



**GUIDE PRATIQUE
MEMBRE REPRÉSENTANT
LES TRAVAILLEURS AU
SEIN DU COMITÉ DE SANTÉ
ET DE SÉCURITÉ**

MODERNISATION
DU RÉGIME DE SANTÉ ET
DE SÉCURITÉ DU **TRAVAIL**

Ce document est réalisé par la Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention en collaboration avec les Directions générales des opérations en prévention-inspection et la Direction générale des communications.

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2023

ISBN 978-2-550-95354-8 (PDF)

Juillet 2023

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à cnesst.gouv.qc.ca.

Table des matières

AVANT-PROPOS	5
Mécanismes de prévention et de participation	5
QUI PEUT DEVENIR REPRÉSENTANT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AU CSS?	6
À QUEL MOMENT EST-IL OBLIGATOIRE DE FORMER UN CSS DANS UN ÉTABLISSEMENT?	6
QU'EST-CE QU'UN CSS?	7
COMMENT EST FORMÉ LE CSS?	7
LES CSS DÉJÀ EXISTANTS EN VERTU DE LA LSST SONT-ILS TOUJOURS CONFORMES?	8
POURQUOI FORMER UN CSS?	8
QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES REPRÉSENTANT LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AU SEIN DU CSS?	9
QUELLES SONT LES FONCTIONS DU CSS?	10
QUI DOIT DÉSIGNER LES MEMBRES REPRÉSENTANT LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AU SEIN DU CSS?	11
QU'ARRIVE-T-IL SI LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DE L'ÉTABLISSEMENT NE DÉSIGNENT PAS DE REPRÉSENTANTS POUR LE CSS?	12
COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL FAVORISER LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS AU CSS?	12
COMBIEN DE TRAVAILLEUSES ET DE TRAVAILLEURS DOIVENT FAIRE PARTIE DU CSS?	13

EST-CE QUE LE REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ (RSS) DOIT OBLIGATOIREMENT ÊTRE MEMBRE DU CSS?	14
SI LE RSS EST MEMBRE DU CSS, EST-CE QUE LE TEMPS NÉCESSAIRE À SA PARTICIPATION EST INCLUS DANS SON TEMPS DE LIBÉRATION?	14
QUEL EST LE RÔLE DU RSS AU SEIN DU COMITÉ?	14
LES MEMBRES DU CSS ONT-ILS UNE FORMATION À SUIVRE?	15
COMMENT ORGANISER LES RENCONTRES DU CSS?	15
COMBIEN DE RENCONTRES LE CSS DOIT-IL TENIR PAR ANNÉE?	15
QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU CSS QUANT À LA DIFFUSION DES TRAVAUX?	15
Définir les règles de fonctionnement du CSS	16
Définir les rôles des membres du CSS.....	16
PEUT-IL Y AVOIR UN CSS POUR PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS?	17
Approche par multiétablissements	17
POUR EN SAVOIR PLUS	17

Avant-propos

Ce guide pratique a comme objectif de présenter les nouvelles obligations relatives au **comité de santé et de sécurité (CSS)** comme mécanisme de participation des travailleuses et des travailleurs en établissement et de soutenir les acteurs du milieu pour faciliter sa mise en œuvre. Il permet également aux membres du **CSS** de s'y référer.

Le contenu de ce guide se fonde sur les nouvelles dispositions législatives introduites par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). L'information présentée n'est pas exhaustive. Le guide en vulgarise certains aspects, mais il n'a aucune valeur juridique et ne remplace pas les documents de référence officiels, notamment :

- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)
- La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST)
- Le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail* (RCSS)

Mécanismes de prévention et de participation

La LSST prévoit des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs pour favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) par les milieux de travail. Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent mettre en place le [régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation](#), tel que le prévoit la LMRSST.

Qui peut devenir représentant des travailleuses et travailleurs au CSS ?

Une travailleuse ou un travailleur de l'établissement qui occupe, notamment, un emploi :

- à temps plein
- à temps partiel
- occasionnel



La LSST définit à l'article 1 le travailleur comme suit :

« Une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception :

1. d'une personne qui est employée à titre de gérant, de surintendant, de contremaître ou de représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs ;
2. d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée¹. »

À quel moment est-il obligatoire de former un CSS dans un établissement ?



Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements de 20 travailleuses et travailleurs ou plus qui n'ont pas de **comité de santé et de sécurité (CSS)** formé en vertu de la LSST doivent former un **CSS** en vertu du régime intérimaire, comme le prévoit la LMRSSST. Si une convention prévoit la formation d'un comité qui satisfait aux obligations d'un **CSS** selon la LMRSSST, ce comité est réputé être formé en vertu de la LMRSSST.

Ce régime intérimaire introduit la mise en place d'un **CSS** dans un milieu de travail jusqu'à l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention propres aux établissements.

1. **Association accréditée** : Association de travailleuses et travailleurs reconnue par le Tribunal administratif du travail. Elle a le pouvoir exclusif de négocier les conditions de travail et de tenter de conclure une convention collective pour les membres du personnel qu'elle représente. Beaucoup de syndicats sont des associations accréditées.

Qu'est-ce qu'un CSS ?



Le comité de santé et de sécurité, aussi appelé **CSS**, est un mécanisme paritaire de participation dans l'établissement.

Comment est formé le CSS ?

Un **CSS** peut être formé de trois façons :

1. En vertu du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation (LMRSST)

Tous les milieux de travail des établissements comptant 20 travailleuses et travailleurs ou plus doivent avoir un **CSS**. Les établissements qui n'ont pas de **CSS** formé en vertu de la LSST doivent former un **CSS** en vertu du [régime intérimaire](#).

La formation d'un **CSS** et le nombre de représentantes ou représentants sont déterminés en vertu d'une entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs. S'il n'y a pas d'entente, le **CSS** doit se réunir au moins une fois tous les trois mois.

2. En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Les établissements de 21 travailleuses et travailleurs ou plus associés aux groupes prioritaires 1 et 2 qui ont formé un **CSS** sur avis écrit continuent d'appliquer le [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#).

Le nombre de membres qui représentent les travailleurs au sein d'un comité est déterminé en vertu d'une entente entre l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent des travailleurs au sein de l'établissement ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs de l'établissement.

3. Par volonté commune

L'employeur et les travailleuses et travailleurs des établissements qui n'ont pas d'obligation légale de former un **CSS**, comme ceux comptant 19 travailleuses et travailleurs ou moins, sont concernés. Un **CSS** peut être formé par convention collective ou en vertu d'une entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs.

EXEMPLE

Un employeur de métallurgie compte 25 travailleurs dans son établissement. Un **CSS** est formé par avis écrit, en vertu de la LSST, et est actif dans le milieu de travail. Comme l'établissement de cet employeur fait partie du groupe prioritaire 1 et qu'un avis de constitution a été envoyé par l'employeur aux travailleurs, ce **CSS** est reconnu et encadré par la LSST.

Le **CSS** doit poursuivre ses activités et assumer toutes les fonctions énoncées dans le [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#) jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention propres aux établissements.

Dans ce guide, seul le CSS formé en vertu du régime intérimaire de la LMRSSST sera abordé.

Les CSS déjà existants en vertu de la LSST sont-ils toujours conformes ?

Oui. Les **CSS** formés sur avis écrit en vertu de la LSST, pour les groupes prioritaires 1 et 2, conservent leurs rôles et leurs modes de fonctionnement jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention propres aux établissements. Le représentant à la prévention désigné continue d'exercer ses fonctions.

Pour en savoir plus :

- [Groupes prioritaires](#)
- [Comité de santé et de sécurité](#)

Pourquoi former un CSS ?

Un **CSS** est un atout majeur dans un milieu de travail parce qu'il permet :

- de faire [participer les travailleuses et les travailleurs](#) à la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail ;
- d'identifier les risques, y compris ceux pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins, de les corriger et de les contrôler rapidement ;
- de maintenir la communication entre les travailleurs et les employeurs ;
- de respecter les obligations légales.

Former et faire vivre un comité : quelques astuces

1. Informer les travailleuses et travailleurs de la possibilité de devenir membre et préciser le rôle et le mandat d'un **CSS**
2. Recruter les membres
3. S'assurer que les représentants des travailleuses et travailleurs sont désignés par ces derniers et non par l'employeur
4. S'entendre sur les règles de fonctionnement
5. Organiser des réunions efficaces :
 - Préparer un ordre du jour avant chaque réunion
 - Rédiger un procès-verbal après chacune des réunions et le rendre disponible

Quelle est la durée du mandat des membres représentant les travailleuses et travailleurs au sein du CSS ?

