

CONVERGENCE SST

La revue du Centre patronal SST | Vol. 37, n° 3 – Hiver 2021-2022



OPTIMISER LE POTENTIEL DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN ENTREPRISE

- DES ORGANISMES DOTÉS DE COMITÉS EFFICIENTS ET INSPIRANTS
- LES INCIDENCES DE LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SST
- LES QUALITÉS RECHERCHÉES D'UN MEMBRE DE COMITÉ
- LES BONNES QUESTIONS À POSER AFIN DE RÉORIENTER VOTRE COMITÉ

FAIRE CIRCULER ET COCHER

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ☐ Direction | ☐ Comité SST |
| ☐ Ressources humaines | ☐ Comptabilité |
| ☐ Services de santé | ☐ Autres |
| ☐ Production | |



La revue *Convergence SST* existe depuis 1985. Elle est publiée à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal SST – Formation et expertise.

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL Daniel Zizian

DIRECTION – COMMUNICATIONS, CROISSANCE ET ASSOCIATIONS Manon Stévenne

RÉDACTION

La revue *Convergence SST* est rédigée par les professionnels du Centre patronal SST. Ont collaboré à ce numéro : Dominique Beaudoin, François Boucher, Denis Dubreuil, Lorena Fernández, Louise Neveu, Céline Pearson, Jasmin Pilon, Maryline Rosan.

ILLUSTRATIONS Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE Folio et Garetti

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 2368-3376 (en ligne)

Tous les articles de la revue *Convergence SST* parus depuis 2010 se trouvent sur le site Internet du Centre patronal SST – Formation et expertise : www.centrepatronalsst.qc.ca.

La reproduction des textes de la revue *Convergence SST* est autorisée à la condition d'indiquer la source et de nous aviser à reception@centrepatronalsst.qc.ca.

| Suivez-nous!

LE CENTRE PATRONAL SST, AU SERVICE DES EMPLOYEURS!

Le Centre patronal SST – Formation et expertise est un organisme regroupant plus d'une centaine d'associations d'employeurs. En adhérant au Centre, ces associations permettent à leurs membres de tirer profit de services d'information et de formations de qualité, en ligne et en personne.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca.

Le Centre patronal SST a pour mission d'aider les employeurs à assumer leur leadership en santé et sécurité du travail afin de réduire le nombre de lésions professionnelles ainsi que les coûts humains et financiers qui s'y rattachent.



CONVERGENCE SST

Vol. 37, n° 3 – Hiver 2021-2022

OPTIMISER LE POTENTIEL DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN ENTREPRISE

3 MOT DE LA RÉDACTION

Les comités de santé et de sécurité, une composante essentielle dans la réduction des lésions professionnelles

4 Les rôles et responsabilités d'un comité de santé et de sécurité

6 La réflexion avant l'action reste encore la meilleure décision!

8 Comité de santé et de sécurité : sélectionner des joueurs clés

9 « Pas fort, pas fort », Barabas! »

11 Les effets de la Loi modernisant le régime de SST sur les comités de santé et de sécurité

13 Chez Premier Tech, les CSS ont le vent dans les voiles!

16 Pelican International, des gens qui savent naviguer leurs comités SST!

18 Le comité de santé et de sécurité, aussi requis pour de nombreuses entreprises de compétence fédérale

MOT DE LA RÉDACTION

Les comités de santé et de sécurité, une composante essentielle dans la réduction des lésions professionnelles

La présente édition de *Convergence SST* s'attarde aux comités de santé et de sécurité (CSS) dans les milieux de travail, et aux nombreux aspects qui les caractérisent.

Au cours des dernières décennies, la plupart des pays occidentaux ont progressivement établi des obligations encadrant ce rouage important de la santé-sécurité, dont l'appellation peut varier pour mettre en valeur son caractère mixte, puisqu'il compte des représentants tant des travailleurs que de l'employeur. Dans toutes les provinces canadiennes et dans près d'un État américain sur deux, les CSS sont obligatoires dès lors que l'on compte 10 à 25 employés, selon la législation^{1,2}.

Il n'existe pas de définition unique d'un CSS. Dans ses formations, le Centre patronal SST propose celle-ci : « Un comité de santé et de sécurité, c'est un groupe paritaire et structuré qui travaille ensemble en vue d'améliorer de façon efficace, réaliste et continue le volet prévention de la santé et de la sécurité et de diminuer les lésions professionnelles. »

Plusieurs études ont démontré les bénéfices des CSS³, si tant est qu'ils soient utilisés de manière à éviter certains écueils pouvant miner leur bon fonctionnement, tels que l'absence de coopération entre les membres ou l'enlèvement bureaucratique⁴.

Cette édition de *Convergence SST* vous aidera notamment à parfaire vos connaissances des mécanismes favorisant l'efficacité d'un CSS et l'apport précieux de tous ses membres.

D'abord, Louise Neveu décrit les processus qui permettent aux comités d'agir tangiblement en SST, de même que l'étendue de leurs rôles et de leurs responsabilités (page 4). Ensuite, deux articles aiguïseront vos perspectives et alimenteront votre réflexion sur la manière de tirer le maximum de cet outil de prévention. Céline Pearson présente les qualités fondamentales recherchées chez un

membre productif de CSS (page 8), tandis que Lorena Fernández dresse une liste des questions clés dont les réponses favoriseront le déploiement de plans d'action pouvant maximiser les résultats d'un CSS (page 6). Pour sa part, M^e Maryline Rosan décrit les éléments à considérer vis-à-vis de l'étendue des responsabilités des membres de CSS lors de manquements en SST (page 9).

Ensuite, François Boucher et Dominique Beaudoin traduisent concrètement les modes de fonctionnement et initiatives à succès de CSS de deux compagnies québécoises : Pelican International, qui a réussi à transformer son comité en atout fédérateur (page 16), et Premier Tech, qui a notamment misé sur la communication et la définition précise des rôles et responsabilités pour revaloriser son comité (page 13).

Enfin, Denis Dubreuil signe deux textes. Le premier fait état des changements que provoquera la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* eu égard aux comités de santé et de sécurité (page 11). Le second relève certains éléments du cadre légal entourant les organismes de compétence fédérale en matière de CSS (page 18).

D'ailleurs, pour assurer le bon fonctionnement de votre CSS et le respect de ces nouvelles dispositions légales, ne manquez pas de vous inscrire aux webinaires du Centre patronal SST à cet effet, présentés en mode virtuel à compter du 21 janvier prochain⁵.

Bonne lecture!



RÉFÉRENCES

1. CCHST. *Comité mixte de santé et de sécurité - De quoi s'agit-il?*, [En ligne], 2021. [www.cchst.ca/oshanswers/hsprogramms/hsccommittees/whatisa.html].
2. OSHA. *Safety and Health Programs in the States*, [En ligne], avril 2016, 91 p. [www.osha.gov/sites/default/files/Safety_and_Health_Programs_in_the_States_White_Paper.pdf].
3. WALTERS, David et Wadsworth, Emma. « Participation in safety and health in European workplaces: Framing the capture of representation », [En ligne], *European Journal of Industrial Relations*, vol. 26, n° 1, 2020, p. 75-90. [<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680119835670>].
4. Hall, Alan. « The depoliticization of health and safety committees and representation: The Ontario case », [En ligne], *Capital & Class*, novembre 2021. [<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/03098168211061584>].

NOTE

5. Détails et inscriptions au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/nouvelles-dispositions-de-la-loi-modernisant-le-regime-de-sst-soyez-pret-91800.



Louise Neveu, CRHA
2^e c., Gestion SST
Conseillère en SST

Les rôles et responsabilités d'un comité de santé et de sécurité

Pour atteindre leurs objectifs, les membres d'un comité de santé et de sécurité (CSS) doivent bien connaître et comprendre les rôles et responsabilités qui leur reviennent.

Le CSS représente l'un des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs à l'amélioration de la santé et de la sécurité du travail. Il permet d'œuvrer de concert, de manière efficace, et de contribuer positivement à l'amélioration de la santé et de la sécurité dans les lieux de travail. Les lignes qui suivent explorent les piliers essentiels d'un fonctionnement efficace de votre CSS.

L'ABC D'UN COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Il n'existe pas de réelle définition de ce qu'est un comité de santé et de sécurité, tant dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) que dans la nouvelle *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). Cependant, au fil des ans, les caractéristiques d'un CSS efficace ont émergé et ont permis d'établir une définition :

« Un comité de santé et de sécurité, c'est un groupe paritaire et structuré qui travaille ensemble en vue d'améliorer de façon efficace, réaliste et continue le volet prévention de la santé et de la sécurité et de diminuer les lésions professionnelles¹. »

Attardons-nous un peu aux principaux éléments de cette définition qui comprend des éléments essentiels au bon fonctionnement dudit comité.

UN GROUPE PARITAIRE ET STRUCTURÉ

Un CSS est un groupe paritaire composé de représentants des travailleurs (minimalement 50 % de l'ensemble des membres) et de représentants de l'employeur. Ensemble, ils se sont dotés de règles facilitant l'organisation du travail du comité. Elles sont de trois natures, soit des règles :

- de structure : nombre de membres, désignation des membres, remplacement lors d'un départ ou d'une absence prolongée, fonctions générales et pouvoirs du comité;
- de fonctionnement : nombre et fréquence des réunions, réunions spéciales, rôles des membres (participants, coprésidents, secrétaire, etc.), ordre du jour, convocation, procès-verbaux, conservation des documents, prise de décision, gestion des conflits, etc.;

- d'éthique : présence et assiduité, respect des autres et des règles, exemplarité, respect des engagements, participation à la recherche de solutions, etc.

L'ensemble de ces règles permettent notamment au groupe de prévoir certaines situations, de définir les modes opérationnels du CSS, de développer des outils et de poser la base de la concertation. De plus, elles réduisent beaucoup les sources de friction entre les membres puisqu'elles sont connues et acceptées de tous. Elles peuvent aussi être modifiées au besoin.

Il est préférable que l'ensemble des règles du CSS soient écrites, définies par entente entre ses membres² et acceptées de tous. À défaut de règles convenues entre les membres, les règles déterminées dans les lois et règlements s'appliquent.

UN GROUPE QUI TRAVAILLE ENSEMBLE

Le CSS, c'est une équipe qui possède des buts communs et qui partage les tâches entre tous les membres, qui mettent en commun leurs expériences et leurs expertises et qui s'entraident. Cela nécessite la participation et la coopération de chacun, tant dans l'identification des problématiques de SST que dans la recherche de solutions efficaces, durables et réalistes, ainsi que dans l'élaboration et le maintien des communications et des informations diffusées.

LE VOLET PRÉVENTION

Le CSS n'est pas le seul responsable de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise. Chacun au sein d'une organisation a ses propres responsabilités à ce titre, à commencer par la direction, la ligne hiérarchique de commandement et l'ensemble des employés.

