



Cette fiche présente quelques conditions qui devraient être réunies pour assurer le bon fonctionnement du comité de santé et de sécurité (CSS). Il ne s'agit pas de recettes magiques auxquelles on doit se conformer mais de points de repère qui permettront au comité de santé et de sécurité de cheminer vers le succès.

## 1. La volonté de la direction des deux parties et le support accordé au CSS

La première condition de réussite pour un comité de santé et de sécurité consiste

- ◆ à obtenir un mandat clair des directions patronale et syndicale.

Cette façon de faire démontre que les deux parties

- ◆ souhaitent la création et la viabilité d'un tel comité;
- ◆ s'entendent sur son rôle et ses responsabilités;
- ◆ lui offrent le support nécessaire à son bon fonctionnement;
- ◆ considèrent le CSS comme un investissement nécessaire et rentable pour tous et à plus d'un niveau.

On tient à la création et au bon fonctionnement d'un CSS.

## 2. La bonne volonté des deux parties

Pour assurer le bon fonctionnement du comité de santé et de sécurité il est essentiel que les membres

- ◆ fassent preuve de bonne foi;
- ◆ aient la volonté de s'entendre pour résoudre les problèmes;
- ◆ soient conscients qu'ils devront faire des compromis.

C'est la règle du jeu et chacun des membres l'accepte. Même dans un groupe d'une même allégeance, des dissensions et des désaccords peuvent survenir, c'est tout à fait normal.

## 3. L'intérêt réel des membres pour la santé et la sécurité

Les membres que l'on désigne doivent:

- ◆ avoir une préoccupation réelle pour la santé et la sécurité;
- ◆ être capables de faire face à l'autre partie sans trop plier;
- ◆ vouloir faire un effort pour mieux se concerter;
- ◆ placer en avant le souci du bien-être et de la sécurité de tous.

Pour favoriser le développement d'un intérêt réel pour la santé et la sécurité au sein du CSS il faut entre autres,

- ◆ faire de la santé et de la sécurité du travail une valeur;
- ◆ choisir judicieusement les membres du CSS;
- ◆ voir à leur formation;
- ◆ mettre en place une politique d'accueil des nouveaux membres du CSS.

## 4. La présence de décideurs au sein du comité

Toutes les recherches sont unanimes: la réussite des comités de santé et de sécurité passe par la présence de la haute direction aux réunions du comité.

Le comité doit disposer d'une instance décisionnelle directe et immédiate. Sinon, les représentants de l'employeur doivent avoir une très grande marge de manœuvre pour que l'efficacité du comité ne soit pas affectée.

Dans ce cas-là, on a déjà un bon pas de fait vers le succès.

## 5. La formation des membres

Pour intervenir en santé et en sécurité il faut un minimum de connaissances. Un plan de formation à l'intention des membres du CSS s'avère un outil fort intéressant. Il importe cependant de bien cerner leurs besoins.

# LE COMITÉ SST

Ces besoins peuvent se situer au niveau

- ◆ des étapes de la démarche préventive;
- ◆ des outils d'identification des problèmes de santé et de sécurité, on parle ici d'analyse d'accidents, d'inspection, d'analyse de tâches critiques, etc.;
- ◆ des types de correctifs qui peuvent être apportés aux problèmes soulevés;
- ◆ du travail d'équipe, de la tenue de réunion, de la communication, de la résolution de problèmes, etc.

La formation peut viser un meilleur fonctionnement du CSS ou le développement d'une expertise dans le domaine de la prévention.

## 6. La vision commune des membres

Votre comité est-il un groupe d'individus ou une équipe ?

- ◆ Au comité de santé et de sécurité tous les membres sont du même bord;
- ◆ un seul parti pris, celui de la santé et de la sécurité et ce, malgré les différences de points de vue et les compromis nécessaires;
- ◆ tous les membres participent à rendre les conditions de travail plus sécuritaires;
- ◆ les critiqueurs, les matamores, les défaitistes ou ceux qui cherchent à solidifier des appuis politiques n'y ont pas leur place;
- ◆ le comité n'est pas une patinoire où deux équipes s'affrontent;
- ◆ le CSS est un lieu de concertation, d'échange et de solidarité autour d'un objectif commun: la prévention.

**Le comité c'est une équipe... tout le monde vise le même but.**

## 7. La confiance et le respect

Le travail d'équipe est propice aux alliances. Pour les favoriser deux conditions sont essentielles:

- ◆ le respect
- ◆ la confiance

Respecter l'autre c'est

- ◆ être capable de chausser ses souliers pour mieux comprendre son point de vue et son argumentation.

