

## LÉGISLATION CANADIENNE SE RAPPORTANT AUX REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL

### Administration/Législation

### Représentants à la prévention

#### Fédéral

*Code canadien du travail*  
(partie II) et *Règlement sur les*  
*comités de sécurité et de*  
*santé et les représentants*

La nomination d'un représentant en matière de santé et de sécurité est obligatoire dans les lieux de travail comptant habituellement moins de 20 employés ou pour lesquels un employeur n'est pas tenu d'établir un comité local de santé et de sécurité<sup>1</sup> (art.136(1)). La législation énumère ses fonctions et pouvoirs, lesquels sont similaires à plusieurs de ceux conférés à un comité local de santé et de sécurité (art.136(5)). Un employeur doit répondre par écrit aux recommandations d'un représentant en matière de santé et de sécurité dans les 30 jours suivant leur réception, avec mention, le cas échéant, des mesures qui seront prises et des délais prévus à cet égard (art.125(1)). Pour le total des heures qu'il consacre à ses activités (y compris le temps nécessaire à la préparation et au déplacement dans la mesure autorisée) durant ses heures normales de travail ou à l'extérieur de celles-ci, un représentant en matière de santé et de sécurité a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur (art.136(9)). Il existe une interdiction générale de congédier un employé, de prendre des mesures disciplinaires à son endroit ou d'imposer toute autre sanction s'il a agi conformément à la partie II du *Code* ainsi que le droit de porter plainte auprès du Conseil canadien des relations industrielles (art.133, 134 et 147). Le choix de représentants, la détermination de la période d'exercice de fonctions et la dotation de postes vacants sont gouvernés par le *Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants* (Règl. art.11 à 14).

#### Alberta

*Loi sur la santé et la sécurité*  
*au travail (Occupational*  
*Health and Safety Act)*

Un représentant à la prévention n'est pas exigé par la *Loi*.

#### Colombie-Britannique

*Loi sur les accidents du travail*  
(LAT) (*Workers*  
*Compensation Act*) et  
*Règlement sur la santé et la*  
*sécurité au travail*  
(*Occupational Health and*  
*Safety Regulation*)

La nomination d'un représentant en matière de santé et de sécurité est obligatoire dans les lieux de travail comptant plus de neuf mais moins de 20 employés réguliers et dans ceux où un représentant est exigé par la Commission des accidents du travail (CAT)<sup>1</sup>. Dans la mesure où cela est raisonnablement faisable, un représentant a les mêmes obligations et fonctions qu'un comité conjoint de santé et de sécurité, ceci comprenant sa participation aux inspections périodiques et spéciales. Le temps consacré par un représentant à l'exercice de ses fonctions est réputé avoir été passé au travail. Lorsqu'un représentant soumet des recommandations écrites, l'employeur est tenu de répondre par écrit dans les 21 jours si on le lui demande. Celui-ci doit fournir des raisons si des recommandations ne sont pas acceptées. Lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de préparer une réponse dans un délai de 21 jours, l'employeur doit expliquer par écrit les raisons de ce délai. Si des recommandations ne sont pas acceptées ou s'il y a un délai indu à fournir une réponse, le représentant peut référer la question à la CAT. Celle-ci peut faire enquête et tenter de régler la question ou établir une date limite à laquelle l'employeur devra fournir une réponse. Chaque année, un représentant a droit à un congé de formation payé d'une durée totale de huit heures pour suivre un cours en matière de santé et de sécurité au travail donné ou approuvé par la CAT (LAT art.138, 140, 182; Règl. art. 3.8). Des dispositions générales protègent les employés contre le congédiement, la suspension ou autres mesures discriminatoires s'ils exercent un droit ou des fonctions conformément à la *Loi* ou au *Règlement*, et ceux-ci ont le droit d'avoir recours à la procédure d'arbitrage de griefs prévue par leur convention collective, ou porter plainte auprès de la CAT. Dans un cas comme dans l'autre, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur (LAT art. 150 à 153).