Vouloir endosser des responsabilités qui ne relèvent pas du CSS, c'est contribuer à la déresponsabilisation des autres acteurs en SST et ne plus être en mesure d'atteindre les objectifs en raison du nombre de tâches et de demandes à gérer. Il importe aussi que le CSS comprenne qu'il n'est pas une extension du comité des relations de travail ni de la gestion des dossiers de lésions professionnelles.

Pour un CSS, se doter de ces règles constitue une responsabilité non écrite à assumer afin de poser des bases solides d'un mécanisme de prévention que l'on veut pérenne.

FONCTIONS D'UN CSS : LES RESPONSABILITÉS LÉGALES

On peut regrouper les fonctions légales en deux grands axes : 1) identifier les problèmes en SST et recommander des moyens pour les résoudre; 2) communiquer et former/informer en SST. Jetons un coup d'œil à ces fonctions.

1. IDENTIFIER LES PROBLÈMES EN SST ET RECOMMANDER DES MOYENS POUR LES RÉSOUDRE

Cela inclut...

- Choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs.
- Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et faire des recommandations à l'employeur.
- Participer à l'identification et à l'évaluation des risques associés aux différents postes de travail et tâches exécutées par les travailleurs, de même qu'à l'inventaire des matières dangereuses et contaminants présents dans l'environnement de travail.
- Recevoir les copies des avis d'accident et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer une lésion professionnelle.



2. COMMUNIQUER, FORMER ET INFORMER

Parmi ces fonctions, on compte les tâches suivantes :

- Établir, au sein d'un programme, les programmes de formation et d'information en SST.
- Tenir des registres des accidents, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
- Transmettre à la CNESST les informations qu'elle requiert et un rapport annuel d'activité.
- Recueillir les suggestions et plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- Recevoir et étudier les rapports d'inspection effectués dans l'établissement.
- Obtenir et étudier les informations statistiques ou toute autre information produite par la CNESST, ou par tout autre organisme.

OBTENIR UN MANDAT DE LA DIRECTION, UNE AUTRE RESPONSABILITÉ

Le mandat du CSS constitue sa raison d'être; cela lui donne sa légitimité. Il définit sa zone d'influence et de responsabilité, ainsi que le soutien que lui donneront la direction et, idéalement, le syndicat, pour l'accomplissement du mandat. C'est à la direction de tracer les orientations du CSS en fonction de la politique SST et de la vision qui l'accompagne. Les attentes de l'entreprise au regard du comité doivent être claires, simples et connues. Il faut s'assurer que la compréhension du mandat est la même pour tous (gestionnaires, cadres, syndicats, employés et membres du CSS) afin d'éviter des conflits et que tous puissent travailler à l'atteinte des objectifs de SST.

Le mandat, par une entente entre l'employeur, le CSS et l'unité d'accréditation, peut aussi accorder plus de pouvoir au CSS, lui confier des fonctions autres que celles prévues dans la loi (ex. : procéder à des audits des activités de prévention et rédiger des rapports, évaluer l'efficacité des mesures de contrôle, etc.). Il doit aussi définir les rôles et responsabilités du CSS qui correspondent au statut et aux fonctions qui lui sont confiées.

LOI ET RÉGLEMENTATION, DU CHAMBOULEMENT?

À la suite de l'adoption et de la sanction royale de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité* (6 octobre 2021), certaines règles ayant trait aux CSS seront modifiées. Un régime intérimaire relatif aux mécanismes de prévention et de participation des travailleurs entrera en vigueur le 6 avril 2022.

Ce régime prévoit entre autres que les organisations des groupes prioritaires I, II et III qui précédemment avaient des mécanismes de prévention (CSS formé en vertu de l'article 68 de la LSST, programme de prévention, représentant en santé et sécurité) doivent les maintenir jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes. C'est donc dire que les fonctions du CSS décrites précédemment demeurent inchangées pour ces organisations.

Cependant, celles appartenant aux groupes prioritaires (I, II, III, IV, V et VI) qui n'étaient pas soumises aux mécanismes de prévention et de participation prévus à la LSST, en date du 5 octobre 2021, devront obligatoirement se référer aux articles 284 et 285 de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*⁴. Mon collègue Denis Dubreuil vous les explique dans un article figurant dans cette édition de *Convergence SST* (page 11).

CONCLUSION

Les rôles et responsabilités du CSS sont multiples et variés; leur compréhension doit très similaire et cohérente entre ses membres. Il est essentiel de mettre par écrit les diverses règles de structure, de fonctionnement et d'éthique afin d'être en mesure de s'y reporter au besoin, de les communiquer et de les expliquer aux nouveaux membres. Cela constitue la base du guide de votre CSS. On pourra y ajouter les modèles des outils élaborés, les protocoles pour diverses situations (l'accueil d'un nouveau membre, par exemple) et les modèles opérationnels du CSS.

La participation active de tous les membres du CSS s'avère un incontournable pour sa réussite. L'ouverture d'esprit, l'écoute, la mobilisation vers l'amélioration, le respect entre les membres et un temps de parole accordé à tous sans exception sont les piliers d'un comité qui va de l'avant. Voyez-en un bel exemple dans l'article de mon collègue François Boucher dans cette même édition (page 16).

NOTES

1. Définition du CSS utilisée dans les formations du Centre patronal SST.
2. La loi mentionne que les règles de fonctionnement sont déterminées par entente entre les membres. J'y ajoute celles d'éthique, car elles sont essentielles au bon fonctionnement du comité.

RÉFÉRENCES

3. CNESST. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst].
4. Assemblée nationale du Québec. *Commission de l'économie et du travail – Étude détaillée du projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, [En ligne], s. d. [www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet/mandats/Mandat-44473/index.html].



Lorena Fernández
B. Ps., DESS en SST
Conseillère en SST

La réflexion avant l'action reste encore la meilleure décision!

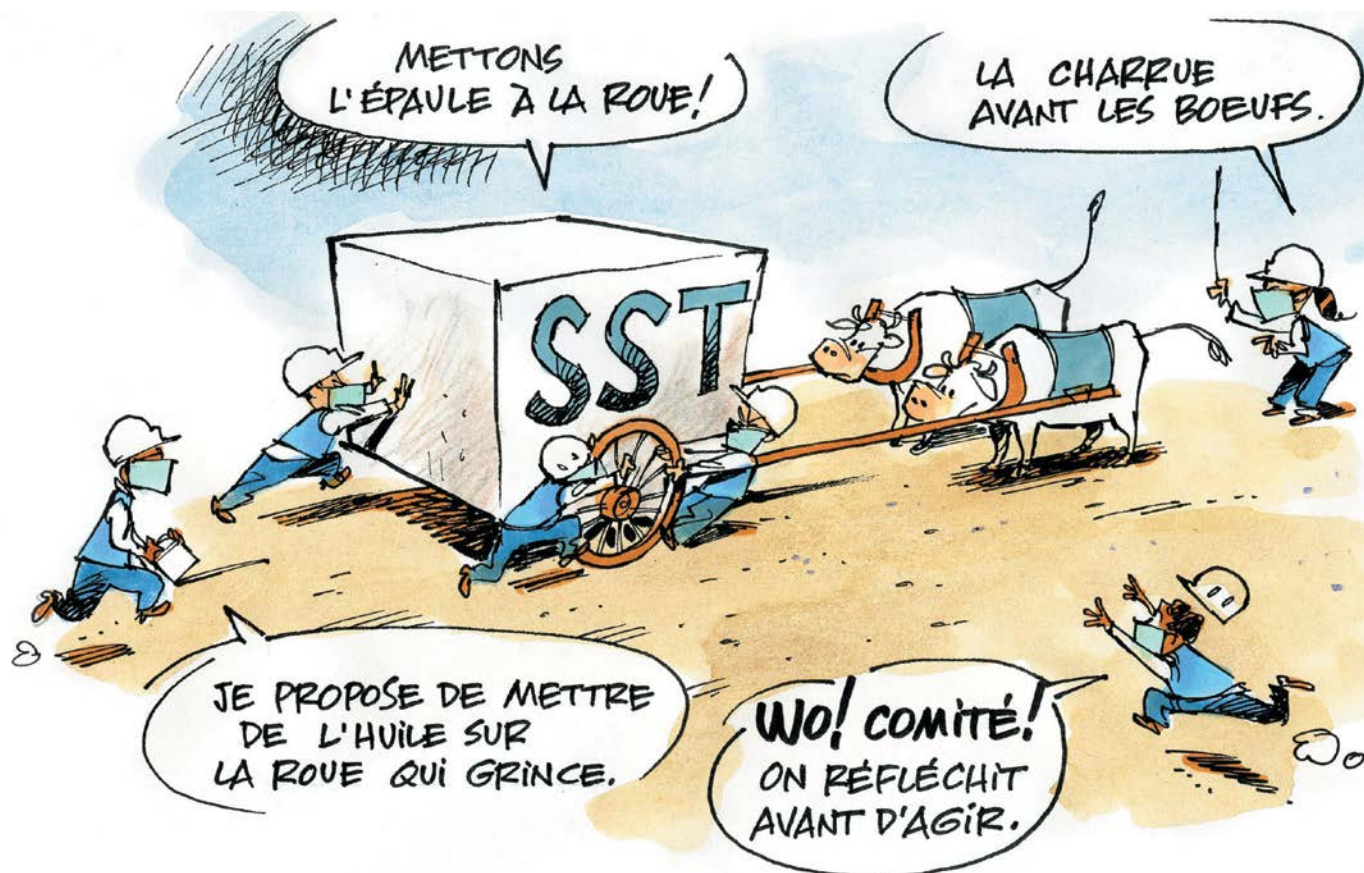
Le comité de santé et de sécurité (CSS) joue un rôle essentiel dans la prise en charge de la SST au sein d'une entreprise. Il peut ainsi devenir un puissant moteur de gestion et de promotion de la santé et de la sécurité au travail. Mais que se passe-t-il quand ce moteur crachote ou tousote, quand les projets sont bloqués? Bref, quand le passage à l'action devient très difficile, voire impossible.

Il n'existe pas de recette miracle pour mettre en œuvre un plan d'action dans le cadre d'un CSS. Cependant, dans cet article, je vous présenterai deux outils qui pourront aider à mieux vous orienter et à entreprendre cet exercice du bon pied.

DES RENGAINES BIEN CONNUES

Voici quelques indices qui devraient vous donner la puce à l'oreille! Si, au sein d'un CSS, les situations ou expressions décrites ci-après vous semblent familières, le moment est venu de réfléchir!

