

Le représentant à la prévention

L'ARTICLE 2 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1), la LSST, est clair, il vise l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Pour atteindre cet objectif, le législateur a favorisé la collaboration entre employeurs et travailleurs par la mise sur pied de mécanismes de participation paritaires, tels les comités de santé et de sécurité (sst) et les associations sectorielles paritaires. De plus, le législateur a prévu la désignation d'un travailleur de l'établissement qui joue un rôle essentiel : le représentant à la prévention. Il sera désigné dans un établissement, soit lorsqu'un comité de sst existe (art. 87), soit lorsque l'établissement est visé dans les catégories où un comité peut être formé, peu importe le nombre de travailleurs présents (art. 88). Ce représentant est choisi parmi les travailleurs de l'établissement et est désigné de la même manière que les représentants des travailleurs au sein du comité de sst (art. 89). Les auteurs¹ soulignent qu'il joue un rôle fondamental en matière d'inspection des lieux de travail et de représentation privilégiée des travailleurs auprès de l'employeur pour les questions de sst.

L'article 90 énumère ses fonctions. Le représentant à la prévention a pour fonctions :

- 1° de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements ayant causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° de déterminer les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs;
- 4° de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de sst ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- 5° d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;



- 6° d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 7° d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8° de porter plainte à la Commission;
- 9° de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

Les articles 91, 92 et 93 régissent les absences du travail du représentant. Certaines de ses fonctions (par. 2°, 6° et 7°) étant tributaires de l'action d'autres personnes, le représentant dispose alors du temps nécessaire pour les accomplir. Pour les autres fonctions relevant de son initiative, c'est l'article 2 du *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement*² qui précise le temps qu'il peut y consacrer.

Par ailleurs, la LSST (art. 94) impose à l'employeur l'obligation de collaborer avec le représentant à la prévention. L'employeur doit aussi lui fournir les instruments ou appareils dont il peut avoir raisonnablement besoin pour exercer ses fonctions. Comme pour les membres du comité de sst, le représentant à la

prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce ses fonctions (art. 96). Il a donc le droit de recevoir son salaire. Il est même prévu que l'employeur ne peut lui imposer une sanction pour le motif qu'il exerce ses fonctions de représentant à la prévention, sauf s'il le fait de façon abusive (art. 97). La loi protège ainsi le représentant à la prévention contre les représailles qu'il peut subir dans le cadre de ses fonctions, mais seulement dans la mesure où il n'exerce pas ses fonctions de façon abusive.

Quant à savoir ce qui constitue l'exercice abusif d'une fonction, la Commission des lésions professionnelles³ a dû répondre à cette question à une seule occasion. Dans ce cas précis, elle a décidé que le comportement du représentant à la prévention n'était pas abusif. Cela dit, un représentant qui croit avoir été l'objet d'une sanction en raison de l'exercice de sa fonction peut, conformément à l'article 227 de la LSST, soit recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable, soit soumettre une plainte à la Commission aux conditions et dans le délai prévus par la loi.

Voilà un portrait rapidement esquissé d'un acteur qui a « un rôle actif et une présence importante auprès des travailleurs, dans le cadre de ses responsabilités »⁴ et qui contribue par son action à la prise en charge par les milieux de travail des questions de sst. **PT**

HÉLÈNE SAVARD

1. Bernard CLICHE, Serge LAFONTAINE et Richard MAILHOT, *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail : Le régime juridique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 186.

2. D. 1879-84, G.O., 840829, p. 4195.

3. Marcel Labrie et Ministère de la Sécurité publique, C.L.P. Laval, n° 209695-61-0306, 3 mai 2004, L. Nadeau.

4. Denis BRADET, Bernard CLICHE, Martin RACINE et France THIBAUT, *Droit de la santé et de la sécurité du travail : la loi et la jurisprudence commentées*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1992, p. 107.