### Île-du-Prince-Édouard

*Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)*

CAT désigne la Commission des accidents du travail

Lorsqu'il n'y a pas obligation de créer un comité conjoint de santé et de sécurité au travail dans un lieu de travail ou sur un chantier de construction et que cinq travailleurs ou plus y sont employés, l'employeur ou le constructeur doit demander aux travailleurs de nommer au moins un représentant en matière de prévention choisi parmi les travailleurs à ce lieu de travail ou chantier de construction<sup>1</sup>. Le directeur de la santé et de la sécurité au travail peut s'il le juge à propos ordonner qu'un tel représentant soit nommé dans un lieu de travail comptant moins de cinq travailleurs (art. 26 (1) à (3)). Un représentant exerce la plupart des fonctions d'un comité (art. 26 (6)). Le temps de travail consacré par un représentant à assister à des réunions, à recevoir la formation prescrite ou à exercer ses fonctions est réputé être passé au travail (art. 26(5)). Lorsqu'un représentant fait parvenir des recommandations écrites à un employeur ainsi qu'une demande de donner suite à ces recommandations, l'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours. L'employeur doit expliquer les raisons pour lesquelles il est en désaccord avec toute recommandation ou, s'il n'est pas raisonnablement possible de fournir une réponse à l'intérieur de ce délai, il doit fournir une explication valable pour le retard, indiquer quand la réponse sera disponible et la présenter aussitôt que possible. Lorsque le représentant ne croit pas que les explications relatives au retard à fournir une réponse soient raisonnables compte tenu des circonstances, il doit immédiatement informer un agent de santé et de sécurité au travail de ce fait (s.27(1) à (3)). Des dispositions générales protègent les travailleurs contre le congédiement, les mesures discriminatoires et les sanctions s'ils agissent conformément à la *Loi*, et ceux-ci peuvent utiliser la procédure d'arbitrage prévue par leur convention collective ou porter plainte auprès de la CAT. Dans ce dernier cas, si toutes les procédures prévues pour le règlement de la plainte ont été épuisées, la CAT la réfère à un arbitre qu'elle nomme (art. 30 et 31).

### Manitoba

*Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail et Règlement sur la procédure et les comités en matière de sécurité et de santé des travailleurs*

La nomination d'un délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs est obligatoire dans les lieux de travail, autres qu'un chantier de construction, où la mise sur pied d'un comité sur la sécurité et la santé des travailleurs n'est pas exigée par la *Loi* mais où il y a dix travailleurs ou plus régulièrement employés<sup>1</sup>. Une telle nomination est également obligatoire sur les chantiers de construction ainsi qu'à l'égard de tout autre lieu que le ministre du Travail peut désigner (art. 41(1)). Un délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs remplit les mêmes fonctions qu'un comité sur la sécurité et la santé des travailleurs (art. 41(5)). Sauf sur les chantiers de construction, un délégué a droit chaque année à un congé de formation correspondant au nombre d'heures que les travailleurs effectuent normalement au cours de deux jours ouvrables réguliers, sans perte de salaire ni d'autres avantages, afin de participer à des colloques, des programmes ou des cours de formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail offerts par la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail ou approuvés par le comité de sécurité et de santé ou, le cas échéant, selon les termes d'une convention collective. Sur les chantiers de construction, un employeur ayant cinq travailleurs ou plus, doit instituer un programme de formation en matière de santé et de sécurité, auquel doivent participer les travailleurs pendant 30 minutes (ou deux périodes de 15 minutes) à toutes les deux semaines sans perte de salaire ni d'autres avantages (art. 44). Dans les 30 jours après avoir reçu des recommandations écrites provenant d'un délégué dans lesquelles il est fait état d'une situation qui peut compromettre la sécurité ou la santé de personnes dans un lieu de travail, l'employeur (y compris un entrepreneur principal) doit répondre par écrit à l'auteur des recommandations sauf s'il applique l'ensemble de celles-ci à l'intérieur de ce délai. La réponse de l'employeur doit fixer un échéancier pour la mise en œuvre des recommandations qu'il accepte et énoncer les motifs de rejet de recommandations, le cas échéant. Si on ne peut en arriver à un accord au sujet de la réponse de l'employeur, la question peut être renvoyée à un agent de sécurité et d'hygiène (art. 41.1). Le temps passé par un délégué à l'exercice de ses fonctions doit être rémunéré comme du temps de travail (art.41 (6)). La *Loi* protège les travailleurs contre le congédiement ou des mesures discriminatoires lorsqu'ils exercent des fonctions ou droits en qualité de délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs, et ceux-ci ont le droit de déposer une plainte auprès d'un