- Les objectifs du CSS ne sont pas clairs : les activités du CSS se limitent à une longue « liste d'épicerie ».
- Les projets du CSS sont remis ou abandonnés en cours de route : « non, ce n'est pas le moment approprié! », « on oublie le projet! », « on n'a pas le temps », « oui, c'est vrai, mais... ».
- Progressivement, la routine s'est installée et la motivation n'est plus au rendez-vous; l'absence des membres du CSS se fait sentir lors des réunions.
- Des idées brillantes et innovantes sont gâchées parce qu'elles ne sont pas prises au sérieux : « Antoine a une bonne idée, mais c'est trop compliqué ».
- Le changement est perçu comme une menace : « c'est notre façon de faire et nous ne devons pas la changer! ».
- Ce que vous entreprenez ne réussit pas : « on l'a essayé et ça n'a pas marché », « ça n'ira pas bien! ».
- Le CSS est désorienté : « comment devons-nous maintenant nous y prendre? ».



- Une ambiance de confrontation règne entre les membres du CSS (représentants de l'employeur et représentants des travailleurs) ou/et entre les parties prenantes de l'entreprise : dirigeants, salariés et syndicats (le cas échéant) qui ne partagent pas la même vision que le CSS.

OÙ EN ÊTES-VOUS?

Avant d'aller plus loin dans votre démarche de réflexion, je souhaiterais que vous répondiez à la question suivante : le CSS sait-il où se situe l'entreprise dans la prise en charge de la santé et sécurité du travail?

Pour clarifier ce point de départ essentiel, je vous encourage fortement à répondre au questionnaire en ligne *Outil de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements*^{1,2}, créé par la CNESST.

Il vous aidera à brosser un portrait clair et précis de la situation actuelle de votre entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Si vous avez suivi la suggestion précédente, les résultats du questionnaire indiqueront où vous vous situez selon les quatre niveaux³ de la prise en charge de la santé et de la sécurité au travail.

- **Niveau 1** : Gestion de la SST centrée sur les activités courantes : la SST n'est pas considérée comme une priorité, à moins d'y être forcée.
- **Niveau 2** : Gestion réactive : des mesures réparatrices s'appliquent seulement après la survenance d'un événement critique (un accident); la gestion de la SST est purement informelle.
- **Niveau 3** : Gestion proactive : les leçons tirées des accidents du travail sont apprises. Cette gestion se concentre généralement sur le contrôle des risques connus. La prise en charge de la santé et sécurité du travail commence à émerger.
- **Niveau 4** : Gestion préventive : la prévention fait partie de l'ADN de l'organisation.

L'évaluation de la situation actuelle ne consiste pas à applaudir les succès ou à condamner les échecs du CSS, mais à comprendre où vous en êtes de manière objective. Une fois que vous avez entre les mains cette information essentielle, un exercice de réflexion plus profond s'avère indispensable.

PRENONS LE TEMPS DE RÉFLÉCHIR!

À cet égard, dans un article publié par l'Université d'Édimbourg⁴, des chercheurs ont présenté un outil de réflexion très simple basé sur trois lots de questions ayant trait à l'expérience vécue, aux conséquences et au plan d'action. Regardons ensemble de quoi il s'agit en s'attardant au Tableau 1 (ci-contre).

Tableau 1. Questions de réflexion en amont

Questions n° 1	L'expérience vécue
Quel(le)s...	... est le contexte? ... est le problème/la situation/l'obstacle/le motif du blocage/la raison du succès? ... était le résultat de la situation? ... était le rôle des personnes impliquées? ... sentiments la situation a-t-elle provoqués? ... étaient les conséquences? ... expérience positive ou négative pouvons-nous tirer de cette situation?
Questions n° 2	Les conséquences
Alors...	... qu'est-ce que cela nous dit/enseigne/induit sur la situation, notre attitude, notre pratique, le problème? ... sur quoi avons-nous basé nos décisions/actions? ... quelles autres informations pourrions-nous utiliser pour mieux comprendre la situation? ... qu'aurions-nous pu faire différemment pour obtenir un résultat plus souhaitable? ... quelle est notre nouvelle compréhension de la situation? ... que nous apprend cette expérience sur notre façon de travailler?
Questions n° 3	Le plan d'action
Et maintenant...	... que devrions-nous faire à l'avenir pour améliorer/réparer une situation similaire/arrêter de rester bloqués? ... quelles pourraient être les conséquences de cette nouvelle action? ... que devrions-nous prendre en considération à propos de nous-mêmes, des autres, de la situation, pour que ce plan réussisse? ... que dois-je faire pour m'assurer de suivre mon plan? ... que devons-nous faire pour nous assurer de suivre le plan?

Comme nous pouvons le constater à la lecture du Tableau 1, la réflexion est une étape clé qui doit intégrer différents outils, selon le contexte.

UN, DEUX, TROIS... ACTION!

Une réflexion efficace aide à peser le pour et le contre des diverses situations et fournit la structure nécessaire pour passer à l'action en toute confiance.

Si le moteur voué à la santé et la sécurité du travail dans votre organisation a du mal à démarrer et manque d'accélération, je vous encourage à le reconnaître et à résoudre les problèmes en utilisant les deux outils proposés précédemment.

Pour conclure, il faut toujours se rappeler que l'action sans réflexion n'est pas la meilleure décision et que cela peut engendrer des conséquences fâcheuses pour l'ensemble des dossiers SST de l'organisation (perte de temps, de ressources, de la crédibilité auprès de l'ensemble des membres de l'entreprise, etc.).

N'hésitez pas aussi à consulter l'édition automne 2021 de notre revue « Convergence SST », intitulée *Anticiper les changements en SST et s'y préparer activement*⁵, car passer à l'action va nécessairement provoquer des changements.

RÉFÉRENCES

1. CNESST, *Outil de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements, 2016*, CNESST, [En ligne], 1^{er} septembre 2016. [https://dacsg.qc.ca/index.php/373363].
2. CNESST, *Niveaux de prise en charge*, CNESST, [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail].
3. THE UNIVERSITY OF EDINBURGH, *Reflection Toolkit, What? So what? Now what?* [En ligne], 2020. [www.ed.ac.uk/reflection/reflection-toolkit/reflecting-on-experience/what-so-what-now-what]. Libre traduction.
4. LEMAITRE Jean-Pierre. *Pas d'excuses ! Mode d'emploi pour passer à l'action*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 2011, 192 p.

NOTES

2. Notez que cet outil n'a pas été conçu pour effectuer un diagnostic de la prise en charge de la santé et de la sécurité au travail sur un chantier de construction.
5. Vous la trouverez en suivant ce lien : www.centrepatronalsst.qc.ca/media/2346/conv_automne_21.pdf.



Céline Pearson
Ph. D. (chimie)
Directrice – Formation et expertise

Comité de santé et de sécurité : sélectionner des joueurs clés

La création d'un comité de santé et de sécurité (CSS), que ce soit par obligation réglementaire ou par la volonté commune de l'employeur et des travailleurs, peut être un atout majeur dans la prise en charge de la SST dans un milieu de travail. La composition de l'équipe et les différentes caractéristiques de ses joueurs vont grandement influencer son efficacité et sa capacité à la prendre en charge. Alors, que doit-on rechercher pour bâtir une équipe mobilisée?

On vous a nommé dépisteuse pour trouver les membres du futur comité de santé et de sécurité de votre entreprise. Vous avez décidé de faire un appel de candidatures et devez énumérer les qualités que vous recherchez pour les futurs membres du CSS. Quelles devraient être ces qualités pour votre équipe de rêve?

DES CARACTÉRISTIQUES COMMUNES

L'objectif d'un comité SST est de travailler ensemble pour faire de la prévention. Il faut donc, tout d'abord, s'assurer que les membres sélectionnés se soucient de la prévention. Si on impose la participation à une personne qui n'a aucun intérêt pour la santé et la sécurité, et ce, même si elle ne nuit pas au déroulement des activités du comité, elle n'apportera rien de constructif. On doit ainsi rechercher des gens motivés, qui aiment travailler en équipe, qui sont ouverts au paritarisme et qui sont respectueux des autres, afin de favoriser un esprit de collaboration.

Lors des réunions du CSS, il faut fréquemment proposer des solutions pour éliminer un danger, ou du moins le gérer le mieux possible. Compter sur des membres qui ont une bonne capacité d'analyse et d'autres (ou les mêmes) qui savent être créatifs et qui sont orientés vers la recherche de solutions représente alors un avantage indéniable. Nous connaissons tous une personne qui est très habile et qui arrive toujours à nous « patenter » quelque chose. Ces personnes créatives peuvent être de très bons candidats pour votre CSS.

Afin de tenir des réunions efficaces, il est fortement recommandé d'avoir une personne dont le rôle sera de veiller au respect de l'ordre du jour. Cela assurera une certaine rigueur dans le déroulement des réunions. Elle pourra également servir de modérateur, car ces

réunions, dont le but est de discuter de la prévention au travail, peuvent se transformer assez facilement en réunion de relations de travail.

Être membre du CSS ne veut pas seulement dire participer aux réunions du comité : les membres sont des personnes-ressources en SST dans l'entreprise. Elles doivent avoir de l'entregent, être visibles et disponibles. Il est clair qu'on les observe. Elles doivent donc, à la manière d'un capitaine, donner l'exemple en SST dans leurs actions au quotidien.

UN ATOUT POUR LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Le représentant des travailleurs doit être une personne vers qui ses collègues vont aller facilement. Ils doivent avoir une bonne estime de cette personne. Ils ont intérêt à se sentir confiants vis-à-vis sa représentation dans le comité, savoir qu'il connaît bien le milieu de travail, et est en mesure de bien analyser les situations.

Lorsque les travailleurs lui présentent une problématique, ils doivent se sentir écoutés, respectés, et savoir qu'ils peuvent proposer des solutions. Le représentant, pour sa part, gardera un esprit ouvert

et amènera ces propositions au comité. De même, s'il doit leur revenir avec une réponse négative, il le fera avec diplomatie, en prenant le temps d'expliquer la décision rendue.

UN ATOUT POUR LES REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR

Il est très avantageux de pouvoir compter sur au moins un membre parmi les représentants de l'employeur ayant le pouvoir de prendre des décisions immédiatement, afin de gagner en efficacité lorsque des mesures sont proposées. Il faut également que les membres du CSS inspirent confiance et fassent confiance. Les travailleurs doivent se sentir épaulés et respectés.

En conclusion, il existe peut-être quelques perles rares qui possèdent toutes les qualités, énumérées au Tableau 1 ci-dessous, mais l'important c'est de composer votre comité avec des membres ayant des qualités et des connaissances diversifiées pour combler tous les besoins. Offrir de la formation aux membres du comité permettra également de mieux les outiller, et constitue un élément très motivant. Votre comité devient alors un allié essentiel pour avancer dans votre prise en charge de la SST.

