

Comités santé sécurité

Comité de santé et de sécurité - Mesure d'efficacité

Sur cette page

[Comment un comité de santé et de sécurité mesure-t-il son efficacité?](#)

[Les employés savent-ils qui fait partie du comité?](#)

[Les fonctions et pouvoirs des membres sont-ils connus par les employés?](#)

[Le comité est-il perçu par les employés comme n'étant pas capable d'exercer un leadership en matière de sécurité?](#)

[Le comité est-il perçu par la gestion comme exerçant bien ses fonctions et son autorité?](#)

[En matière de sécurité, les superviseurs considèrent-ils les membres comme des obstacles à la communication entre employés et superviseurs?](#)

[Les travailleurs perçoivent-ils que l'existence du comité réduit la responsabilité de la gestion de conserver un milieu de travail sécuritaire?](#)

[Les membres sont-ils perçus comme des responsables de l'observation des règles ou comme des conseillers?](#)

[Les employés font-ils des suggestions aux membres du comité?](#)

[La représentation de la gestion au comité est-elle un signe d'engagement envers la sécurité?](#)

[La gestion appuie-t-elle pleinement les activités du comité en fournissant de l'information, du temps, des installations et de la formation?](#)

[Dans un milieu de travail syndiqué, quel est l'appui fourni par le syndicat à ses membres qui siègent au comité?](#)

[Quel pourcentage des heures de travail rémunérées des employés est consacré à des activités relatives à la santé et la sécurité?](#)

[Combien de recommandations du comité ont-elles été appliquées?](#)

[Quand une recommandation n'est pas appliquée, les raisons sont-elles toutes expliquées au comité?](#)

[Le registre complet des recommandations du comité, de leur mise en application et des raisons justifiant leur non-application est-il mis à la disposition de tous les employés?](#)

Comment un comité de santé et de sécurité mesure-t-il son efficacité?

Afin d'améliorer son fonctionnement, un comité de santé et de sécurité voudra mesurer ses réalisations. De cette façon, il peut renforcer ce qui se fait déjà et maintenir ses points forts. Bien qu'un bilan amélioré en matière de santé et de sécurité puisse être considéré comme la mesure la plus importante, il y a d'autres facteurs dont il faut tenir compte. Par exemple, en ayant clairement défini son objectif et ses fonctions précises, le comité peut vérifier son travail en fonction de ces paramètres.

Veuillez consulter les fiches d'information Réponses SST suivantes pour plus de renseignements sur les comités de santé et de sécurité:

- [Comité de santé et de sécurité – De quoi s'agit-il?](#)
 - [Comité de santé et de sécurité – Création](#)
 - [Comité de santé et de sécurité – Efficience et efficacité](#)
 - [Comité de santé et de sécurité – Structure](#)
-

Les employés savent-ils qui fait partie du comité?

La législation sur la santé et la sécurité exige généralement d'afficher les noms des membres du comité de santé et de sécurité au travail. Cette pratique est toujours à recommander. Si les employés ne savent pas qui sont les membres de leur comité, ils pourront difficilement leur communiquer efficacement leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Pour assumer ses responsabilités, un membre du comité doit communiquer avec les employés de son secteur concernant les questions de santé et de sécurité. Les noms des membres peuvent être affichés sur un babillard ou dans le réseau intranet de l'organisation. De plus, les nouveaux employés peuvent apprendre qui sont les membres du comité lors de leur séance d'orientation en SST. Les autres employés peuvent aussi être mis au courant lorsqu'un membre du comité fait rapport aux réunions syndicales-patronales.

Les fonctions et pouvoirs des membres sont-ils connus par les employés?

Les efforts conjoints de tous les employés sont nécessaires pour maximiser les résultats d'un programme de santé et de sécurité. La coopération est meilleure quand chacun comprend la portée du travail du comité. Les fonctions et pouvoirs des membres du comité doivent être affichés à la vue de tous et faire partie de l'orientation des nouveaux travailleurs.

Le comité est-il perçu par les employés comme n'étant pas capable d'exercer un leadership en matière de sécurité?

Si les employés pensent que le comité ne joue pas un rôle utile en matière de santé et de sécurité, ce dernier aura de la difficulté à remplir efficacement ses fonctions. La rétroaction des employés pourrait diminuer, et le comité pourrait rencontrer un manque de collaboration, voire une opposition. Par ailleurs, les comités qui ont une image positive sont en mesure de fonctionner efficacement. Non seulement le comité doit-il assumer ses responsabilités aussi efficacement que possible, mais il doit aussi envisager comment ces actions sont perçues dans l'esprit des employés. Trop souvent, ses échecs et ses reculs sont rapidement connus, tandis que ses réalisations peuvent être facilement passées sous silence. Les membres du comité doivent communiquer les solutions aussi bien que les enjeux. Les deux types de discussions accroissent la sensibilisation à la sécurité.