Il n'y a pas de durée déterminée pour le mandat d'un membre représentant les travailleuses et travailleur au sein du **CSS**. Il est toutefois recommandé que le membre puisse occuper son poste suffisamment longtemps pour bien connaître son milieu et ainsi exercer plus facilement ses fonctions.

Quelles sont les fonctions du CSS ?

Pendant la durée du régime intérimaire prévu par la LMRSST, le **CSS** assume deux fonctions :

- participer à l'identification et à l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs;
- faire des recommandations à l'employeur et y inclure celles concernant les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs âgés de 16 ans et moins et celles concernant les tâches que ces personnes ne devraient pas effectuer.

L'employeur et les travailleuses et travailleurs doivent assumer les fonctions attribuées au **CSS** de manière à respecter les dispositions de la LSST (art. 2) :

« La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet. »

L'appui de la haute direction favorise l'efficacité du **CSS**.

De nouvelles fonctions s'ajouteront à l'entrée en vigueur des modifications législatives et de la nouvelle réglementation sur les mécanismes de prévention et de participation.

Qualités du membre d'un CSS

- Démontrer un véritable intérêt pour la santé et la sécurité du travail
- Faire preuve d'ouverture
- Avoir une attitude positive
- Être orienté vers le travail d'équipe
- Vouloir être membre du **CSS** et être prêt à collaborer
- Respecter les autres membres du comité
- Savoir faire des compromis
- Avoir un bon jugement
- Manifester une bonne capacité d'analyse

Qui doit désigner les membres représentant les travailleuses et travailleurs au sein du CSS?

Représentants des travailleuses et travailleurs

Les membres représentant les travailleuses et travailleurs au sein du **CSS** doivent être désignés. Si possible, il est recommandé de choisir un membre représentant chaque secteur ou département de l'établissement. La désignation des membres se fait selon l'une des trois méthodes suivantes :

1. Lorsqu'il n'y a qu'une seule association accréditée (syndicat ou autre), la désignation des membres représentant les travailleuses et travailleurs se fait par cette association.
2. Lorsqu'il y a plusieurs associations accréditées (syndicats), les membres sont désignés par entente entre les associations. S'il n'y a pas d'entente, les désignations peuvent s'inspirer du [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#).
3. Lorsqu'il n'y a pas d'association accréditée (aucun syndicat), les membres sont désignés par vote. Ce dernier se fait lors d'une assemblée des travailleuses et des travailleurs convoquée par l'un d'eux. L'avis du vote et l'avis de l'assemblée de mise en candidature doivent être affichés dans l'établissement au moins cinq jours avant leur tenue de sorte que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses puisse y participer.

Parmi les travailleuses et les travailleurs candidats, ceux qui obtiennent le plus de votes sont désignés comme représentants.

Dans un contexte de télétravail, les travailleuses et travailleurs peuvent afficher l'avis du vote et de l'assemblée de mise en candidature en utilisant d'autres mécanismes, comme l'affichage virtuel. Il est important de permettre à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses d'y participer.

Représentants de l'employeur

Les représentants de l'employeur sont désignés par l'employeur.

À noter : Le comité doit désigner deux coprésidentes ou coprésidents : l'un est choisi par les travailleuses et travailleurs de l'établissement qu'il représente au sein du comité, et l'autre représente l'employeur et est choisi par les représentants de l'employeur au sein du comité.

Bonne pratique : les coprésidents peuvent désigner une ou un secrétaire pour faciliter les rencontres.

Qu'arrive-t-il si les travailleuses et les travailleurs de l'établissement ne désignent pas de représentants pour le CSS ?

L'employeur est responsable de la mise en place des mécanismes de participation dans son établissement. Si l'établissement compte 20 travailleuses et travailleurs ou plus, il doit prendre les mesures nécessaires pour que ces derniers désignent des représentants.