Tableau 1. Les qualités recherchées pour les membres du CSS

Intérêt pour la prévention	Motivation	Habileté de communication
Ouverture d'esprit	Créativité	Écoute
Faculté d'adaptation	Bonne connaissance du milieu de travail	Diplomatie
Leadership	Capacité de travailler en équipe	Respect des autres
Bonne capacité d'analyse	Pouvoir décisionnel	Respect des pairs
Qualité du jugement	Ne confond pas SST et relations de travail	Exemplarité



Maryline Rosan
B.A.A., LL. B.
Avocate et conseillère en SST

« Pas fort, pas fort », Barabas!

Barabas¹ vient d'enfreindre une règle de sécurité. Il a été surpris par la dernière personne que son employeur aurait souhaité. Un inspecteur de la CNESST vous dites? Non. Pire encore : par un collègue de travail dont le comportement non sécuritaire a déjà fait l'objet d'une sanction. En 10 minutes, tout le monde dans l'usine l'a su! Surtout que Barabas est membre du comité SST de l'organisation. Assez gênant merci!

Du seul fait de la nature de ses fonctions au sein du comité SST, doit-on mériter une sanction disciplinaire plus sévère lorsque l'on enfreint une règle?

PARIONS QUE VOUS AVEZ RÉPONDU...

« Évidemment que oui! Le comportement de Barabas est inexcusable! Non seulement il a enfreint une consigne de sécurité qui fait partie d'une tolérance zéro mais, en plus, à titre de membre du comité de santé et de sécurité, son comportement et son attitude à l'égard de la sécurité doivent être exemplaires. »

Qui peut contredire un tel raisonnement? En quelques phrases, vous avez exprimé le sérieux du contexte de cette infraction. Mais attention! Jusqu'à quel point l'argument de la nature de ses fonctions pourra-t-il être pris en considération par un arbitre ou un juge pour justifier une sanction plus sévère?

L'ARGUMENT DE LA RESPONSABILITÉ PÉNALE

Inutile d'élaborer de midi à quatorze heures. En principe, les arbitres de grief le savent. Mais il ne faut surtout pas hésiter à leur rappeler qu'un employeur, à travers ses cadres supérieurs et ses superviseurs, ne peut fermer les yeux devant des attitudes et comportements non sécuritaires. Dans certaines circonstances, l'employeur pourrait même être poursuivi au criminel²!

Ainsi, nombreux sont les exemples tirés de la jurisprudence en matière pénale qui démontrent que ni la CNESST ni les tribunaux ne se montrent compréhensifs face à un employeur qui ne fait pas preuve de fermeté à l'égard du respect des règles de sécurité dans son environnement de travail.

ET CELUI DE LA TOLÉRANCE ZÉRO?

Vous avez raison de le soulever, celui-là. D'ailleurs, en matière pénale, plusieurs jugements prononcés par les tribunaux concluent qu'il est insuffisant d'avoir un programme de tolérance zéro sans aucune preuve que celui-ci est mis en application³. De plus, un jugement nous rappelle qu'« en ce qui a

trait à la politique de tolérance zéro » la jurisprudence souligne « que l'implantation d'une telle politique ne suffit pas pour fonder un congédiement », et qu'il faut « tenir compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes⁴ ».

Comme l'a d'ailleurs soulevé l'arbitre Diane Veilleux dans l'affaire Syndicat des métallos, section locale 5778 contre ArcelorMittal, Mines Canada, « les différents extraits précités montrent qu'un employeur a une obligation de diligence en matière de sécurité au travail, dont l'une des trois composantes est le devoir d'autorité. **Pour accomplir son devoir d'autorité, un employeur a l'obligation de sanctionner un employé qui ne respecte pas une règle de sécurité dont l'inobservance met en danger la santé et la sécurité de cet employé ou celle d'autrui⁵ »**. Précisons que j'ai moi-même ajouté les caractères gras à la décision citée, de même qu'aux jugements qui suivent dans cet article.

En plus de risquer de recevoir une lourde amende, les sceptiques moins renseignés devraient savoir que tout employeur, dirigeant ou superviseur

peut être poursuivi pour négligence criminelle selon l'article 219 du *Code criminel* s'il enfreint l'obligation de supervision prévue à l'article 217.1 du *Code*.

Voilà pour ce qui est de l'importance d'imposer une sanction disciplinaire à Barabas.

QUEL DEGRÉ DE SÉVÉRITÉ IMPOSER?

En matière pénale, les arguments soulevés précédemment suffisent pour être utilisés par la poursuivante (CNESST) pour plaider, par exemple, l'imposition d'une amende salée en l'absence de preuve de diligence raisonnable (dont l'exercice du devoir d'autorité).

Mais en matière disciplinaire, il existe trois règles qui ne doivent pas vous échapper.

1. La juste proportion

La sanction est-elle proportionnelle à la faute reprochée?

2. La progression des sanctions

Cette règle répond au but des sanctions, soit de



donner des chances à l'employé de corriger son attitude ou son comportement. C'est une sorte de signal d'alarme.

D'ailleurs, « l'avis écrit, les suspensions de courtes et de plus longues durées sont autant d'invitations formulées par l'employeur, signifiant au salarié, par l'augmentation de la dimension punitive, l'urgence de corriger la situation⁶ ».

3. La constance dans l'imposition des sanctions pour des infractions similaires

Ce dernier critère démontre la crédibilité et le sérieux de votre équipe de supervision.

Bien que ces principes soient très importants, il y a une exception : la démonstration par l'employeur que la faute reprochée constitue un manquement grave. Dans ce cas, et dans certaines circonstances, la faute pourrait justifier un congédiement immédiat.

Bref, chaque cas doit être évalué à son mérite. Or, pour évaluer la gravité de la faute et le principe de gradation qui s'y rattache, M^e Jean-François Bélisle résume pertinemment l'ensemble des critères qui doivent être considérés :

« Ainsi, l'employeur doit tenir compte des différents facteurs aggravants et atténuants avant de choisir une mesure disciplinaire. Parmi ceux-ci, on retrouve notamment : la gravité de la faute et de ses conséquences, la répétition et la continuité des fautes, leur caractère prémédité, l'ancienneté **et le statut hiérarchique du salarié**, son dossier disciplinaire antérieur, **le niveau de confiance requis** et l'autonomie du salarié dans son travail, les admissions et les regrets du salarié, la présence ou non de problèmes personnels, la tolérance passée de l'employeur, la nature de l'entreprise et l'effet de la faute sur l'image de l'entreprise⁷. »

Concernant le critère de la nature des fonctions, un récent jugement cite les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin⁸, qui font valoir ce qui suit.

« La nature des fonctions, la profession **ou le statut du salarié** joue un grand rôle dans le choix de la mesure disciplinaire. [...] Les tribunaux d'arbitrage **jugent plus sévèrement les fautes commises par les salariés occupant des postes de responsabilité**. Il s'agit de facteurs aggravants lorsque le salarié commet une faute alors qu'il jouit, dans l'exercice de ses tâches, d'un niveau d'autonomie élevé et que la faute commise est reliée à ce niveau de confiance attribué au salarié. »

LE FAIT QUE BARABAS SOIT MEMBRE DU COMITÉ SST SERAIT-IL UN ARGUMENT À INVOQUER?

Certainement! Par ailleurs, il faut prendre le temps de pondérer l'ensemble des critères aggravants et atténuants.

Si Barabas est un membre dont les fonctions comprennent en plus des tâches relevant de la supervision, poser la question, c'est y répondre. Il est clair qu'en raison de son statut hiérarchique la faute sera plus grave.

Mais qu'en est-il d'un salarié sans aucune fonction de supervision, membre du comité SST?

Il semble clair qu'un employeur est en droit de s'attendre à un comportement irréprochable d'une personne ayant des fonctions en santé et sécurité du travail. Même s'il le travailleur n'exerce aucune fonction de supervision.

Dans un jugement de la Cour supérieure du Québec⁹, la juge Chantal Lamarche a maintenu la décision de l'arbitre de rejeter un grief de congédiement d'un délégué syndical et membre du comité de santé et de sécurité. Le travailleur avait fait exploser une bouteille d'eau en plastique vide de 500 millilitres avec un soufflet à air comprimé.

La juge, reprenant l'ensemble des critères dont a tenu compte l'arbitre, s'est exprimée comme suit :

« L'Arbitre soupèse chacun des témoignages entendus, se prononce sur la crédibilité de ceux-ci et particulièrement celui de M. Cyr qu'elle considère comme non crédible. Elle apprécie toutes les circonstances, tient compte de la gravité objective de la faute et des facteurs atténuants comme la reconnaissance de M. Cyr qu'il a fait exploser la bouteille, son ancienneté ainsi que l'explosion de bouteilles par le passé. Elle tient également compte des facteurs aggravants, dont la connaissance des employés que, lors d'une visite de clients potentiels, Cambli demande aux employés un effort supplémentaire au niveau de la santé, sécurité et de la propreté et que c'était encore plus important cette fois-ci, la préméditation du geste, le refus de M. Cyr d'admettre l'évidence, soit qu'il ne pouvait ignorer que la délégation était dans l'usine lorsqu'il fait exploser la bouteille, qu'il était représentant à la santé, sécurité et les conséquences de son geste. Bref, elle considère que l'employeur a démontré que le geste de M. Cyr a rompu le lien de confiance ce qui justifie son congédiement. »

DES GARDIENS DE VALEURS EN SST

Tous les membres d'un comité de santé et de sécurité du travail doivent prendre leur rôle au sérieux. Ils sont appelés à promouvoir la SST de l'organisation. Les représentants de l'employeur, par leur statut, sont considérés des alter ego de l'organisation.

Quant aux membres représentant les travailleurs, ils ont été nommés par ceux-ci, qui leur accordent toute leur confiance. Ils doivent être crédibles. Ils font partie des gardiens de valeurs SST de l'organisation!

Barabas risque ainsi de recevoir une sanction plus sévère parce que, par son comportement non sécuritaire face à une tolérance zéro, il a nui à la crédibilité du comité et, à titre de membre, il compromet le lien de confiance entre lui, le comité SST et la direction.

Mais attention! Pour déterminer la sévérité de la sanction, tout dépendra des résultats de l'enquête que mènera son superviseur. L'enquête doit être réalisée avec objectivité afin de tenir compte des facteurs atténuants et aggravants précités. Au risque de le répéter, il faut sopeser l'ensemble de ces facteurs. Était-ce un simple geste d'étourderie? Quelle est son ancienneté? Avait-il reçu la formation requise? Reconnaît-il le sérieux de l'infraction? A-t-il un dossier vierge? L'employeur applique-t-il les règles avec constance? Etc.

