi une convention collective de travail concernant les travailleurs saisonniers qui prévoit la possibilité de prendre la température des travailleurs saisonniers après concertation sociale au niveau de l'entreprise et sans qu'il y ait un enregistrement.

Ces dispositions ne renforcent pas la sécurité juridique du fait qu'il n'existe pas de réglementation unique et claire – indépendamment de la praticabilité sur le plan logistique - sur cette question, ou qu'il n'y a pas de lien avec les accords existants entre les partenaires sociaux à ce sujet. La concertation avec les partenaires du secteur n'est pas davantage prévue là où cela semble utile ou nécessaire.

Par ailleurs, il est préoccupant que certaines autres entreprises et autorités prévoient et appliquent des mesures similaires.

Les opinions diffèrent concernant l'opportunité et la pertinence de prendre et d'enregistrer la température des travailleurs.

Le site Web du FPS WASO indique la position largement soutenue : les mesures de température ne peuvent avoir de sens que dans des circonstances très particulières et ne peuvent pas faire partie de l'arsenal de mesures de routine dans les entreprises pour empêcher la propagation du virus.

Aussi en ce qui concerne le contact tracing, il est nécessaire que le rôle des structures de prévention existantes soit accentué afin de pouvoir facilement examiner au sein du contexte d'entreprise quelles mesures pour quels travailleurs doivent être prises afin d'éviter une plus ample contamination sur le lieu de travail.

La confusion à propos des compétences et du rôle des différents acteurs peut être la cause directe d'un affaiblissement de la lutte contre la transmission du virus.

Vu tout ce qui précède, les partenaires sociaux souhaitent mentionner un certain nombre de principes qui doivent servir de cadre lors du développement et de la prise de mesures :

1. Les mesures visant à prévenir ou à réduire les infections sur le lieu de travail doivent être justifiées en termes de gains réels ou escomptés pour la santé.
2. Les mesures doivent être en accord avec la réglementation supérieure, doivent être proportionnelles par rapport à l'objectif visé et ne peuvent pas aller plus loin que le strict nécessaire pour atteindre cet objectif. Lors de la prise et de l'application de ces mesures, il faut tenir compte des autres réglementations connexes concernant le respect de la vie privée et de la protection des données. Cela couvre aussi bien la protection de la vie privée des travailleurs, leur libre consentement dans la collecte de données sur la santé, que le respect de la vie privée par le biais de la discrétion nécessaire.
3. Il faut veiller à ce que les mesures soient réalisables du point de vue de l'organisation. Les capacités de tests disponibles, la disponibilité des médecins (dont les médecins du travail) et des autres collaborateurs de la prévention et les flux de données administratifs sont des facteurs limitatifs. L'élargissement des activités (tests, tracing, mesures, inspections, suivis, ...) doit être lié à un renforcement équivalent de la capacité en personnel et en moyens.

4. Des mesures impactant l'organisation de l'entreprise et la relation de travail doivent avoir lieu en concertation préalable avec les partenaires sociaux, chaque fois au niveau approprié (national, régional, secteur, entreprise).
5. Lors de l'implémentation des mesures dans les entreprises, les structures de prévention existantes doivent être mises à profit et y être intégrées.
6. À tous les niveaux de décision, les mesures doivent être suffisamment transparentes. Lorsque des mesures sont prises, les acteurs concernés doivent en être avertis : une communication claire, uniforme et compréhensible est indispensable.
7. Les autorités compétentes doivent sensibiliser et informer autant que de veiller à l'application des mesures (inspection).
8. L'employeur a l'obligation de former ses travailleurs et de donner des instructions claires.
9. Les employeurs, les travailleurs, les médecins, les services de prévention ou autre partie intervenante qui ne tiennent pas compte des mesures ou qui s'en écartent doivent être rappelés à l'ordre rapidement et efficacement.

Les partenaires sociaux prendront en compte les principes de base exposés ci-dessus lors de l'exécution des mesures et dans leurs avis.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020, Les partenaires sociaux ont élaboré, en ce qui concerne la réalisation de tests PCR et sérologiques sur le lieu de travail dans le cadre du COVID-19, un certain nombre de principes. Voir également <https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/les-partenaires-sociaux-ne-sont-pas-daccord-avec-des-tests-covid-19-au-travail>. Dans cette déclaration, l'importance de l'implication des partenaires sociaux lors de l'adoption de mesures de protection des travailleurs contre la transmission du virus par le travail a également été soulignée. Dans la même déclaration, il a été demandé, dans le cadre du contact tracing dans l'entreprise, de prévoir un rôle préventif pour les médecins du travail dans la détection des contacts (avec haut ou faible risque de contamination) sur le lieu de travail et dans la prise des mesures de prévention supplémentaires si nécessaire.

Aujourd'hui, le travail saisonnier, le travail par les travailleurs détachés dans le secteur de la construction et le travail dans l'industrie de transformation de la viande forment des points sensibles potentiels.

Il est de la plus haute importance que toutes les mesures qui concernent le monde du travail soient étudiées avec les acteurs qui sont familiers avec le terrain et qu'il y ait une « instance dirigeante » unique et claire. Ce n'est qu'alors que la lutte contre la transmission du virus par le travail peut être couronnée de succès.

Les partenaires sociaux au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail sont disponibles pour donner leur avis, à la demande de cette « instance dirigeante », sur toutes les mesures et projets de mesures qui touchent au bien-être des travailleurs dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19 dans les entreprises.