Pour soutenir les travailleuses et les travailleurs dans la désignation de représentants, l'employeur peut :

- communiquer les informations concernant le rôle et les fonctions des membres représentant les travailleuses et travailleurs et diffuser ces informations sur la page Web de la CNESST ou auprès des associations sectorielles paritaires (ASP) ;
- démontrer sa volonté de les soutenir dans leur démarche de désignation et de collaborer avec les membres du comité une fois qu'ils seront nommés ;
- expliquer comment leurs rôles et fonctions pourront être assumés dans l'établissement et leur importance dans la prise en charge de la santé et de la sécurité ;
- prendre le temps d'écouter les questions ou les réticences des travailleuses et travailleurs, et y répondre pour les encourager à se porter volontaires ;
- mettre un lieu de rencontre à leur disposition et les libérer le temps de la nomination des représentantes et représentants.

Si cela ne fonctionne pas, afin d'obtenir du soutien, l'employeur peut faire appel à son association sectorielle paritaire (ASP), à sa mutuelle de prévention ou à un consultant en santé et en sécurité.

En **dernier recours**, l'employeur peut déposer une **demande d'assistance** auprès de la CNESST (conseillers en prévention ou inspecteur prévention-inspection) en composant le 1 844 838-0808, option 1.

Comment l'employeur peut-il favoriser la participation des travailleuses et des travailleurs au CSS ?

L'employeur peut :

- encourager les travailleuses et travailleurs et mettre à leur disposition des outils pour soumettre des suggestions d'amélioration en matière de santé et de sécurité, comme des boîtes à suggestions ;
- témoigner sa reconnaissance aux travailleuses et travailleurs engagés dans le **CSS** ;
- leur donner la possibilité d'écrire un article sur la SST dans le journal de l'établissement ;
- organiser une activité pour permettre aux candidates et candidats de se mettre en valeur ;
- placarder une fiche d'inscription sur les babillards de l'établissement.

Combien de travailleuses et de travailleurs doivent faire partie du CSS ?

Le nombre de représentantes ou représentants du **CSS** est déterminé par entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs et leurs associations.

S'il n'y a pas d'entente, le nombre de représentants des travailleurs par établissement est déterminé par la LMRST, article 290 :

20 à 50 travailleuses et travailleurs	2 représentants
51 à 100 travailleuses et travailleurs	3 représentants
101 à 500 travailleuses et travailleurs	4 représentants
501 à 1000 travailleuses et travailleurs	5 représentants
1001 travailleuses et travailleurs ou plus	6 représentants

Il est à noter que le nombre de représentants des travailleuses et travailleurs doit être égal ou supérieur au nombre de représentants de l'employeur.

Est-ce que le représentant en santé et en sécurité (RSS) doit obligatoirement être membre du CSS ?



Pendant le régime intérimaire, le **RSS** n'est pas tenu de faire partie du **CSS**. Cependant, son apport est important et le **CSS** a tout à gagner à ce qu'il soit membre.

À l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention propres aux établissements, le **RSS** sera membre d'office du **CSS**.

Si le RSS est membre du CSS, est-ce que le temps nécessaire à sa participation est inclus dans son temps de libération ?

Rappelons que le temps de libération est déterminé par entente entre les travailleuses et travailleurs et l'employeur. À défaut d'une entente, ce sont les dispositions de la LMRST qui s'appliquent.

Le temps nécessaire pour la participation du **RSS** au **CSS** s'ajoute au temps de libération prévu par la LMRST.

Quel est le rôle du RSS au sein du comité ?

- Présenter le résultat de ses inspections
- Contribuer à documenter l'identification et l'analyse des risques
- Faire part de ses recommandations

Les membres du CSS ont-ils une formation à suivre ?

Pendant le régime intérimaire, il n'y a pas d'obligation de formation pour les membres du **CSS**.

Lorsque les modifications législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention propres aux établissements entreront en vigueur, il est prévu que les membres participent à une formation obligatoire. Le contenu et la durée de la formation seront déterminés par règlement.

Les membres devront participer à cette formation dans le délai prévu par le règlement. Ils pourront s'absenter, et ce, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour suivre la formation. Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour seront assumés par la CNESST conformément aux règlements.

Comment organiser les rencontres du CSS ?