Qu'importe la sanction qu'il recevra, parions que certains de ses propres collègues n'hésiteraient guère à lui dire : « Pas fort, pas fort, Barabas! »

NOTES

1. Soyez assurés que toute ressemblance avec un travailleur du même prénom n'est que pure coïncidence.
2. Reportez-vous à l'article 219 du *Code criminel* (<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-46/section-219.html>) et suivez la formation du Centre patronal SST qui l'aborde (www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/leadership-sst/code-criminel-du-canada-et-lois-en-sst-obligations-et-diligence-raisonnable-90246).

RÉFÉRENCES

3. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et Conception Habitat 2015 inc., 2019 QCCQ 3746 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/j15z0>>
4. Société en commandite Garda Sécur et Morin, 2012 QCCS 2549 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/frnj3>>
5. Syndicat des Métallos, section locale 5778 et ArcelorMittal Mines Canada, 2014 CanLII 40983 (QC SAT), <<https://canlii.ca/t/g86bg>>
6. Syndicat des employés de transports R.M.T. et Transports R.M.T. Inc., 2019 CanLII 32454 (QC SAT), <<https://canlii.ca/t/hztj7>>
7. CAJJ. *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail 2006*, [En ligne], s. d. [<https://edoctrine.cajj.qc.ca/developpements-recents/239/>].
8. BERNIER, Linda et autres. *Les mesures disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Montréal, Les Éditions Yvon Blais, 2009, 1324 p.
9. Unifor et Flynn, 2018 QCCS 1517 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/hrjdw>>



Denis Dubreuil
M. Sc., erg.
Directeur - Développement des programmes

Les effets de la Loi modernisant le régime de SST sur les comités de santé et de sécurité

En septembre dernier, le projet de loi n° 59 a été adopté par l'Assemblée nationale du Québec et est devenu la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité; il faudra s'habituer à cette nouvelle désignation! La Loi prévoit que différents mécanismes de prévention seront introduits progressivement.

À l'égard des comités SST, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* a introduit un régime intérimaire d'ici l'adoption du *Règlement sur les mécanismes de prévention*. Ce régime intérimaire sera en vigueur dès le 6 avril 2022. Il prévoit entre autres qu'un comité de santé et de sécurité doit être mis en place pour de très nombreuses entreprises qui n'avaient pas, à ce jour, une telle obligation¹. Mieux vaut alors s'y préparer dès maintenant!

ABOLITION DES GROUPES PRIORITAIRES

Lors de l'introduction de *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), en 1979, il était prévu que

l'obligation de mise en place d'un comité SST soit étendue progressivement à toutes les entreprises. Ce cheminement avait été élaboré avec le principe des six groupes d'activité économique appelés « groupes prioritaires ». Ainsi, peu à peu, toutes les entreprises groupant plus de 20 travailleurs allaient devoir former un tel comité SST.

Or, encore récemment, seules les entreprises des groupes prioritaires 1 et 2 avaient l'obligation d'instaurer un comité de santé et de sécurité. Avec l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité* (LMRSST), cette approche des « groupes prioritaires » est abandonnée, et le nombre de travailleurs au sein d'une entreprise constitue

le seul critère déterminant l'obligation – ou non – de former un comité dans un établissement. C'est donc dire qu'un très grand nombre d'employeurs auront prochainement l'obligation d'instaurer un comité de santé et de sécurité.

RÉGIME INTÉrimAIRE

L'un des objectifs phares de la modernisation du régime de santé et de sécurité consiste à assurer la présence de mécanismes de prévention et de participation des travailleurs pour l'ensemble des entreprises au Québec. Lors des débats en commission parlementaire, il a été établi que ces mécanismes allaient être introduits progressivement par un régime intérimaire, en deux étapes.



ÉTAPE 1 (6 AVRIL 2022)

Le 6 avril 2022. Retenez cette date importante. Elle correspond à l'entrée en vigueur du régime intérimaire et, entre autres, à l'obligation de la mise en place d'un comité de santé et de sécurité dans tous les établissements regroupant au moins 20 travailleurs².

À cette date, la fonction dictée par le législateur pour ces « nouveaux comités SST » sera de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant avoir des incidences sur la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement afin de faire des recommandations écrites à l'employeur.

Notez que les établissements de moins de 20 travailleurs n'auront pas l'obligation de mettre en place un tel comité SST, mais devront plutôt assurer la présence d'un agent de liaison.

ÉTAPE 2 (AU PLUS TARD LE 6 OCTOBRE 2025)

Cette deuxième phase, dont la date reste à déterminer, mais qui ne pourra dépasser le 6 octobre 2025, correspond à la fin du régime intérimaire. À cette date, le *Règlement sur les mécanismes de prévention propre à un établissement* entrera en vigueur et précisera différentes règles de fonctionnement du comité de santé et de sécurité (désignation des membres, fréquence des réunions, ordre du jour, avis de convocation, quorum, procès-verbal, registre, etc.).

QU'EN EST-IL DES COMITÉS SST DÉJÀ EN PLACE DANS UNE ENTREPRISE?

Bien que la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* élimine les groupes prioritaires, il faut savoir, qu'à court terme, le régime intérimaire ne change en rien l'obligation qu'ont les entreprises ayant présentement un comité SST de poursuivre leurs activités, selon les dispositions actuelles du chapitre IV de la LSST. Autrement dit, si votre entreprise a déjà constitué un comité SST en vertu de l'obligation actuellement indiquée au chapitre IV de la LSST (qui prévaut pour les établissements groupant au moins 20 travailleurs et appartenant au groupe prioritaire 1 ou 2), les activités de votre comité SST se poursuivront sans aucune modification, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur du *Règlement sur les mécanismes de prévention*. Bref, pour vous, rien ne change à court terme.

BESOIN D'AIDE?

Pour conclure, retenez la date du 6 avril 2022, car il s'agit du début du régime intérimaire pour lequel tout établissement d'au moins 20 travailleurs devra assurer la présence d'un comité de santé et de sécurité. À ce sujet, sachez que le Centre patronal SST offre déjà des formations directement en lien avec la mise en place d'un tel comité ainsi que ses diverses activités³. Le Centre poursuit également le développement de nouveaux services prévus spécialement pour les comités SST. N'hésitez pas à entrer en communication avec nous : l'équipe du Centre patronal SST sera en mesure de vous aider dans votre démarche globale de prévention!

NOTES

1. Ce texte exclut les dispositions particulières pour les comités de santé et de sécurité du secteur de la construction.
2. Cette nouvelle exigence légale ne vise pas les établissements ayant déjà l'obligation de former un comité SST en vertu de l'actuel article 69 de la LSST.
3. Ces formations se trouvent aux www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/comite-sst-communiquer-et-encourager-le-passage-a-l'action-en-sst-90493; www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/implantation-efficace-dun-comite-sst-91758; www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/plan-daction-du-comite-sante-securite-20515 et www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/reunions-efficaces-du-comite-de-sante-securite-20580.

Un webinaire SST à ne pas manquer!
21 janvier • 4 et 17 février • 10 et 25 mars

Nouvelles dispositions de la **Loi modernisant le régime de SST**

Soyez prêts!

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTION :
www.centrepatronalsst.qc.ca/evenements-cours



Dominique Beaudoin
B.A.
Conseillère en SST

Chez Premier Tech, les CSS ont le vent dans les voiles!

Quand vient le temps de piloter un comité de santé et de sécurité (CSS), pour favoriser son succès, il faut parfois prendre du recul afin d'avoir une idée claire du chemin que l'on veut prendre.

Louise Moreault, conseillère SST pour le groupe d'affaires Systèmes Automatisés Premier Tech, à Rivière-du-Loup, a récemment pris le mandat de coordonner les deux CSS du groupe. Elle a accepté de partager avec nous le nouveau départ qu'elle a pris avec ses comités, leurs outils, leur mode de fonctionnement, leurs succès et leur plan de match pour assurer toutes les réalisations qui suivront.

PREMIER TECH ET SES COMITÉS PARITAIRES SST

Premier Tech est une entreprise qui fêtera bientôt ses 100 ans! Bien enracinée au Québec, elle a développé ses activités à l'international et est désormais présente dans 28 pays, sur 5 continents. Chez Premier Tech, les membres du personnel qui y font carrière ne sont pas des employés, mais bien des équipiers!

Cette entreprise est reconnue pour la production de produits spécialisés : produits horticoles, agricoles et de jardinerie, technologies pour l'automatisation et l'amélioration de l'efficacité d'installation manufacturières et des solutions durables pour la gestion, le traitement et le recyclage de l'eau. Ils sont aussi réputés pour la fabrication d'équipements d'emballage et de traitement de produits en vrac (systèmes de pesage, de dosage et d'ensachage, robots palettiseurs, etc.). Ce dernier type d'activités relève du groupe d'affaires Systèmes Automatisés de Premier Tech, le terrain de jeu de l'équipe que forment Louise Moreault et deux CSS.

Chez Premier Tech, les CSS portent le nom de comité paritaire SST. Chacun de ces comités représente 100 équipiers par usine, fonctionnant sur un quart de jour et de soir. Les équipiers membres du comité sont élus par leur syndicat et jouent tous le rôle de représentant à la prévention. Il y a deux rencontres par mois et deux directeurs de production assurent, à tour de rôle, une participation à chaque rencontre, une fois par mois. Leur participation aide grandement à prioriser les actions, à les mettre en marche, favorisant ainsi une prise en charge plus rapide des dossiers plus complexes. D'ailleurs, dans

le cadre des rencontres de production quotidiennes, au premier point traité, il est question de SST. Dès qu'une information importante découle des rencontres des CSS, les directeurs les partagent aux superviseurs.

UNE VISITE SUR LE TERRAIN AVEC LOUISE

J'ai eu le bonheur d'animer la formation *Comment bien faire passer vos messages en SST* dans le cadre du *Parcours de formations du superviseur*¹. Ce programme est constitué de plusieurs formations qui outillent les gestionnaires sur les aspects liés à la législation, à la prévention et à la communication.

Paul Quintal, vice-président Opérations manufacturières pour l'Amérique du Nord, Christian Gaudreault, directeur SST pour l'international, ainsi que Louise Moreault, conseillère SST, ont participé activement à cette formation et ce fut très énergisant pour tous! Louise organisait le tout et, lors de mon séjour, j'ai eu l'occasion d'aller sur le plancher et de visiter les lieux d'un peu plus près. Tout de suite, mon attention a été attirée par la qualité des interactions qu'elle a eues avec les équipiers que nous avons croisés. Cela nous a amenées à parler du travail fait par les CSS et leurs collaborateurs...

NOUVEAU DÉPART, NOUVELLES FAÇONS DE FAIRE

Louise est en poste depuis mai 2021. Toutefois, elle connaissait déjà l'entreprise, car elle y avait travaillé 10 ans auparavant.

