



GUIDE PRATIQUE  
**REPRÉSENTANT EN  
SANTÉ ET EN SÉCURITÉ**

MODERNISATION  
DU RÉGIME DE SANTÉ ET  
DE SÉCURITÉ DU

**TRAVAIL**

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

[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)

**CNESST**

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](mailto: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 978-2-550-95353-1 (PDF)

Juillet 2023

Pour obtenir l'information la plus à jour,  
consultez notre site Web à [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca).

## Table des matières

---

<b>AVANT-PROPOS</b> .....	5
Mécanismes de prévention et de participation .....	5
<b>QUI PEUT DEVENIR RSS?</b> .....	6
<b>À QUEL MOMENT EST-IL OBLIGATOIRE DE DÉSIGNER UN RSS DANS UN ÉTABLISSEMENT?</b> .....	6
<b>COMMENT EST DÉSIGNÉ LE RSS?</b> .....	7
<b>QU'ARRIVE-T-IL SI LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DE L'ÉTABLISSEMENT NE DÉSIGNENT PAS DE RSS?</b> .....	8
<b>LE RSS DOIT-IL OBLIGATOIREMENT ÊTRE MEMBRE DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ?</b>	8
<b>QUELLES SONT LES FONCTIONS DU RSS?</b> .....	9
<b>QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT DU RSS?</b> .....	10
<b>LE RSS A-T-IL UNE FORMATION À SUIVRE?</b> .....	11
<b>EST-CE QUE LE RSS A UN TEMPS DE LIBÉRATION DÉFINI?</b> .....	11
<b>COMBIEN DE RSS DOIT-IL Y AVOIR DANS UN ÉTABLISSEMENT?</b> .....	12
<b>S'IL Y A PLUSIEURS ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES, PEUT-IL Y AVOIR UN RSS POUR CHACUNE?</b> .....	12
<b>QUE FAIRE SI LES DIFFÉRENTES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES NE S'ENTENDENT PAS ENTRE ELLES?</b> .....	13
<b>LE RSS REÇOIT-IL UN SALAIRE LORSQU'IL EXERCE SES FONCTIONS?</b> .....	13
<b>QUELS SONT LES RECOURS ET LA PROTECTION AUXQUELS A DROIT LE RSS?</b> .....	13
<b>SI LE RSS EST VICTIME DE REPRÉSAILLES DE LA PART DE SON EMPLOYEUR, QUE DOIT-IL FAIRE?</b> .....	13
<b>À QUEL MOMENT LE RSS PEUT-IL S'ABSENTER DU TRAVAIL POUR FAIRE L'INSPECTION DES LIEUX DE TRAVAIL OU POUR FAIRE UNE RECOMMANDATION?</b> .....	14

<b>L'EMPLOYEUR OU SON REPRÉSENTANT DOIT-IL ACCOMPAGNER LE RSS LORSQU'IL FAIT UNE INSPECTION DES LIEUX? .....</b>	<b>14</b>
<b>À QUELLE FRÉQUENCE LE RSS DOIT-IL INSPECTER LES LIEUX? .....</b>	<b>14</b>
<b>LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ OU L'EMPLOYEUR SONT-ILS TENUS D'APPLIQUER LES RECOMMANDATIONS DU RSS?.....</b>	<b>14</b>
<b>QUEL EST LE RÔLE DU RSS DANS LA RÉALISATION DU PROGRAMME DE PRÉVENTION? .....</b>	<b>15</b>
<b>QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR QUANT AU RSS ET SA DÉSIGNATION? .....</b>	<b>15</b>
<b>PEUT-IL Y AVOIR UN RSS POUR PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS? .....</b>	<b>16</b>
Approche par multiétablissements .....	<b>16</b>
<b>POUR EN SAVOIR PLUS .....</b>	<b>16</b>

## Avant-propos

---

Ce guide pratique a comme objectif de présenter les obligations relatives au rôle du **représentant en santé et en sécurité (RSS)** 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 **RSS** de s'y référer.