agent de sécurité et d'hygiène, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur (art. 42 et 42.1). Le *Règlement sur la procédure et les comités en matière de sécurité et de santé des travailleurs* s'applique aux délégués avec les modifications nécessaires (Règl. art.12).

**Nouveau-Brunswick***Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*

Le terme Commission réfère à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail

Lorsqu'il y a de cinq à 19 salariés employés de façon habituelle, l'employeur peut prévoir la désignation d'un délégué à l'hygiène et à la sécurité dans la politique en matière de sécurité établie pour le lieu de travail. Cependant, lorsque la nature du travail comporte un risque élevé à la santé et à la sécurité des employés ou lorsque l'incidence des accidents est anormalement élevée, un délégué à l'hygiène et à la sécurité doit être désigné si la Commission en fait la demande<sup>1</sup> (art.17). Les fonctions et pouvoirs d'un délégué sont similaires à ceux d'un comité mixte d'hygiène et de sécurité (art.18). Des dispositions générales protègent les employés contre le congédiement ou des mesures discriminatoires, incluant la perte de salaire, s'ils agissent conformément à la *Loi*, et ceux-ci peuvent utiliser la procédure d'arbitrage exécutoire prévue par leur convention collective, ou porter plainte auprès de la Commission qui la transmet à un arbitre qu'elle nomme dont la décision peut être revue par la Cour du Banc de la Reine pour quelque motif que ce soit (art. 24 à 27).

**Nouvelle-Écosse***Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)*

Un représentant à la prévention doit être nommé lorsqu'il n'y a pas d'exigence de créer un comité conjoint de santé et de sécurité au travail et lorsqu'un lieu de travail ou un chantier de construction compte cinq employés ou plus<sup>1</sup> (art. 33(1) et (2)). Le Directeur-exécutif de la santé et de la sécurité au travail peut demander une telle nomination si un lieu de travail compte moins de cinq employés<sup>1</sup> (art. 33 (3)). Le temps consacré à remplir les fonctions d'un représentant est réputé être du temps passé au travail (art. 33(5)). Le représentant a la plupart des fonctions d'un comité de santé et de sécurité au travail (art. 33(6), 35). Lorsqu'un représentant soumet des recommandations écrites, l'employeur est tenu de répondre par écrit dans les 21 jours si on le lui demande. Celui-ci doit fournir des raisons si des recommandations ne sont pas acceptées. Lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de produire une réponse dans un délai de 21 jours, l'employeur doit fournir une raison valable pour le retard. S'il y a un délai indu à fournir une réponse, le représentant doit promptement référer la question à un agent de santé et sécurité au travail (art. 34). Il est protégé contre le congédiement ou des mesures discriminatoires pour avoir exercé ses fonctions, et peut utiliser la procédure d'arbitrage des différends prévue par sa convention collective ou porter plainte auprès d'un agent de santé et sécurité au travail, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur (art. 45 et 46).

