

Le protocole d'entente : règles et conditions pour que ça marche



Annie Boulianne
aboulianne@asstsas.qc.ca

L'EFFICACITÉ D'UN CPSST REPOSE SUR UN CERTAIN NOMBRE DE FACTEURS. LE PROTOCOLE D'ENTENTE¹ EN FAIT PARTIE. IL PROCURE UNE BASE STRUCTURÉE ET SOLIDE, DICTE LES FAÇONS DE FAIRE ET MAINTIENT UNE DÉMARCHÉ D'OUVERTURE ET D'AMÉLIORATION CONTINUE.

Le protocole d'entente regroupe l'ensemble des règles que le CPSST se donne pour assurer son bon fonctionnement. Entre autres, ces règles peuvent être inspirées des conventions collectives et du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail (RCSST, S-2.1, r.5.).

Principales balises à déterminer

Les parties patronale et syndicales peuvent débiter par la création d'un comité transitoire qui examinera tous les aspects techniques et administratifs de la bonne conduite d'un CPSST. Les membres du comité transitoire auront pour objectif commun de s'entendre sur des modalités de fonctionnement de leur CPSST, sans nécessairement en faire partie par la suite. De plus, le RCSST peut servir de référence en cas de mésentente entre les parties sur différents aspects d'organisation du comité.

RÔLES

Le CPSST détient un rôle de conseil et un pouvoir de recommandation auprès des instances décisionnelles de son établissement (**voir Les possibilités, p. 22**). En général, la direction des ressources humaines (DRH) soutient le fonctionnement du CPSST. En collaboration avec les coprésidents du comité, la DRH assure le suivi des recommandations.

COMPOSITION DU COMITÉ

Il s'agit souvent de l'élément qui suscite les discussions les plus animées. Si l'on se réfère au RCSST, le comité peut compter jusqu'à un

maximum de 11 représentants des travailleurs (ex. : 11 représentants pour 1500 travailleurs et plus ; 3 représentants pour 51 à 150 travailleurs). Pour sa part, l'employeur peut désigner un seul représentant ou autant de membres que de représentants des travailleurs. Ainsi, le CPSST pourrait alors compter 22 membres au maximum.

Dans plusieurs grands établissements qui comptent des milliers d'employés, le CPSST détient plutôt un rôle stratégique (**voir Portrait de la réorganisation, p. 13**). Dans les plus petits établissements, le comité agit plus près du terrain. La représentativité des membres peut être déterminée ainsi :

- **employeur** : la présence de gestionnaires de la haute direction permet d'avancer et de régler plus rapidement certains dossiers ;
- **travailleurs** : en général, on privilégie une représentativité par accréditation ou par titre d'emploi.

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Tout dépend du mandat du CPSST. Par exemple, quatre rencontres par année peuvent suffire pour un comité stratégique, tandis qu'une rencontre mensuelle peut devenir nécessaire dans le cas d'un comité qui travaille sur un risque (ex. : chutes et glissades), dans un service (ex. : buanderie) ou un site spécifique (ex. : CLSC).

COPRÉSIDENTE

Deux modes sont possibles, soit la présidence, soit la coprésidence. Dans les établissements du réseau, on retrouve souvent deux coprésidents. Chacune des parties nomme son représentant qui devient le porte-parole de son groupe. Les réunions sont animées en alternance par chacun d'eux, et celui qui n'anime pas peut agir à titre de secrétaire.

Par leur *leadership* rassembleur, les coprésidents contribuent à établir une relation de confiance entre les parties. Leur attitude positive

Le protocole d'entente regroupe l'ensemble des règles que le CPSST se donne pour assurer son bon fonctionnement.

Par leur leadership rassembleur, les coprésidents contribuent à établir une relation de confiance entre les parties.

et leur ouverture d'esprit facilitent les discussions et mobilisent les membres du comité. Chacun doit s'en tenir aux mandats et au rôle attribués au CPSST et éviter les pièges de la confrontation. C'est une condition essentielle pour permettre une contribution efficace à la prévention.

Les coprésidents élaborent le plan d'action et surveillent sa mise en œuvre. Ils peuvent ainsi faire le suivi auprès de tous les paliers de l'organisation, ajuster la planification au fur et à mesure du déploiement du plan d'action, consigner les difficultés et lever les barrières au besoin.

Les coprésidents participent activement à la visibilité des réalisations du comité. Finalement, la mise en valeur des réalisations du comité sera génératrice d'une synergie tangible menant à une culture de prévention améliorée.

Quand ça marche, ça marche !

Il n'existe pas de modèle idéal ou universel pour l'implantation d'un CPSST, pas plus que pour son mode de fonctionnement. Toutefois, nous savons qu'un CPSST qui fonctionne bien et qui réalise les bonnes actions, étape par étape, produit un effet positif sur l'organisation de la prévention. ■

RÉFÉRENCE

1. ASSTSAS. Exemple de protocole d'entente locale - Constitution/fonctionnement d'un CPSST (asstsas.qc.ca/constitution-cpsst).

Autres modalités de fonctionnement à définir

Prise de décision : consensus, unanimité, vote ? Le RCSST (art. 26, 27) donne certaines balises pour aider à définir les règles selon le mode opératoire souhaité.

Durée du mandat des membres : un ou deux ans ? Afin de conserver la continuité des actions du comité, il ne faut pas renouveler tous les mandats la même année.

Quorum : combien de membres de chacune des parties ? Souvent, on suggère la présence d'au moins la moitié des représentants des travailleurs et la moitié de ceux de l'employeur.

Libération des membres de la partie syndicale : les représentants sont-ils rémunérés lorsqu'ils siègent ou participent aux travaux du CPSST ? Certainement ! S'ils sont libérés en bonne et due forme, ils sont réputés être au travail. La procédure de libération est la même que celle en vigueur dans l'organisation.

Départ d'un membre : la partie représentée par le membre sortant nomme un nouveau représentant. Lorsque le départ est prévisible, le nouveau membre occupe rapidement la place laissée vacante. Sinon, il faut énoncer une modalité quant au délai de remplacement (ex. : au plus tard après 30 jours). Le membre sortant remet à son successeur tous les documents relatifs au CPSST et, si possible, s'assure qu'il en comprend la teneur.

Diffusion de l'information : nom des membres, comptes rendus des réunions, activités prévues, etc. Plusieurs moyens sont possibles : babillard, réseau de télévision interne, journal interne, communiqué, intranet, répertoire commun, etc., selon l'imagination des membres.

Sous-comités : pour mener à bien un projet, par exemple chercher les causes et présenter des recommandations face au nombre élevé d'accidents du travail dans un centre de réadaptation, organiser une semaine de SST, évaluer les cas d'agression dans les CHSLD et offrir des recommandations, etc.