Le contenu de ce guide se fonde sur les nouvelles obligations 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 les suivants :

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)
- *Loi modernisant le régime de la santé et la sécurité au travail* (LMRSST)
- *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 la sécurité 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 RSS ?

---



Le **RSS** est une travailleuse ou un travailleur de l'établissement qui occupe, notamment, un poste :

- à temps plein
- à temps partiel
- saisonnier



L'article 1 de la LSST définit 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, surintendant, contremaître ou 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 travailleuses ou une association accréditée<sup>1</sup>. »

## À quel moment est-il obligatoire de désigner un RSS dans un établissement ?

---

Pendant le régime intérimaire, les établissements des groupes prioritaires 1 et 2, ayant formé, sur avis écrit en vertu de la LSST, un comité de santé et de sécurité (**CSS**) et, où un représentant à la prévention (RP) est déjà désigné, continuent d'exercer leurs fonctions. Le RP est membre d'office du **CSS** et compte parmi les membres représentant les travailleuses et travailleurs sur le **CSS**. Il ne devient pas un **RSS**.



Depuis le 6 avril 2022, un **RSS** doit être désigné dans tous les établissements comptant 20 travailleuses et travailleurs et plus et lorsqu'il n'y a pas de représentante ou représentant à la prévention désigné.

---

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.

## Comment est désigné le RSS ?

---

Cette personne est désignée par les associations accréditées ou par les travailleuses et travailleurs lorsqu'il n'y a pas d'association accréditée dans l'établissement.

- **Par les associations accréditées :**

Le mode de désignation varie selon le nombre d'associations accréditées présentes dans l'établissement :

- Lorsqu'une seule association accréditée représente l'ensemble des travailleuses et des travailleurs dans l'établissement, le **RSS** est élu par cette association.
- Lorsque plusieurs associations accréditées représentent les travailleuses et les travailleurs dans l'établissement, elles peuvent, par entente, désigner le **RSS**.

**À noter :** Si les associations ne s'entendent pas, la désignation est faite selon les modalités déterminées par le [Règlement sur les comités de santé et sécurité](#) (RCSS).

- **Par les travailleurs non représentés par une association accréditée :**

Lorsqu'il n'y a aucune association accréditée dans l'établissement, le **RSS** est désigné par vote ou par consensus. S'il y a un seul volontaire, il est nommé **RSS**.

### Pour organiser le vote lorsqu'il n'y a aucune association accréditée

- Une assemblée est convoquée à cette fin par une travailleuse ou un travailleur de l'établissement.
- 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 pour permettre à toutes les travailleuses et tous les travailleurs d'y prendre part.
- La tenue du vote se fait par scrutin.
- Parmi les travailleurs candidats, celui qui obtient le plus de votes est désigné comme représentant.
- 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. La tenue de l'assemblée peut se faire virtuellement afin de permettre l'ensemble des travailleuses et travailleurs d'y prendre part.

## Qu'arrive-t-il si les travailleuses et les travailleurs de l'établissement ne désignent pas de RSS ?

---

L'employeur est responsable de la mise en place des mécanismes de participation dans son établissement. Il doit prendre les mesures nécessaires pour que les travailleuses et travailleurs désignent un **RSS** et les informer de leur obligation à cet effet.

Pour soutenir les travailleuses et les travailleurs avec la désignation d'un **RSS**, l'employeur peut :

- afficher les informations concernant le rôle et les fonctions du **RSS** en informant et en diffusant, par exemple, les informations disponibles sur la page Web de la CNESST ou auprès des associations sectorielles paritaires (ASP) concernées, le cas échéant;
- démontrer sa volonté de les soutenir dans leur démarche de désignation;
- expliquer comment son rôle et ses fonctions pourront être effectués dans l'établissement et son importance dans la prise en charge de la santé et de la sécurité;
- prendre le temps d'écouter les questions ou préoccupations des travailleuses et travailleurs, et y répondre pour les encourager à se porter volontaire;
- offrir un endroit et les libérer le temps de la nomination du **RSS**.

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 en prévention-inspection) en composant le 1 844 838-0808, option 1.