**Ontario***Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Lorsqu'aucun comité de santé et de sécurité n'est requis, l'employeur ou le constructeur doit veiller à la sélection d'au moins un représentant à la prévention<sup>1</sup> parmi les travailleurs si le nombre de travailleurs régulièrement présents sur un lieu de travail ou un chantier de construction dépasse cinq (art. 8(1)). Lorsqu'il y a moins de cinq travailleurs et qu'aucun comité n'est requis, le ministre du Travail peut exiger d'un employeur ou constructeur qu'il fasse en sorte que les travailleurs choisissent un ou plusieurs représentants à la prévention<sup>1</sup> (art. 8(2)). Les représentants ont plusieurs des fonctions des comités de santé et de sécurité au travail. Lorsqu'un représentant soumet des recommandations écrites, l'employeur ou le constructeur est tenu de répondre par écrit dans les 21 jours, et doit inclure un échéancier pour la mise en application de celles qu'il accepte ou fournir les raisons pour lesquelles il n'accepte pas toute autre recommandation (art. 8(6) à (13)). Le temps consacré par un représentant à l'exercice de ses fonctions est réputé être du temps passé au travail (art. 8(15)). Des dispositions générales protègent les travailleurs contre le congédiement ou les mesures disciplinaires s'ils agissent conformément à la *Loi*, par voie d'arbitrage exécutoire en vertu d'une convention collective ou en déposant une plainte auprès de la Commission des relations du travail de l'Ontario, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur (art. 50).

## Administration/Législation

## Représentants à la prévention en milieu de travail

### Québec

*Loi sur la santé et la sécurité du travail et Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement*

CSST est l'acronyme de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Les représentants à la prévention sont obligatoires lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité; ils sont membres d'office du comité. Indépendamment du nombre de travailleurs d'un établissement appartenant à une catégorie pour laquelle un comité peut être formé selon la réglementation, un ou des représentants à la prévention sont désignés sur avis écrit transmis à l'employeur par un syndicat accrédité ou, s'il n'y en a pas, par au moins 10% des travailleurs<sup>1</sup>. Sur les chantiers de construction, une association représentative d'employés peut désigner un ou des représentants à la prévention lorsque l'organisation syndicale, dont un travailleur est membre, lui est affiliée<sup>1</sup>. Les fonctions des représentants consistent, entre autres, à inspecter les lieux de travail, à identifier les sources de danger pour les travailleurs, à faire des recommandations au comité de santé et de sécurité du travail, aux travailleurs ou au syndicat, ou à l'employeur, et à assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits. Ils sont réputés être au travail lorsqu'ils exercent leurs fonctions. Ils peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour participer à des programmes de formation dont le contenu et la durée sont approuvés par la CSST. Celle-ci assume les frais d'inscription, de déplacement et de séjour. Il existe une protection contre le congédiement, des mesures discriminatoires ou des représailles lorsque les représentants remplissent leurs fonctions conformément à la *Loi*, (art. 31, 87 à 97) et (construction: art. 209 à 215 non en vigueur). Le travailleur peut avoir recours à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte auprès de la CSST. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, qui doit établir une autre cause juste et suffisante pour avoir pris ces mesures. La décision de la CSST peut être contestée devant la Commission des lésions professionnelles (art. 227 et 228). Le *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement* prévoit, entre autres, le temps minimum qu'un représentant peut consacrer à l'exercice de certaines de ses fonctions et les instruments ou appareils qui lui sont nécessaires.