J'ai demandé à Louise comment la reprise du mandat de piloter les comités SST, ce retour aux sources, s'était déroulée, car en 10 ans, bien des choses ont dû se passer. Voici sa réponse :

« Je voulais repartir à zéro, apprendre à connaître les membres des CSS et leurs proches collaborateurs. J'ai présenté mon bagage cumulé par rapport aux CSS. Je leur ai dit où je voulais aller avec eux : avoir le plus d'idées possible pour intégrer la prévention dans nos façons de faire. **Plus on est de têtes**

autour d'une table, avec des idées nouvelles, plus la santé-sécurité peut devenir l'affaire de tous. J'ai pris le temps de les écouter; écouter ce qu'ils aiment, ce qu'ils aiment moins dans le fonctionnement, où ils veulent aller aussi. J'ai également rencontré individuellement plusieurs personnes afin de bien cerner leurs sources de motivation et ce qui pourrait contribuer à les motiver davantage. Par la suite, j'étais prête à leur faire deux premières propositions. »

DÉFINIR LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Beaucoup d'acteurs peuvent jouer un rôle crucial en prévention, et la tangente que Louise a proposée aux comités est fondamentalement axée sur le travail d'équipe. Aussi, le rôle des ambassadeurs SST, nommés par Premier Tech, a pris de l'ampleur ces dernières années et c'était l'occasion de les intégrer davantage aux projets des comités, si bien que ces derniers assistent aux rencontres. L'objectif de cette association était de leur permettre une meilleure efficacité et une plus grande autonomie dans la résolution de problèmes.

Louise affirme également que, bien entendu, la collaboration avec l'ensemble des équipiers et des superviseurs est aussi omniprésente. Par ailleurs, en ce qui a trait à l'intégration des nouveaux équipiers et des sous-traitants – ainsi que pour l'analyse de risques –, l'importante participation des représentants en SST², également nommés par Premier Tech, donne un bon coup de main.

Elle a ainsi proposé un tableau qui définit les rôles et responsabilités de chacun afin que tous se sentent à leur place et que plusieurs se donnent la permission d'intervenir lorsqu'ils voient un comportement non sécuritaire.

Cela a nécessité des ajustements, mais le principe d'être plusieurs à mettre la main à la pâte pour faire avancer les projets en prévention a fait son chemin, et Louise a senti qu'il y avait une volonté de s'adapter pour continuer d'avancer.

ANIMER LES RENCONTRES DE SORTE QUE CHACUN SE SENTE ÉCOUTÉ

C'est bien connu, il peut arriver que des thèmes soulèvent plus de passions et que certaines personnes prennent plus la parole que d'autres. À petite dose, ce n'est pas un problème. Mais comme dit Louise, ce qui est aidant pour ne pas perdre le cap de nos objectifs de rencontre, c'est d'avoir un ordre du jour bien défini et, surtout, un mode de fonctionnement qui permet à tous de pouvoir s'exprimer. C'est l'engagement qu'elle a pris envers les deux comités.

DES RÉALISATIONS MOBILISATRICES

J'ai demandé à Louise quelles étaient les réalisations auxquelles les CSS et leurs collaborateurs ont contribué. En voici quelques-unes...

LA SÉCURISATION DES CLÔTURES DE SÉCURITÉ

Chaque équipement en intégration doit être sécurisé et respecter des normes de sécurité machine. Ainsi, Premier Tech Systèmes Automatisés s'assure d'intégrer 100 % des équipements, incluant les clôtures de sécurité, avant même que ceux-ci soient installés chez les clients. Au fil des ans, l'entreprise est passée de clôtures dessinées et conçues à l'interne à des clôtures propres à chaque équipement et fabriquées par un fournisseur. Toutefois, ces dernières avaient une lacune de stabilité. Des plaques ont alors été dessinées et fabriquées par les équipiers afin de les installer au sol et ainsi améliorer la stabilité et la sécurité.

Par exemple, une scie dans l'aire de production ne fonctionnait pas bien dans l'une des usines, et cela demandait des manœuvres pouvant être dangereuses pour les équipiers. Or, une enquête a mis en lumière la problématique et une procédure a été rédigée afin que les bons matériaux soient coupés avec les bonnes lames. Et le tout a été intégré au système 5S³, qui consiste à améliorer l'organisation d'un espace de travail afin que celui-ci soit ordonné et fonctionnel.

DES ACTIONS AU QUOTIDIEN

Bien que d'importants projets aient été réalisés grâce à la participation des membres des CSS, leurs actions se voient principalement au quotidien. Que ce soit l'amélioration de l'ergonomie d'un poste de travail, l'identification des dangers, la bonification des méthodes de travail, l'apport de solutions pratiques ou simplement par le transfert de leurs connaissances auprès des autres équipiers, l'importance de leur rôle est bien établie et ils sont une référence en SST.

DES FORMATIONS EN LIGNE POUR TOUS

Mon coup de cœur chez Premier Tech, ce sont leurs formations SST en ligne. En octobre dernier, quand je suis allée donner de la formation sur les outils de communication favorisant les comportements sécuritaires, j'ai eu à suivre une série de formations prescrites sur les règles SST à appliquer dans l'entreprise : introduction à la SST, manutention, circulation, COVID-19, etc. La Figure 1 (ci-dessous) est particulièrement représentative.

OUTILS À VENIR

Ces réalisations et celles en cours sont bien connues au sein des CSS, mais Louise mentionne qu'elles seront sous peu présentées dans un tableau convivial que l'ensemble des équipiers pourront consulter. Cela facilitera les communications en permettant de bien faire connaître tout ce qui est en route et ce qui est arrivé à bon port!

UN AVENIR PROMETTEUR

Enfin, j'ai demandé à Louise comment elle entre-voyait l'avenir des CSS avec lesquels elle travaille.

« Je vois un avenir très positif. Il y a une prise de conscience de la part de tous : de la direction⁴, des gestionnaires et des équipiers. Tous sont appelés à collaborer activement à différents niveaux, avec les CSS. Il y a un intérêt à aller de l'avant en santé et sécurité du travail.

« Les membres des CSS jouent un grand rôle, car ce sont des piliers pour communiquer des informations importantes et influentes; autant auprès des équipiers que de la direction. Il y a ce souci de respecter les besoins des équipiers pour qu'il y ait un mariage entre la production et la prévention. Aussi, nous continuons à bonifier nos outils d'analyse de risques, par exemple, et le Centre patronal SST va venir nous donner un coup de main avec cela très bientôt (rires). »

Figure 1. Exemples de formation en ligne chez Premier Tech



SAFETY - Principaux risques - Introduction



SAFETY - Principaux risques - Risques liés à la manutention



Safety - Principaux risques - Risques liés à circulation



SAFETY - Milieu de travail sécuritaire en situation de COVID-19

COLLECTE DE DONNÉES SUR LE TERRAIN BONIFIÉE

Le travail d'équipe a alimenté les formulaires de collecte de données pour les inspections, les observations à la tâche, l'accueil et l'intégration des nouveaux, l'enquête et l'analyse d'accident, de quasi-accident et de situation dangereuse.

Comme la collecte de données se fait sur tablette, cela facilite le partage des informations afin que les CSS et les personnes concernées puissent en discuter. À cet effet, les superviseurs travaillent avec eux régulièrement, par le biais de ces formulaires, pour faire vivre les mesures correctives qui en découlent.

L'accueil et l'intégration des nouveaux équipiers et des sous-traitants requièrent beaucoup d'énergie. C'est d'ailleurs à ce chapitre que les membres des CSS et leurs collaborateurs ont pu participer au projet d'amélioration de l'accueil et de l'intégration des sous-traitants. L'entreprise a alors uniformisé les processus d'accueil et d'intégration. Cela fait en sorte que depuis juillet 2021, tous les sous-traitants doivent suivre les mêmes formations que les équipiers, quelle que soit leur expérience. Que l'on soit équipier chez Premier Tech ou fournisseur externe de services, les mêmes réflexes SST aiguisés en prévention sont exigés!

« Blague à part, nous pouvons toujours améliorer nos outils, mais ce sont les gens qui font la différence, et je vois que chaque personne pourra avancer à son rythme et cumuler des connaissances, à force de travailler en équipe et de poser des questions. Chaque personne pourra encore plus habiter son rôle au sein de l'équipe, se sentir engagée et être pleinement dans l'action. À force d'avoir des petits succès collectifs en santé-sécurité, les membres des CSS, les ambassadeurs SST, les représentants en SST et tous leurs collaborateurs vont contribuer à rendre la culture SST de l'entreprise encore plus forte. »

CONCLUSION

Voilà un témoignage fort inspirant où le travail d'équipe est aux premières loges, ce qui permet aux membres des CSS et à leurs collaborateurs d'aller toujours plus loin!

Responsabilités bien définies, autonomie et efficacité sont des ingrédients qui donnent assurément du vent dans les voiles! Pour terminer, je tiens à remercier la grande générosité de Louise Moreault et de tous ses collaborateurs qui ont rendu la rédaction de cet article possible.

NOTES

1. Plus de détails sur le *Parcours* au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/parcours-de-formationen-du-superviseur-en-sst-90647.
2. Le titre de représentant en SST (nommé par l'entreprise) est celui utilisé chez Premier Tech depuis quelques années. Toutefois, avec la modernisation du régime de SST, à compter du 6 avril 2022, ce titre sera associé à celui de représentant à la prévention, qui lui est désigné par les équipiers au sein du comité paritaire SST. Des ajustements sont à venir.
3. Plus de détails sur la méthode 5S sur le site Wikipédia : <https://fr.wikipedia.org/wiki/5S>.
4. Chez Premier Tech, la direction porte le titre d'Équipe Leadership.



Photo 1. Éric Dumais, assembleur mécanique, représentant en SST (usine UFR)



Photo 2. Marc-Antoine Dionne, préparateur, représentant en SST (usine UFE)



Photo 3. Membres du comité paritaire SST et ambassadeurs SST, usine de fabrication d'équipements (UFE)

Devant (gauche à droite) : Daniel Dubé, directeur - production métal; Guillaume Côté, soudeur (ambassadeur SST), Daniel Gagné, magasinier (représentant à la prévention).

Derrière (gauche à droite) : Sony Longupée, journalier (ambassadeur SST); Jimmy Michaud-Beaulieu, électrotechnicien (ambassadeur SST); Frédéric Dubé-Daris, magasinier (représentant à la prévention); Steve Pelletier, directeur production-intégration; Louise Moreault, conseillère SST.



Photo 4. Membres du comité paritaire SST et ambassadeurs SST, usine de fabrication de Rivière-du-Loup (UFR)

Du haut vers le bas de l'escalier (côté gauche) : Steve Pelletier, directeur, production intégration; Louise Moreault, conseillère SST; Carl Lemieux, machiniste CNC (représentant à la prévention); Daniel Dubé, directeur - production métal; André Perreault, chef d'équipe chargement (ambassadeur SST).