Le comité est-il perçu par la gestion comme exerçant bien ses fonctions et son autorité?

Même si la gestion est représentée au comité, d'autres gestionnaires peuvent avoir l'impression qu'on leur a retiré leur autorité et leur responsabilité sur les questions de sécurité; il s'ensuit des affrontements ou, pire encore, l'abandon des responsabilités. La solution de cet enjeu est heureusement assez simple. L'autorité et les responsabilités du comité de santé et de sécurité doivent être clairement définies par écrit, connues de tous et respectées par les membres du comité. Les gestionnaires doivent reconnaître que la santé et la sécurité sont des préoccupations légitimes des travailleurs et de la gestion, et les comités peuvent contribuer beaucoup à hausser la participation des employés sur cette question vitale.

Il ne faut pas non plus oublier que l'établissement d'un comité n'enlève aucune responsabilité à l'employeur relativement à la santé et à la sécurité de ses employés. En tant que représentants de l'employeur, les gestionnaires et les superviseurs sont responsables légalement de la santé et de la sécurité au travail.

En matière de sécurité, les superviseurs considèrent-ils les membres comme des obstacles à la communication entre employés et superviseurs?

Dans la plupart des régions administratives canadiennes, la voie de communication reconnue par la loi sur les questions de sécurité est celle qui existe entre l'employé et le superviseur. Les employés doivent tout d'abord signaler les gestes et les conditions de travail non sécuritaires à leur superviseur immédiat. Ce dernier doit réagir à ce qui est rapporté et imposer des procédures pour rendre le travail sécuritaire. Les membres du comité ne doivent pas s'immiscer dans ce processus, sauf dans des circonstances spéciales, comme en cas de danger imminent, quand il faut prendre immédiatement des mesures correctives. Après une telle intervention directe, le membre doit en avvertir le superviseur dès que possible. De toute évidence, on ne doit pas empêcher un membre du comité de discuter des enjeux de sécurité avec son superviseur ou ce dernier de demander les conseils et l'aide du comité.

Les travailleurs perçoivent-ils que l'existence du comité réduit la responsabilité de la gestion de conserver un milieu de travail sécuritaire?

Dans certains cas, l'opposition aux comités de santé et de sécurité provient de la croyance que ces comités réduisent ou éliminent la responsabilité de la gestion en ce qui concerne la sécurité au travail. **Tous ceux qui sont concernés doivent bien comprendre que la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité n'est aucunement diluée ou retirée avec la formation d'un comité mixte de santé et de sécurité.**

Les membres sont-ils perçus comme des responsables de l'observation des règles ou comme des conseillers?

Les membres du comité peuvent se mettre à dos les employés qu'ils représentent s'ils se chargent habituellement de faire respecter les règles de sécurité tout en exerçant leurs fonctions au comité. Faire respecter les règles et procédures de sécurité fait partie du travail du superviseur, tandis qu'en général, les membres du comité doivent plutôt jouer le rôle d'observateur et de conseiller.

Les employés font-ils des suggestions aux membres du comité?

Une communication efficace dans les deux sens garantit que les employés sont au courant des activités du comité et ont l'occasion de lui présenter des idées. Quand les employés font régulièrement des suggestions aux membres du comité, cela indique que la communication existe et qu'elle fonctionne comme elle le devrait. Afin de maintenir cette confiance réciproque, tout employé qui soulève une question concernant la santé ou la sécurité mérite qu'on lui fasse la politesse de répondre. Quand le suivi est retardé, on doit faire rapport pour expliquer la raison du retard. Les membres du comité doivent s'efforcer de susciter les interventions des employés en leur donnant une rétroaction rapide sur toutes leurs idées et suggestions.

La représentation de la gestion au comité est-elle un signe d'engagement envers la sécurité?

Même si le comité de santé et de sécurité fait de son mieux, tout programme qui n'est pas appuyé par la gestion ou la haute direction va probablement échouer. La gestion peut montrer son engagement envers la sécurité notamment par le choix des représentants qu'elle nomme à ce comité. Un gestionnaire de rang élevé peut non seulement favoriser le suivi des recommandations, mais il donne également de la crédibilité au comité et à ses activités. Cependant il ne doit pas dominer le comité, mais plutôt y participer à titre de partenaire égal.

La gestion appuie-t-elle pleinement les activités du comité en fournissant de l'information, du temps, des installations et de la formation?

