

# Comité paritaire en SST

## Qu'est-ce qu'un comité paritaire en SST?



Le comité paritaire en SST (CPSST) ou comité de santé et de sécurité (CSS) est un comité composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de représentants de l'employeur, qui se réunissent et travaillent en collaboration dans le but de rendre l'environnement de travail sain et sécuritaire pour les travailleuses et les travailleurs.

### Les obligations de l'employeur

La LSST oblige la formation d'un CPSST dans les établissements de plus de vingt travailleurs des groupes prioritaires I et II (art. 68, LSST et Annexe I du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail).

### La composition et les fonctions du CPSST

Au besoin, consultez la thématique *Groupes prioritaires* pour savoir à quel groupe appartient votre établissement.

#### *Pour les organisations faisant partie des groupes prioritaires I et II*

Le CPSST est régi par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail. La composition de ce comité est alors déterminée par une entente entre l'employeur et le syndicat (art. 4, Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail). À défaut d'une entente, ce règlement détermine le nombre de représentants pour chaque partie.

La LSST prévoit plusieurs fonctions au CPSST; consultez l'article 78 pour plus de détails.

#### *Pour les organisations qui ne font pas partie des groupes prioritaires I et II*

Toute organisation peut former un CPSST, sous réserve de l'accord de l'employeur. Toutefois, si elle ne fait pas partie des groupes prioritaires I et II, il lui revient d'en déterminer les règles de fonctionnement. Les fonctions du CPSST, le budget et le temps de libération accordé aux membres de ce comité devront donc être négociés avec l'employeur.

## La formation du CPSST

Pour former un CPSST dans une organisation des groupes prioritaires I et II, le syndicat doit transmettre un avis écrit à l'employeur et à la CSST (art. 69, al. 1, LSST).

Quel que soit le groupe prioritaire auquel votre organisation appartient, vous pouvez mettre en place un CPSST sur une base volontaire. Dans ce cas, vous n'avez pas à en informer la CNESST.

Lorsque vous formez un comité paritaire en SST sur une base volontaire, les fonctions du CPSST sont définies par votre convention collective et non par la LSST. Inscrivez toutes les dispositions du CPSST dans votre convention collective : la fréquence des rencontres, la composition du comité, le budget statutaire, le temps de libération, les fonctions et les pouvoirs du comité.

## Les conditions de succès d'un CPSST

- L'obtention d'un mandat clair de la part des parties patronale et syndicale.
- La présence de la haute direction ou de gens d'influence aux réunions du comité.
- La formation des membres du comité (sur la SST et les compétences relationnelles).
- Les marques de confiance et de respect entre les membres du comité.
- Des règles de fonctionnement claires et respectées.
- Des objectifs communs.
- La volonté des parties.
- Le soutien de la direction.
- Le suivi et l'évaluation des activités de prévention.
- La vision et le plan d'action à long terme, etc.<sup>1</sup>.

## Votre rôle en ce qui concerne le CPSST

À titre de responsable syndical en SST, vos responsabilités diffèrent selon la situation de votre organisation.

### *Si le CPSST est déjà en place*

Vous devriez :

- siéger sur ce comité, participer activement aux réunions et vous assurer qu'elles ont lieu au moins une fois par trois mois, sous réserve des différents règlements (art. 74, LSST);
- inciter les membres à bien connaître la réglementation applicable et à se former en matière de prévention et d'habiletés pour le travail d'équipe;
- vous assurer qu'un plan d'action est élaboré chaque année et que les actions ciblées permettent d'atteindre vos objectifs en SST.

### *Si le CPSST n'est pas efficace*

Vous devez dénoncer la situation. Informez-en votre comité exécutif syndical et convenez ensemble d'une stratégie.

Pour obtenir de l'aide, n'hésitez pas à consulter votre conseillère ou votre conseiller syndical de la CSN.

### *S'il n'y a pas de CPSST*

- **Si vous faites partie des groupes prioritaires I ou II** et que vous êtes plus de vingt travailleurs, rencontrez votre comité exécutif syndical et préparez-vous à former un CPSST sans tarder.
- **Si vous ne faites pas partie des groupes prioritaires I et II** ou que vous êtes moins de vingt travailleurs, vous devriez négocier la formation d'un CPSST auprès de votre employeur. Ceci devrait être l'une de vos principales revendications en SST au moment du renouvellement de votre convention collective.

### **Arguments pour convaincre votre employeur**

- Les économies à réaliser grâce à la diminution du nombre d'accidents.
- La question de la preuve de diligence raisonnable (au besoin, consultez la thématique sur la *Loi C-21*).

1. MICHÈLE BÉRUBÉ, ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL SECTEUR « AFFAIRES MUNICIPALES ». *Le comité SST : Les conditions du succès*, APSAM, Fiche technique #25, 2000, <http://www.apsam.com/publication/fiche/FT25.pdf>, 4 p.