Du haut vers le bas de l'escalier (côté droit) : Carol Cimon, assembleur mécanique (représentant à la prévention); Claude Bélanger, journalier magasin (ambassadeur SST).

Absent : Anaël Lapointe, machiniste CNC (représentant à la prévention).



François Boucher
B. Éd.
Conseiller en SST

Pelican International, des gens qui savent naviguer leurs comités SST!

Les lignes qui suivent transposent les propos de Valérie Gauthier, Directrice SST, engagement et communication chez Pelican International. Son témoignage exceptionnel a été livré à la demande du Centre patronal SST pour son événement du 22 septembre 2021 intitulé Comité SST et projet de loi n° 59 : de nouvelles obligations à prévoir.

Pelican International est une entreprise manufacturière québécoise en affaires depuis plus de 50 ans. Deux sites de production sont présents au Québec : une usine de production (et le siège social) à Laval, et une autre, qui vient de fêter ses cinq ans, à Salaberry-de-Valleyfield. Nous avons aussi acquis récemment deux usines de fabrication d'embarcations de sports nautiques situées aux États-Unis, en Caroline du Sud et en Californie. Nous sommes donc en croissance constante, une croissance que nous menons en ayant toujours en tête de protéger la santé, la sécurité et le bien-être de nos 900 employés.

HISTORIQUE DU COMITÉ SST

Dès mon arrivée, en 2013, je suis devenue membre du comité SST. J'ai pu alors constater que le comité fonctionnait dans un style traditionnel, de type « liste d'épicerie ». Les membres patronaux et les travailleurs faisaient part de leurs points durant la rencontre et, par la suite, chacun repartait sans réel engagement. Il arrivait même lors du tour de table que personne n'ait de point à rapporter. Les membres côté travailleurs n'utilisaient cette tribune que pour faire part de doléances, sans proposer des pistes de solutions. Côté employeur, nous avions alors tendance à être sur la défensive face aux doléances et à manquer de motivation pour les rencontres. Cela entraînait des réunions désagréables et les membres ne renouvelaient pas leur mandat après une année. Nous étions loin d'une instance paritaire qui travaille main dans la main pour améliorer la prévention.

Durant la période 2018-2019, un changement important est survenu, et cela a eu un effet bénéfique pour notre comité : pour notre nouveau président, la SST était la priorité. J'ai alors eu à piloter le changement de culture en SST et j'ai senti un réel soutien de sa part. Et il n'y avait pas que la direction qui était prête à changer, le comité aussi. Ce dernier est alors devenu « la » tribune de ce changement positif. La direction assistait aux rencontres, ce qui démontrait son engagement réel. Les échanges durant les rencontres étaient dynamiques et axés sur la résolution de problèmes. Nous en avons profité pour donner

plus de visibilité au comité en optant pour une meilleure communication de ses activités. Nous avons carrément changé nos façons de faire connaître nos membres et avons créé un mur affichant leurs photos afin que les travailleurs sachent vers qui aller pour tout sujet SST. Le résultat : un nombre grandissant d'employés ont cru au potentiel du comité et ont démontré un intérêt à y participer.

LE COMITÉ AUJOURD'HUI

Nous avons présentement deux comités SST, un dans chacune de nos usines. Ils se réunissent chacun 11 fois par année. Certains membres assistent aux rencontres des deux usines afin d'uniformiser les ordres du jour et de faire circuler l'information (nos deux usines ont des pratiques similaires). Finalement, nous préparons un ordre du jour standard pour chaque rencontre. De cette façon, nous évitons de nous éparpiller lors des rencontres et les personnes arrivent préparées et savent à quoi s'attendre.

LE CHOIX DES MEMBRES

Nous demandons aux personnes intéressées à devenir membre du comité de passer par notre programme « Projets impliqués » afin de poser leur candidature. Celui-ci est une forme de reconnaissance salariale créée d'abord pour les employés qui mettent à contribution leurs compétences et leurs talents pour des projets d'amélioration continue et de productivité. En incluant la contribution au comité SST, nous avons démontré toute son importance en la plaçant au même rang que les autres enjeux d'amélioration de l'entreprise. Cette forme de reconnaissance en SST est appréciée parce que les bons coups sont récompensés. Nous demandons aussi aux personnes intéressées d'évoquer les motivations qui les animent à faire partie du comité SST. Finalement, nous demandons que les personnes s'engagent dans le comité pour au moins une année; la continuité au sein du groupe facilite le suivi des projets de modification.

Nous portons une attention particulière à ce que tant les employés des bureaux que ceux des usines

soient représentés lorsque nous choisissons les membres. Aussi, nous incluons des personnes de tous les niveaux de la hiérarchie et de toutes nos unités. Cela nous donne une vue d'ensemble des risques. Il faut noter ici que les membres des services de maintenance sont précieux. Ils nous aiguillent souvent dès les premiers échanges lors de recherches de solutions, et ils sont évidemment fréquemment sollicités pour les correctifs. Comme les employés de l'entreprise sont syndiqués, un de leurs représentants est aussi membre. À noter que nous priorisons la présence d'un membre de l'équipe de direction; les décisions se prennent rapidement grâce à lui.

D'autres personnes ciblées comme membres sont les superviseurs de production; eux aussi aident grandement à ce que les choses se fassent. Finalement, et ce rôle est crucial pour le bon déroulement des réunions, une personne assure l'animation. Cette dernière fait vivre nos règles les plus importantes : l'ouverture, le respect, la collaboration et la liberté d'expression. Vous l'aurez deviné, cela fait potentiellement beaucoup de monde. Nous nous limitons à 10 à 15 membres maximum. Au-delà, les réunions ne sont plus productives et le tour de table devient impossible.

LE DÉROULEMENT D'UNE RENCONTRE

Premier point : les formations pour les membres

À une fréquence bimensuelle, nous commençons nos rencontres par une courte formation d'une quinzaine de minutes sur les rôles et les responsabilités des membres du comité. Les sujets sont variés : enquêtes d'accident, analyses avec la méthode des « cinq pourquoi », rétroactions auprès d'un pair et plans d'action en SST, etc. Ces formations nous permettent d'investir dans notre capital humain, mais surtout, elles rendent nos membres plus à même d'effectuer leur travail autour des éléments de risque et auprès de leurs pairs. Cela est vu comme une marque de reconnaissance de la part de nos membres; ils apprécient aussi les connaissances qu'ils y acquièrent.

Deuxième point : le retour sur les enquêtes et analyses d'accident du dernier mois

Nous révisons chacun de nos événements, surtout les « passés proche » qui auraient pu avoir des conséquences graves et les accidents avec perte de temps. Nous revoyons l'ensemble de l'enquête et discutons des mesures correctives afin de nous assurer qu'aucun détail ne nous ait échappé. Nous nous efforçons d'aller au fond des choses.

Troisième point : la révision du tableau de bord de l'Escouade SST

À chaque rencontre du comité, nous révisons notre tableau conçu à partir de la tournée de plancher de l'Escouade SST. Celle-ci fait partie de notre « Projet impliqués ». Cet outil de prévention a pour but de faire participer les employés à l'identification des risques ainsi qu'à la prise en charge de la SST au quotidien. Les tournées de l'Escouade SST ont grandement contribué à la meilleure répartition des responsabilités en SST entre les différents acteurs de notre entreprise. Autrement dit, grâce à elle, ce ne sont plus seulement les représentants de l'employeur qui sont responsables en SST, mais les employés aussi.

Les membres de l'Escouade SST effectuent deux tournées par semaine dans leurs services respectifs. Ils mettent l'accent sur l'observation des comportements des travailleurs (port des EPI, respect des règles et procédures, etc.). Pour ce faire, ils sont outillés d'une tablette numérique munie d'une application appropriée. S'ils identifient des non-conformités, ils le notent. Une fois leur tournée terminée, les membres de l'Escouade SST font un compte rendu à leur superviseur. Un tableau de bord est conçu, soit le document que nous révisons lors de la réunion du comité. Dans les cas récurrents de non-conformité, le comité prendra des décisions. Irons-nous vers un affichage amélioré, des rencontres de sensibilisation, une formation? Cela dépend des besoins. Il faut retenir que c'est le comité paritaire qui décide de la mesure.

Quatrième point : la révision des bons coups du mois

Notre programme « Les bons coups du mois » est une façon pour nous d'inviter les employés qui ne sont pas membres du comité à soumettre des idées d'amélioration en SST. Un employé a une idée, il la soumet. Si son projet est réalisable, nous lui fournissons les ressources afin qu'il puisse lui-même concrétiser son idée. Lors des rencontres du comité, nous revenons sur ces bons coups et évaluons les idées afin de choisir les projets qui, selon le comité, méritent d'être récompensés. Au comité, nous croyons que les employés sont les mieux placés pour identifier ce que nous appelons les « *quick wins* » (les idées à succès faciles à implanter), car ce sont eux qui sont tous les jours exposés aux risques sur le plancher dans leur environnement de travail. À noter que les idées proposées nécessitent souvent peu d'investissement.

Cinquième point : l'avancement des projets du plan d'action annuel

Nous avons constaté au fil des ans que certains enjeux de nos plans d'action étaient récurrents d'une réunion à l'autre. Certaines problématiques

sont plus difficiles à corriger (non-respect des méthodes sécuritaires, manutention des charges, cadenas-sage, etc.). Ce sont des éléments pour lesquels nous n'arrivons pas à trouver de solutions en une seule rencontre. Pour ces enjeux, nous déterminons une personne responsable, en l'occurrence, notre coordonnatrice SST. Cette dernière assure l'avancement de ces projets avec les personnes concernées. À chaque rencontre, le comité fait un suivi rigoureux de l'avancement de ces projets plus « exigeants » afin de ne pas les perdre de vue et d'identifier ceux qui requièrent plus d'efforts de la part de ces personnes.

Sixième et dernier point : le tour de table

La durée est importante ici : 45 minutes. Cela correspond à la moitié du temps total de notre réunion. Ce temps est priorisé afin que tous les membres du comité puissent prendre la parole, car nous croyons important que tous s'investissent. Ceux qui s'expriment doivent être préparés.

NOS SUCCÈS

Deux des nombreuses améliorations apportées à notre entreprise grâce au travail de nos comités nous ont permis de poser notre candidature aux Grands Prix de la CNESST (catégorie Innovation – Grandes entreprises). Un premier projet proposé concernait les angles rentrants, à notre usine de Salaberry-de-Valleyfield, et l'autre projet, l'Escouade SST, était pour l'usine de Laval. Les gens de nos comités ont collaboré à l'élaboration des dossiers de candidature, aux partages des victoires et aux différentes rencontres avec les gens de la CNESST. Tout cela a contribué non seulement à faire rayonner Pelican, mais aussi ses comités SST. Et ça, les membres en sont très fiers.