## Le RSS doit-il obligatoirement être membre du comité de santé et sécurité ?

---

Non, le régime intérimaire ne prévoit pas une obligation voulant que le **RSS** doive être membre du **CSS**. Il le sera à l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires des mécanismes de prévention propre à l'établissement.



## Quelles sont les fonctions du RSS ?

---

Pendant la durée du régime intérimaire, le **RSS** a trois fonctions.

---

### Fonction 1 : Faire l'inspection des lieux de travail

Le **RSS** doit faire une « tournée » de l'établissement afin d'inspecter les lieux de travail et identifier les situations qui sont source de dangers ou qui présentent des risques pouvant affecter la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et des travailleurs. Ainsi, par une inspection minutieuse des lieux de travail, il recense par écrit et signale les risques pouvant provoquer des lésions professionnelles dans l'établissement. Le **RSS** peut se servir à titre d'exemple de l'[outil d'identification des risques](#) conçu par la CNESST. Cet outil présente des mesures de prévention à mettre en place pour identifier, corriger et contrôler les risques. Il peut également utiliser le [programme de prévention](#) de l'établissement.

---

### Fonction 2 : Faire des recommandations au comité de santé et de sécurité (CSS)

L'inspection des lieux de travail amènera le **RSS** à formuler des recommandations, et doit y inclure celles concernant les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins et celles concernant les tâches qui ne devraient pas être effectuées par ces travailleurs, et proposer des mesures de prévention à mettre en place.

Le **RSS** doit faire ses recommandations au comité de santé et de sécurité, lorsqu'il y en a un, ou le cas échéant, à l'employeur. Il doit consigner par écrit ses recommandations.

---

### Fonction 3 : Porter plainte à la CNESST

Avant de porter plainte à la CNESST, le **RSS** devrait s'assurer que la situation dangereuse ou à risque d'affecter la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychique a été rapportée et prise en charge par les intervenants de l'établissement (comité de santé et de sécurité, employeur) en les informant de la situation et en leur recommandant des mesures de prévention à mettre en place pour corriger la situation.

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

## Être RSS c'est...

- **collaborer et participer** à la mise en place de solutions en SST
- **influencer** la prise de décision de l'employeur en matière de SST
- **être la voix de ses collègues** pour les questions de SST
- **partager** votre expérience, votre savoir-faire et vos idées
- **faire vivre** la culture de la prévention

## Qualités du RSS

- Démontrer un véritable intérêt pour la santé et la sécurité du travail
- Faire preuve d'ouverture
- Avoir une attitude positive
- Aimer le travail d'équipe
- Respecter les autres membres du personnel
- Savoir faire des compromis
- Avoir une bonne capacité d'analyse
- Avoir un bon jugement

## Quelle est la durée du mandat du RSS ?

---

Il n'y a pas de durée déterminée pour le mandat d'un **RSS**.

Il est toutefois recommandé que le **RSS** puisse occuper son poste suffisamment longtemps pour bien connaître son milieu et ainsi exercer plus facilement ses fonctions.

## Le RSS a-t-il une formation à suivre ?

Pendant le régime intérimaire, il n'y a pas d'obligation de formation pour le **RSS**.

Lorsque les modifications législatives et réglementaires propres aux établissements entreront en vigueur, il est prévu que le **RSS** participe à une formation obligatoire. Le contenu et la durée de la formation seront déterminés par règlement.

Le **RSS** devra participer à cette formation dans le délai qui sera prévu par règlement. Il pourra 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 au règlement.

## Est-ce que le RSS a un temps de libération défini ?

Le **RSS** est considéré au travail lorsqu'il exerce l'une des trois fonctions énumérées ci-haut.

La durée du temps de libération est déterminée :

- par entente entre les membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement ;
- à défaut d'entente, le temps minimal est prévu par la LMRSSST en fonction du nombre de travailleuses et de travailleurs dans l'établissement.

### Tableau - Temps de libération selon la LMRSSST (à défaut d'entente)

Le temps minimal consacré par le **RSS** à ses fonctions est déterminé chaque trimestre selon le nombre de travailleuses et travailleurs de l'établissement.