### Saskatchewan

*Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act, 1993) et Règlement de 1996 sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulations, 1996)*

Un représentant à la prévention est obligatoire dans les lieux de travail prescrits par règlement où il y a plus de quatre mais moins de dix travailleurs<sup>1</sup> (art.16) (Règl. art. 45). Les représentants ont plusieurs des fonctions des comités de santé et de sécurité (art. 20). Le temps consacré par les représentants à participer à des réunions régulières ou spéciales est réputé avoir été passé au travail (Règl. art. 48). Ils peuvent s'absenter de leur travail pendant une période cumulative n'excédant pas cinq jours ouvrables par année afin de leur permettre de participer à des colloques, des programmes ou des cours de formation portant sur la santé et la sécurité au travail. Ce congé doit être payé si la formation est donnée par la Division de la santé et de la sécurité au travail ou par un organisme de formation approuvé (Règl. art. 46). L'employeur doit fournir par écrit au représentant à la prévention les raisons pour lesquelles il n'a pas réglé un problème ou répondu à des préoccupations dont celui-ci lui a fait part concernant la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Si les parties ne peuvent régler le problème ou répondre aux préoccupations après que des raisons écrites aient été fournies, le représentant ou l'employeur peut soumettre la question à un agent de la santé au travail. Ce dernier peut établir qu'il n'y a pas de problème ou de préoccupations, tenter d'amener les parties à régler la question de façon acceptable, ou émettre un avis de contravention en vertu de la *Loi* (art. 21). Un représentant est protégé contre le congédiement ou des mesures discriminatoires, incluant la perte de salaire, lorsqu'il remplit ses fonctions, et peut référer la question à un agent de la santé au travail. Lors de toute procédure judiciaire entreprise en vertu de la *Loi*, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur (art. 27 et 28).

## Administration/Législation

## Représentants à la prévention en milieu de travail

**Terre-Neuve et Labrador**<sup>2</sup>  
*Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act) et Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulations)*

Commission désigne la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs

Lorsque moins de 10 travailleurs sont employés dans un lieu de travail, l'employeur doit faire en sorte que l'un d'entre eux soit choisi comme représentant des travailleurs en matière de prévention<sup>1</sup> (art. 41(1), 42). Le représentant à la prévention exerce les mêmes fonctions qu'un comité, lorsque cela est raisonnablement possible (art.44). L'employeur est tenu de fournir à ses frais une formation au représentant. Cette formation doit rencontrer les exigences émises par la Commission. Lorsqu'on offre une formation à un représentant en vertu de ces dispositions, celui-ci est tenu de l'acquiescer. Il y a obligation pour l'employeur de le rémunérer comme s'il effectuait son travail habituel pendant la formation (art. 41 (2) à (5)). Un employeur est tenu de fournir une réponse écrite dans les 30 jours qui suivent la réception d'une recommandation d'un représentant au lieu de travail à l'effet que la recommandation a été acceptée ou rejetée, et il doit dans ce dernier cas indiquer les raisons motivant le rejet. Un employeur doit en outre fournir au représentant des rapports périodiques écrits au sujet de l'application d'une recommandation qu'il a accepté jusqu'à ce que la mise en application soit complétée (art. 5(f.1), (f.2)). Un représentant est protégé contre le congédiement ou des mesures discriminatoires, incluant la réduction du salaire ou d'autres avantages, lorsqu'il exerce ses fonctions, et il a le droit d'utiliser toute procédure de règlement des griefs prévue dans sa convention collective ou présenter une plainte auprès de la Commission des relations du travail; dans un cas comme dans l'autre, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur (art. 49 à 52).

**Territoires du Nord-Ouest et Nunavut**  
*Loi sur la sécurité, Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*

Un représentant à la prévention n'est pas exigé par la *Loi*.