LES CONDITIONS DE SUCCÈS POUR UN COMITÉ FORT ET ENGAGÉ

Il n'est pas facile de rendre un comité SST significatif et attrayant aux yeux de ses membres et des personnes de l'entreprise. Nous avons fait part ici de

nombreuses conditions. Le soutien et la présence de la direction, la volonté des deux parties, l'intérêt des membres pour la SST, la formation pour les membres, les suivis rigoureux des dossiers et la prise d'action en font partie.

Mais encore plus, notre expérience nous indique qu'il est important d'apporter des changements dans la formule lorsque nécessaire. Comme pour tout mécanisme ou tribune, si on ne change jamais la formule, on devient prévisible et on perd l'engagement des individus. Pour cette raison, nous effectuons chaque année un sondage auprès de nos membres afin de faire ressortir ce qui pourrait être amélioré. Aussi, nous sommes conscients de l'importance de la rigueur, mais il ne faut pas oublier que les rencontres doivent demeurer agréables. Les membres doivent passer un bon moment – et cela se nourrit – et il doit y avoir une place pour l'humour.

Nous devons aussi porter une attention particulière à ne pas nous faire prendre dans le piège de la fameuse « liste d'épicerie ». Il est facile de tomber dans ce panneau. Pour ce faire, nous nous imposons un maximum de trois points par membre lors du tour de table. Cela permet d'obtenir des points pertinents ainsi que les pistes de solutions qui vont avec. Autrement, les rencontres seraient interminables (plus de deux heures, par exemple) et improductives pour les personnes dont le travail habituel est d'être constamment dans l'action.

CONCLUSION

Je conclurai en partageant quelques propos de mon collègue Jean-Marc Riopel. Ce dernier est cariste pour notre usine de Laval et est fort d'une expérience de 10 années dans notre comité SST. Il l'a vu grandir. Un comité SST est une entité paritaire et il est important pour moi de terminer par ses mots.

Appelé à se prononcer sur l'évolution du comité, Jean-Marc m'a répondu spontanément que l'encadrement s'est clairement bonifié au cours des deux dernières années. Cela représente un beau compliment pour notre équipe SST, et je profite de cette occasion pour le remercier. Mais surtout, Jean-Marc m'a indiqué que le fonctionnement du comité, tel qu'il est devenu aujourd'hui, fait réellement en sorte que les problèmes se règlent beaucoup plus rapidement qu'avant, et qu'en plus, cela se fait avec l'engagement des employés. Ça, c'est une réelle plus-value dont nous sommes fiers, a-t-il précisé. Pour lui, un comité fort et engagé ce n'est pas que des mots, c'est aussi des actions, et c'est ce qu'il vit avec son comité. Jean-Marc voit aussi son rôle comme celui d'un gardien des valeurs. Il se fait un devoir de montrer l'exemple et il n'hésite pas à intervenir auprès de ses pairs en cas de situation à risque. Voilà la preuve qu'un comité fort et engagé joue un rôle décisif en SST. Je souhaite à tous de pouvoir profiter d'un comité affichant une telle efficacité!



Photo 1. Jean-Marc Riopel, Chef d'équipe et cariste production, Valérie Gauthier, Directrice SST, engagement et communication, membres du comité SST



Denis Dubreuil
M. Sc., erg.
Directeur - Développement des programmes

Le comité de santé et de sécurité, aussi requis pour de nombreuses entreprises de compétence fédérale

Pour les entreprises de compétence fédérale, le Code canadien du travail (CCT) et le Règlement sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité précisent les règles entourant le comité SST.

Le CCT et le règlement qui en découle, évoqués ci-dessus, constituent les principaux documents détaillant les critères entourant la constitution d'un comité de santé-sécurité pour chaque lieu de travail de compétence fédérale occupant au moins 20 employés. Ce comité local examine les questions SST relatives à l'ensemble de l'environnement de travail. Voilà donc le point de départ pour mettre en place un comité SST dans une entreprise de compétence fédérale!

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ LOCAL

Le CCT ainsi que certaines dispositions réglementaires fédérales édictent de nombreuses règles eu égard à la structure et au fonctionnement du comité local. D'abord, précisons que le comité local doit être composé d'au moins deux membres et que, peu importe le nombre de membres, au moins la moitié de ceux-ci doivent être des représentants

des employés. C'est donc dire qu'en cas d'inégalité quant au nombre, les membres représentant les employés doivent être plus nombreux que les représentants de l'employeur.

Les quatre premières règles structurantes à connaître et à mettre en œuvre pour un comité local fédéral sont énumérées ci-après.

- La constitution du comité est obligatoire si le lieu de travail est habituellement occupé par au moins 20 employés.
- Le comité est composé d'au moins deux membres.
- Au moins la moitié des membres doivent être des représentants des employés.
- La présidence du comité est assurée par deux personnes (un représentant des employés et un de l'employeur).

À partir du moment où le comité local est constitué, des règles organisationnelles établies par le législateur fédéral entrent en vigueur et deviennent obligatoires. Elles favorisent une efficacité de fonctionnement. Ces règles sont les suivantes :

- Le comité local se réunit au moins neuf fois par année, à intervalles réguliers.
- Les présidents du comité local :
 - établissent le calendrier des réunions;
 - avisent les membres de la tenue des réunions;
 - élaborent l'ordre du jour.
- Les présidents choisis mènent à tour de rôle les réunions du comité.
- Le comité veille à la tenue d'un registre précis des questions dont il est saisi et rédige des procès-verbaux, pour chaque réunion.



DES FONCTIONS PRÉCISES

Maintenant que les règles de structure sont établies, il est important de connaître les fonctions attribuées au comité local. Ce dernier doit accomplir ses fonctions pour l'ensemble du lieu de travail pour lequel il a été constitué. À ce sujet, l'article 135 (7) du *Code canadien du travail* présente une liste de 12 fonctions, qui se regroupent essentiellement en 4 grands thèmes.

1. Plainte

Le comité local est directement investi dans le processus de traitement interne d'une plainte en SST¹. Ainsi, en l'absence d'un règlement entre un employé et son supérieur immédiat à l'égard d'une situation non sécuritaire, le comité local a la responsabilité d'enquêter et d'informer les deux parties (l'employé – le plaignant – et son supérieur immédiat) des résultats obtenus.

2. Programme de prévention des risques professionnels

L'employeur de toute entreprise de compétence fédérale a l'obligation de mettre en œuvre un programme de prévention des risques. Or, le comité local contribue à cette responsabilité de l'employeur en participant à sa mise en œuvre et au contrôle de son application.

3. Équipements de protection individuels

Le comité local participe à la mise en œuvre et au contrôle de l'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnels.

4. Inspection des lieux

Une fonction importante du comité local correspond à l'inspection du lieu de travail. L'article 135 (7) k) du *Code canadien du travail* établit clairement que cette activité de prévention doit être effectuée à chaque mois (12 fois par année). Toutefois, le législateur n'exige pas que le lieu de travail soit inspecté entièrement tous les mois. Évidemment, selon l'ampleur du lieu de travail, le comité local pourra établir une stratégie pour réaliser ses tournées d'inspection.

En effet, s'il s'agit d'un lieu travail restreint, le comité pourrait par exemple convenir de l'inspecter mensuellement dans son ensemble. En revanche, s'il s'agit d'un très grand lieu de travail, le comité pourra choisir de le diviser en différentes aires et d'inspecter celles-ci en alternance, selon un calendrier mensuel. L'important est de procéder à l'inspection de l'ensemble du lieu de travail au moins une fois par année.

UN COMITÉ LOCAL OU UN REPRÉSENTANT SST

La constitution d'un comité local est obligatoire pour tout lieu de travail de compétence fédérale regroupant au moins 20 employés. Or, pour les lieux ayant moins de 20 employés, la mise en place d'un comité local n'est pas obligatoire, mais un représentant en matière de santé et de sécurité doit alors être nommé. Ce dernier doit obligatoirement être une personne représentant les employés. C'est donc dire que tout lieu de travail de compétence fédérale doit prévoir la présence d'un comité local ou d'un tel représentant en matière de santé et sécurité, en fonction du nombre d'employés qui l'occupent.

FORMATION OBLIGATOIRE

L'employeur de toute entreprise de compétence fédérale doit veiller à ce que les membres du comité local reçoivent une formation en matière de santé et de sécurité, et à ce qu'ils soient informés de leurs responsabilités en matière de SST.

Les membres du comité local doivent ainsi être informés de plusieurs aspects, notamment des :

- dispositions du *Code canadien du travail* et de ses règlements SST;
- règles et procédures du comité SST;
- fonctions et responsabilités du comité;
- principes permettant l'atteinte de consensus en matière de SST.

Sachez par ailleurs que le Centre patronal SST est en mesure de vous aider dans votre démarche de formation auprès des membres du comité local de votre organisation de compétence fédérale, notamment par l'entremise de la formation *Comités locaux et d'orientation en SST*².

En conclusion, les comités SST des entreprises de compétence fédérale ont, comme ceux des entreprises de compétence provinciale, des règles de fonctionnement clairement établies par des lois et des règlements. Les fonctions attribuées au comité local fédéral sont particulièrement saillantes à l'article 135 (7) du *Code canadien du travail*³. Bonne consultation.

NOTES

1. À l'exclusion d'une plainte portant sur le harcèlement et la violence au travail. Le traitement d'une telle plainte est spécifiquement décrit dans le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.
2. Retrouvez tous les détails au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/comites-locaux-et-dorientation-en-sst-90542.
3. Consultez cet article et toutes les parties de la *Loi* à <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/page-18.html#h-333203>.



LE CENTRE PATRONAL SST: LA RÉFÉRENCE DES EMPLOYEURS EN SANTÉ-SÉCURITÉ!

DES FORMATIONS PRATIQUES DE HAUTE QUALITÉ!

- Plus de 80 titres de cours en mode virtuel ou présentiel
- Des webinaires
- De la formation en ligne
- Des conférences
- De la formation directement en entreprise

DES ÉVÉNEMENTS VIRTUELS ET PRÉSENTIELS SST TRÈS COURUS

- Colloques
- Matinées prévention
- Rencontres juridiques
- Rencontres médicolégales

DES PUBLICATIONS UNIQUES*

- Infolettre SST Bonjour!
- Revue Convergence SST

* Recevez gratuitement les publications par voie électronique
en vous inscrivant au www.centrepatronalsst.qc.ca/abonnements.

 **Centre patronal SST**
Formation et expertise

500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6
Téléphone : 514 842-8401

   | Suivez-nous!