Un appui véritable de la gestion aux activités du comité (ou un manque d'appui) se manifeste de la façon la plus évidente par la prestation des ressources qui sont nécessaires à son bon fonctionnement. Certains types d'appui comme l'accès à l'information pertinente peuvent être imposés par la loi.

Parmi les ressources qui devraient être fournies :

- notification des incidents et des maladies professionnelles;
 - information sur les produits ou les processus potentiellement dangereux;
 - rapports sur la santé et la sécurité;
 - statistiques sur les incidents et les blessures;
 - temps pour remplir les fonctions liées au comité;
 - documentation sur la sécurité;
 - attribution de locaux pour tenir les réunions;
 - formations générales et spécialisées dans le domaine de la santé et de la sécurité.
-

Dans un milieu de travail syndiqué, quel est l'appui fourni par le syndicat à ses membres qui siègent au comité?

On peut mesurer l'appui d'un syndicat envers ses membres qui siègent à un comité de santé et de sécurité par la façon dont celui-ci nomme les membres, par la quantité de formation qu'il leur donne sur les politiques du syndicat relatives à la santé et à la sécurité, par l'aide qu'il leur accorde pour assister à des séances d'éducation et de formation sur la santé et la sécurité et lorsque des enjeux surgissent à la suite de recommandations faites par le comité.

Quel pourcentage des heures de travail rémunérées des employés est consacré à des activités relatives à la santé et la sécurité?

Dans certaines régions administratives, la législation sur la santé et la sécurité précise le minimum de temps qui doit être consacré aux activités du comité. Il peut être difficile d'évaluer correctement le pourcentage consacré, mais ceci peut donner une autre indication de l'importance accordée à la sécurité dans l'organisation. À un bout de l'échelle se trouve le seul temps que les membres peuvent consacrer aux activités liées à la sécurité, à savoir les réunions du comité; à l'autre extrémité, le temps adéquat dont les membres du comité ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches (p. ex., recevoir et traiter les préoccupations des employés, déterminer les risques, collaborer avec les inspecteurs ou les agents de santé et de sécurité au travail, procéder aux inspections, effectuer les enquêtes, faire la tenue des dossiers, etc.).

Combien de recommandations du comité ont-elles été appliquées?

Si ce nombre est infime par rapport au nombre de celles qui n'ont pas été appliquées, cela peut indiquer que la gestion ne se préoccupe pas tellement de la sécurité ou que le comité a présenté des recommandations irréalistes, ou les deux. L'une ou l'autre de ces situations rend le comité inefficace. Ce dernier, de son côté, doit chercher à recommander des solutions réalistes aux enjeux de santé et de sécurité et les présenter en détail.

Quand une recommandation n'est pas appliquée, les raisons sont-elles toutes expliquées au comité?

Certaines raisons valables peuvent faire que des recommandations présentées par le comité ne puissent être appliquées immédiatement ou à plus long terme. Un délai peut être exigé si du nouvel équipement doit être commandé, si des travaux de construction sont requis ou si l'autorisation de la haute direction est nécessaire. Dans tous les cas, après avoir étudié la proposition, la direction doit indiquer les raisons pour lesquelles elle ne donnera pas suite aux recommandations. Ainsi, la direction et le comité pourront envisager ensemble des solutions de rechange. Certaines administrations exigent que ces raisons soient consignées par écrit et soient soumises dans une période de temps déterminée (p. ex., 30 jours). Si la direction n'explique pas avec exactitude son refus à l'intérieur de la période déterminée, cela peut entraîner des malentendus et être considéré comme un manque d'engagement de sa part à l'égard de la sécurité.

Le registre complet des recommandations du comité, de leur mise en application et des raisons justifiant leur non-application est-il mis à la disposition de tous les employés?

Si on veut maintenir une sensibilisation élevée face à la sécurité dans tout le milieu de travail, tous les employés ont besoin d'être tenus au courant de tous les enjeux relatifs à la sécurité et de leurs solutions. Des procès-verbaux complets, des contacts personnels avec les membres du comité et des rapports à l'occasion des réunions syndicales-patronales aideront à partager cette information. Les succès du comité, par exemple, lorsque des recommandations sont mises en œuvre, ont besoin d'être rendus publics au moins autant que l'acceptation de ses recommandations par la direction. La tenue de dossiers peut être définie par votre administration, notamment en ce qui concerne l'utilisation de formulaires particuliers et la soumission des procès-verbaux ou des formulaires à l'employeur, à l'administration, etc.

Fiche d'information confirmée à jour : 2026-05-05

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2023-07-31

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.