**Yukon Territory**  
*Loi sur la santé et la sécurité au travail*

La nomination d'au moins un représentant à la prévention est obligatoire si un comité de santé et de sécurité n'est pas requis et si le nombre de travailleurs employés régulièrement pour plus d'un mois est de cinq ou plus dans les lieux de travail classés parmi les plus dangereux, de dix ou plus dans ceux qui sont classés dans la catégorie suivante compte tenu du risque, et de 15 ou plus dans ceux où le danger est moins grand<sup>1</sup> (art. 13(1)). Une telle nomination est à la discrétion de l'Agent principal à la sécurité industrielle ou de l'Agent principal à la sécurité minière dans les lieux de travail où aucun comité ou représentant n'est requis (art. 13(2)). S'il y a un comité, au moins un représentant doit être choisi parmi les membres du comité représentant les travailleurs (art.12(8)). Les représentants à la prévention détiennent des fonctions relativement aux inspections, aux tests et aux enquêtes sur les accidents sérieux et les blessures graves (art. 12, 13). Le temps consacré par un représentant à l'exercice de ses fonctions est réputé être passé au travail (art.13(10)). Un représentant à la prévention peut demander à l'Agent principal à la sécurité industrielle ou à l'Agent principal à la sécurité minière de résoudre toute différence d'opinion entre lui et l'employeur concernant des questions de santé et de sécurité au travail et la décision de l'un ou l'autre est finale (art. 13(12)). On doit permettre aux représentants de participer à un cours de formation offert ou indiqué par le Directeur de la santé et de la sécurité au travail; le temps consacré à un tel cours est réputé être passé au travail (art. 14). Il existe une protection générale contre le congédiement d'un travailleur ou des mesures disciplinaires ou discriminatoires à son endroit s'il a agi conformément à la *Loi* (art.18).

### NOTE

1. Les représentants à la prévention doivent être choisis par les employés ou, dans une majorité d'administrations, par le syndicat les représentant, s'il y en a un. Dans plusieurs administrations, la loi spécifie que les représentants à la prévention doivent être choisis parmi les employés dans le lieu de travail et ne doivent pas exercer des fonctions de gérance ou, dans certaines d'entre elles, avoir des liens avec la gestion.
2. À Terre-Neuve-et-Labrador, lorsqu'il y a moins de six travailleurs dans un lieu de travail et que la désignation d'un représentant des travailleurs n'est pas raisonnablement possible, l'employeur peut désigner une personne chargée de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs employés dans le lieu de travail. Cette personne peut être un travailleur employé sur les lieux qui est rattaché à la gestion ou, s'il n'est pas raisonnablement possible d'effectuer une telle désignation, l'employeur lui-même. La personne désignée a les mêmes fonctions qu'un représentant des travailleurs en matière de santé et de sécurité et l'employeur doit consulter les travailleurs lorsqu'il remplit ses fonctions. L'employeur doit fournir à la personne désignée des cours de formation à ses frais. Cette formation doit être conforme à toutes exigences émises par la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs (Workplace Health, Safety and Compensation Commission). L'employeur doit rémunérer un travailleur qui suit un tel cours de formation comme s'il s'agissait de son travail régulier.

S'il est d'avis qu'une personne désignée ne peut veiller adéquatement à la santé et à la sécurité des travailleurs employés dans le lieu de travail, le sous-ministre adjoint ou un agent de santé et de sécurité au travail doit, en dépit de ce qui est mentionné plus haut, ordonner qu'un représentant des travailleurs en matière de santé et de sécurité soit désigné en vertu de la *Loi*. Une partie intéressée peut interjeter appel d'une telle ordonnance auprès du sous-ministre adjoint ou de la Commission des relations du travail (Labour Relations Board), selon le cas, tel qu'il est prévu par la *Loi*.

La gestion a les mêmes obligations à l'endroit d'une personne désignée, qui n'est pas l'employeur, qu'elle a à l'endroit d'un comité de santé et de sécurité au travail ou d'un représentant des travailleurs en matière de santé et de sécurité. Celles-ci comprennent les suivantes : consulter et coopérer en ce qui a trait aux questions de santé et de sécurité au travail, incluant les inspections des lieux de travail; répondre par écrit aux recommandations faites par ceux-ci dans les 30 jours et fournir des mises à jour écrites périodiques concernant la mise en oeuvre de recommandations qui ont été acceptées.

Préparé par :  
Analyse de la législation du travail  
Affaires internationales et intergouvernementales du travail  
Direction générale du travail  
Ressources humaines et Développement social Canada  
le 10 février 2006