Faire confiance à l'autre c'est

- ◆ accepter sa façon de faire même si à notre avis, la nôtre donnerait de bien meilleurs résultats.

Si le comité donne des responsabilités à une ou plusieurs personnes, il doit accepter qu'elles peuvent s'y prendre différemment. Il y aura toujours plusieurs façons de bien faire les choses.

## 8. La décentralisation des activités

On peut décentraliser les activités à deux niveaux:

### Au niveau de l'organisation

- ◆ le CSS n'est pas là pour tout faire;
- ◆ il joue un rôle d'encadrement et de support;
- ◆ les gens sur le terrain s'impliquent dans la réalisation des activités de SST.

### Au sein du comité de santé et de sécurité

- ◆ les responsabilités sont réparties;
- ◆ les membres du comité ne s'impliquent pas tous nécessairement dans les mêmes activités;
- ◆ l'initiative personnelle, l'imagination et la créativité ont leur place.

La décentralisation

- ◆ favorise l'implication d'un plus grand nombre d'individus;
- ◆ permet d'en faire plus;
- ◆ améliore souvent la portée et l'efficacité de nos actions.

**À se partager le travail, on abat drôlement plus de boulot!**

## 9. Des règles de fonctionnement claires et efficaces

Voici quelques points qu'ont en commun les comités de santé et de sécurité qui fonctionnent bien:

- ◆ le délai entre les réunions est d'environ un mois;
- ◆ les réunions ne sont jamais reportées;
- ◆ l'ordre du jour est remis aux membres une semaine à l'avance et il n'est pas un carcan;
- ◆ lors des réunions, aucun membre ne se laisse déranger par quelqu'un de l'extérieur;
- ◆ les réunions commencent à l'heure;
- ◆ un compte rendu de la réunion est rapidement rédigé, distribué aux membres, affiché dans les endroits réservés, et envoyé au directeur de l'organisation;

# LE COMITÉ SST

- ◆ il y a un responsable qui consigne par écrit les décisions du comité;
- ◆ le vote est rarement utilisé;
- ◆ les membres du comité sont remplacés à tour de rôle;
- ◆ les problèmes de relations de travail et d'application de convention collective n'ont aucune place au comité;
- ◆ le comité a un plan de travail et des objectifs concrets pour l'année;
- ◆ le comité est composé d'au moins deux membres et d'au plus quatre de chaque partie.

## 10. L'implication des gens sur le terrain

La nécessité d'impliquer les gens sur le terrain dans la réalisation d'activités de santé et de sécurité (SST) peut se faire moins sentir dans une petite organisation. Dans une moyenne ou une grande municipalité, il est important que le CSS implique les gens des opérations au niveau des activités de santé et de sécurité:

- ◆ les gens sur le terrain réalisent les activités de santé et de sécurité;
- ◆ le CSS demeure responsable de l'implantation, de la réalisation et de l'évaluation des activités.

Prenons par exemple les inspections départementales:

- ◆ elles sont réalisées par le responsable du département qui implique à tour de rôle un ou plusieurs travailleurs dans les tournées;

**Enfin, la prévention, ce n'est pas seulement l'affaire de cinq ou six personnes...**

- ◆ le CSS demeure responsable, via un ou deux membres du comité, des activités suivantes:
  - ◆ s'assurer que les inspections se font;
  - ◆ qu'elles se font aux dates prévues;
  - ◆ qu'elles sont bien faites;
  - ◆ qu'un suivi est apporté aux correctifs;
- ◆ que les gens qui font les inspections en comprennent la nécessité et qu'ils adhèrent volontiers au programme.

L'implication des gens est essentielle pour deux raisons:

- ◆ il est impossible pour les membres d'un CSS d'une organisation de taille moyenne de mener seuls à bien toutes les activités de prévention;
- ◆ plus on implique de gens en prévention, plus on les sensibilise à l'importance de la SST.

## 11. Le suivi et la relance des activités

Le CSS doit voir à la relance et au suivi des activités de prévention afin de

- ◆ bien identifier les problèmes et trouver des solutions efficaces;
- ◆ motiver les personnes impliquées;
- ◆ suivre l'avancement des travaux;
- ◆ empêcher que des projets meurent en cours de route faute de suivi;
- ◆ fournir le support nécessaire aux gens impliqués;
- ◆ s'assurer que les activités sont bien et bien réalisées.

Pour les activités de prévention qui sont bien implantées et qui fonctionnent rondement, le suivi au CSS n'exige pas d'en faire état plus de deux fois par année, mais pour une nouvelle activité, il y aurait lieu de suivre l'avancement des travaux à chaque réunion.

