



MISE SUR PIED DU CSS

POURQUOI UN COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ?

En travaillant de façon paritaire, les employeurs et les travailleurs peuvent faire en sorte que le maintien d'un environnement de travail sain et sécuritaire devienne une valeur intégrée à la culture d'entreprise. Il y a donc plusieurs avantages à confier la gestion de la prévention à un comité de santé et de sécurité.

- ◆ Pour favoriser la prise en charge, puisque ce sont les employeurs et les travailleurs qui connaissent le mieux le milieu de travail et son environnement.
- ◆ Pour impliquer les personnes concernées par la santé/sécurité dans l'effort de prévention.
- ◆ Pour créer une équipe efficace où les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs oeuvreront ensemble dans une optique de prévention.
- ◆ Pour identifier les risques et développer des solutions spécifiques aux problématiques du milieu de travail.
- ◆ Pour intégrer la prévention à la gestion quotidienne de l'entreprise.

La notion de paritarisme implique que les parties présentes au CSS ont un poids égal, visent la concertation et recherchent des solutions « gagnant – gagnant » où chacun y trouvera son compte. Il est à noter qu'il n'est écrit nulle part que le CSS a le monopole de la prévention. Il a cependant le devoir de rendre cohérentes les activités de prévention mises en place dans l'entreprise.

QUI SIÈGE AU CSS ?

Au moment de choisir les membres du CSS, on doit tenir compte des éléments suivants :

- ◆ **Le nombre de représentants des parties** : le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail* prévoit un nombre de représentants en fonction de la taille de l'entreprise; toutefois il est préférable que les parties se mettent d'accord pour créer un comité qui soit suffisamment gros pour être représentatif mais assez petit pour être fonctionnel.
- ◆ **Le choix des représentants** : les principales qualités à rechercher sont l'intérêt véritable pour la santé/sécurité, l'ouverture d'esprit, l'attitude positive et la motivation.
- ◆ **La présence de décideurs** : c'est une des principales clés de succès pour réduire les délais dans les cas où le CSS doit traiter certaines problématiques spécifiques.
- ◆ **Les doubles rôles** : idéalement, il est souhaitable d'éviter les doubles rôles (concertation et litige). Sinon, il faut appliquer des règles strictes afin de bien démarquer les deux rôles.

Il est souhaitable que les parties s'entendent pour définir une durée de mandat qui ne soit ni trop courte (pour permettre aux gens de s'adapter) ni trop longue (pour favoriser un certain renouvellement)

STRUCTURE DU CSS

Pour éviter tout malentendu, le CSS se dotera de règles de régie interne qui devraient inclure les éléments suivants :

- ◆ Le mandat du comité
- ◆ La définition des rôles et responsabilités (co-présidence, secrétariat, responsables d'objectifs)
- ◆ Les règles concernant la tenue des réunions (fréquence, modalités de convocation, quorum)
- ◆ Les règles concernant la création de sous-comités chargés de réaliser des projets spécifiques



Attention !

LA CLÉ DU SUCCÈS DU CSS PASSE NÉCESSAIREMENT PAR L'IMPLICATION ACTIVE DE TOUS SES MEMBRES. C'EST UN LIEU DE RENCONTRE POUR ÉCHANGER DES IDÉES; CE N'EST PAS UNE GUERRE DE TRANCHÉE NI UN LIEU DE NÉGOCIATION.

PRINCIPALES FONCTIONS POUVANT ÊTRE DÉVOLUES AU CSS DANS UN SECTEUR NON-PRIORITAIRE

- ◆ Élaboration du programme de formation et d'information
- ◆ Choix des équipements de protection
- ◆ Identification des risques
- ◆ Tenue d'un registre d'accidents et de maladie
- ◆ Réception des avis d'accidents, enquête et analyse
- ◆ Étude de documents informatifs en prévention (rapports, statistiques, guides, etc.)
- ◆ Recommandations concernant les plans d'action en prévention
- ◆ Réception et traitement des suggestions et plaintes
- ◆ Gestion de la prévention (planification, organisation, direction et contrôle des activités de prévention)

Dans certaines entreprises, le CSS peut également être impliqué dans les fonctions suivantes :

- ◆ Détermination des modalités d'application du droit de retour au travail
- ◆ Étude des désaccords en matière d'affectation lors de retrait préventif ou d'assignation temporaire
- ◆ Détermination du temps de libération des intervenants affectés à la gestion de certains dossiers de prévention
- ◆ Tâches prévues en vertu d'une convention

RÉFÉRENCES

Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail (S-2.1, r. 6.1)

Mise sur pied et fonctionnement du comité de santé et de sécurité, Préventex