Une fois le **CSS** formé, voici quelques bonnes pratiques à adopter :

1. Organiser une première rencontre (avec un ordre du jour).
2. Définir les rôles et les responsabilités des membres : nommer les coprésidents et un secrétaire, puis expliquer leurs responsabilités respectives.
3. S'entendre sur les règles de fonctionnement du **CSS**.
4. Rédiger le procès-verbal, le consigner dans un registre et communiquer l'information à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

À noter : Pour faire du **CSS** un mécanisme de participation efficace, ce dernier doit s'occuper des enjeux de SST au sein de l'établissement. Les enjeux liés aux relations de travail ne relèvent pas du mandat du **CSS**.

Combien de rencontres le CSS doit-il tenir par année ?

Le nombre de rencontres et leur fréquence peuvent être déterminés par entente par les membres du **CSS**. À défaut d'une entente, le **CSS** se réunit au moins une fois tous les trois mois.

Quelles sont les obligations du CSS quant à la diffusion des travaux ?

Le **CSS** n'est pas tenu de diffuser ses travaux. Toutefois, lorsqu'il tient des rencontres afin d'identifier et d'analyser les risques, y compris ceux pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins et ceux concernant les tâches qui ne devraient pas être effectuées par ces travailleurs, il pourrait conserver les comptes-rendus (procès-verbaux) écrits des réunions.

Définir les règles de fonctionnement du CSS

Plusieurs éléments sont à considérer relativement aux règles de fonctionnement, dont les suivants :

- les fonctions du comité : comment procéder à l'identification des risques et à leur analyse;
- planifier le temps de libération du représentant en santé et sécurité;
- déterminer la fréquence, la durée, les dates et les lieux des rencontres.

Définir les rôles des membres du CSS

Les membres du **CSS** peuvent nommer des coprésidents. Ces derniers peuvent nommer une ou un secrétaire. Chacun a son rôle à jouer !

Coprésident ou président	Secrétaire	Tous les membres	RSS
<ul style="list-style-type: none">• Rédiger et transmettre l'ordre du jour• Convoquer les membres• Animer en alternance les réunions• Suivre les dossiers en collaboration• Motiver les membres	<ul style="list-style-type: none">• Organiser la logistique des réunions (matériel nécessaire, salle, etc.)• Rédiger les comptes-rendus des réunions et les consigner	<p>Pour l'identification et l'analyse des risques :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier les risques• Les communiquer• Conseiller• Soutenir• Promouvoir• Évaluer, suivre et contrôler	<p>À titre de membre ou non :</p> <ul style="list-style-type: none">• Présenter le résultat de ses inspections• Contribuer à documenter l'identification et l'analyse des risques• Faire part de ses recommandations

Peut-il y avoir un CSS pour plusieurs établissements ?

C'est possible, si les conditions de l'approche par multiétablissements s'appliquent chez l'employeur et que ce dernier a choisi d'utiliser cette approche pour un regroupement d'établissements.



Approche par multiétablissements

Plusieurs établissements d'un même employeur peuvent être regroupés à certaines conditions. C'est ce que l'on appelle « approche par multiétablissements ». Dans un tel cas, un seul **CSS** doit être formé et un seul **RSS** doit être désigné pour l'ensemble des établissements qui répondent aux conditions.

Toutefois, plus d'un **CSS** peut être désigné s'il y a entente entre l'employeur et les associations accréditées et les travailleurs non représentés, le cas échéant.

Pour en savoir plus à ce sujet, consultez la page Web de la CNESST [Regrouper plusieurs établissements pour appliquer les mécanismes de prévention](#).

Pour en savoir plus...

Pour tous les détails sur le rôle du membre représentant les travailleuses et travailleurs au sein du **CSS**, vous pouvez consulter les pages d'information et publications suivantes :

- [Comité de santé et de sécurité](#)
- [Astuces pour la mise en place d'un comité de santé et de sécurité efficace](#)
- [Outil d'identification des risques](#)

Les membres représentant les travailleuses et travailleurs au sein du **CSS** peuvent également consulter leurs associations accréditées, qui peuvent proposer des outils d'aide à la tâche et offrir du soutien en cas de besoin.

D'autres outils sont aussi disponibles sur les sites Web de nos partenaires, tels que les suivants :

- les associations sectorielles paritaires (ASP);
- les mutuelles de prévention;
- et d'autres encore : [Les partenaires de la CNESST](#).



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808