## 12. Un plan d'action à long terme

Contrairement au comité réactif, le comité pro-actif sait qu'il n'est pas là pour régler un à un et au fur et à mesure qu'ils se présentent les problèmes reliés aux équipements ou à l'environnement de travail. Il s'assure que tous les problèmes qui peuvent être réglés sur le terrain le sont.

Un comité pro-actif a besoin de savoir où il va. Il se dote d'un plan d'action à plus long terme qui lui permet:

- ◆ d'avoir une vision de ce qu'il a à faire cette année et de ce qu'il fera l'an prochain;
- ◆ de se concentrer sur les priorités ciblées;
- ◆ d'organiser les activités en fonction des objectifs visés;
- ◆ de planifier les ressources nécessaires;
- ◆ d'évaluer les résultats.

De cette manière, il sait d'où il vient, où il est et où il va.

## 13. Le droit à l'erreur

Pourquoi faire du droit à l'erreur une condition de succès du comité de santé et de sécurité ? Parce que

- ◆ le comité de santé et de sécurité ne peut pas tout faire;
- ◆ les décisions doivent se prendre.

# LE COMITÉ SST

Si le prix à payer pour une erreur est trop élevé:

- ◆ les décisions ne se prendront pas; ou
- ◆ elles seront refilées à la même personne sous prétexte qu'elle a un pouvoir décisionnel.

Le dicton: «L'expérience est la somme de nos erreurs» trouve son application ici. Bien sûr, il ne faut pas tolérer une erreur à répétition, mais chaque membre du comité ne peut exiger des autres qu'ils ne se trompent jamais dans les choix qu'ils font. Le respect doit s'établir entre les membres, la confiance et l'esprit d'équipe se développeront et le paritarisme s'implantera de façon progressive.

## 14. La reconnaissance du travail accompli

La reconnaissance est considérée comme un besoin fondamental de tous les êtres humains:

- ◆ l'individu ne s'implique pas là où il ne peut satisfaire ce besoin;
- ◆ la reconnaissance est une motivation à s'engager davantage;
- ◆ elle est un moteur puissant qui nous pousse à continuer;
- ◆ elle renforce l'esprit d'équipe;
- ◆ elle développe le sentiment d'appartenance.

La reconnaissance du travail accompli est nécessaire pour que les gens sur le terrain s'impliquent dans la réalisation d'activités en SST.

Cette reconnaissance peut prendre plusieurs formes, comme par exemple,

- ◆ la participation à des colloques en santé et sécurité;
- ◆ la rencontre et l'échange avec des comités de santé et de sécurité d'autres organisations;
- ◆ la reconnaissance publique dans le journal interne;
- ◆ la remise de méritas;
- ◆ etc.

## 15. Le plaisir à faire ce qu'on fait

Certains comités fonctionnent tellement bien que les membres s'amuse à créer, à construire, à voir avancer le travail. Une réunion du CSS est une réunion d'équipe où

- ◆ chaque membre est à l'aise;
- ◆ le travail s'effectue sérieusement;
- ◆ les gens ont du plaisir à travailler ensemble.

On peut faire, être fier de ce qu'on fait et avoir du plaisir à le faire.

C'est quoi les pièges à éviter ?

On en parle dans la prochaine fiche...

### Auteur

Paul Potvin

### Personne ressource

Michèle Bérubé, conseillère APSAM  
mberube@apsam.com

### Printemps 2000

Nous remercions les membres du groupe de validation: M. Jean Saulnier, conseiller en santé et sécurité à la Ville de Québec, M. Roger Graveline, conseiller en santé et sécurité à la Ville de Verdun, M. Jean Chassé, conseiller en personnel à la Ville de Montréal, M. Gilles Lefebvre, syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, M. Guy Rousseau, syndicat des cols bleus de la Ville de Québec, et M. Normand Coutu, syndicat des cols blancs de la Ville de Montréal.

Nota: Bien que cette fiche ait été élaborée avec soin, à partir de sources reconnues comme fiables et crédibles, l'APSAM, ses administrateurs, son personnel ainsi que les personnes et organismes qui ont contribué à son élaboration n'assument aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés. Il y a des circonstances de lieu et de temps, de même que des conditions générales ou spécifiques, qui peuvent amener à adapter le contenu. Toute reproduction d'un extrait de cette fiche doit être autorisée par écrit par l'APSAM et porter la mention de sa source.

Pour communiquer avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur «affaires municipales»  
Région de Montréal: (514) 849-8373.  
De partout au Québec: 1-800-465-1754  
<http://www.apsam.com>