20 à 50 travailleuses et travailleurs	9 h 45
51 à 100 travailleuses et travailleurs	19 h 30
101 à 200 travailleuses et travailleurs	32 h 30
201 à 300 travailleuses et travailleurs	48 h 45
301 à 400 travailleuses et travailleurs	58 h 30
401 à 500 travailleuses et travailleurs	68 h 15
Plus de 500 travailleuses et travailleurs	68 h 15
Pour chaque tranche additionnelle de 100 travailleurs	13 h sont ajoutées

## EXEMPLE

Une entreprise compte plus de 500 travailleurs.

- Il peut y avoir entente entre les membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement sur le temps de libération du **RSS**.
- Sinon, le temps minimal consacré par le **RSS** à ses fonctions sera de 68 h 15 par trimestre.



Il faut ajouter à ce temps, le temps de participation au comité de santé et de sécurité et le temps de déplacement nécessaire dans le cas où le **RSS** exerce des fonctions pour un regroupement d'établissements.

Le **RSS** doit aviser son supérieur immédiat, son employeur ou son représentant, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

## Combien de RSS doit-il y avoir dans un établissement ?

---

Pendant le régime intérimaire, l'obligation légale est de désigner un **RSS** par établissement.

Toutefois, si le temps de libération du **RSS** ne peut être effectué par une seule personne à temps plein par trimestre, plus d'un **RSS** devrait être nommé.

La Loi n'empêche pas la désignation de plus d'un **RSS** et elle ne comprend pas de dispositions sur le sujet. Si le milieu de travail se dote de **RSS** supplémentaires, une entente entre l'employeur et les associations accréditées devra être établie à cette fin. Il faut considérer les incidences que cela peut entraîner (formation, partage du temps de libération).

## S'il y a plusieurs associations accréditées, peut-il y avoir un RSS pour chacune ?

---

Un seul **RSS** doit être désigné par établissement. Toutefois, plus d'un **RSS** peut être désigné par entente entre les associations accréditées.

S'il n'y a pas d'entente, la désignation est faite selon les modalités déterminées par le [Règlement sur les comités de santé et sécurité](#) (RCSS).

## Que faire si les différentes associations accréditées ne s'entendent pas entre elles ?

---

Des modalités du [Règlement sur les comités de santé et sécurité](#) s'appliquent (article 10).

Par exemple, il faut tenir compte des éléments suivants :

- Les associations accréditées peuvent se regrouper par entente.
- Le **RSS** provient de l'association ayant le pourcentage le plus élevé de travailleuses et travailleurs représentés par celle-ci.
- Lorsqu'il y a égalité, le représentant est désigné par tirage au sort entre les candidats des associations concernées.
- Une association accréditée peut désigner un représentant des travailleuses et travailleurs au plus tard 30 jours après qu'un défaut d'entente ait été constaté, sinon, elle sera réputée avoir refusé ou négligé de désigner son représentant.

## Le RSS reçoit-il un salaire lorsqu'il exerce ses fonctions ?

---

Oui. Le **RSS** est réputé être au travail lorsqu'il exerce ses fonctions et a droit à son salaire habituel.

## Quels sont les recours et la protection auxquels a droit le RSS ?

---

La travailleuse ou le travailleur qui occupe la fonction de **RSS** est [protégé](#) par l'article 97 de la LSST. Ainsi, l'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le **RSS** de son poste de travail ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'elle ou il exerce ses fonctions de **RSS**.

## Si le RSS est victime de représailles de la part de son employeur, que doit-il faire ?

---

Le **RSS** peut appeler la CNESST au 1 844 838-0808. Il peut formuler une plainte en utilisant nos services en ligne : [Plaintes et recours](#).

## À quel moment le RSS peut-il s'absenter du travail pour faire l'inspection des lieux de travail ou pour faire une recommandation ?

---

Le **RSS** doit aviser son supérieur immédiat, ou son employeur, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions. Le **RSS** agit pendant ses heures habituelles de travail, au moment opportun. L'employeur doit collaborer et lui permettre de remplir ses fonctions.

## L'employeur ou son représentant doit-il accompagner le RSS lorsqu'il fait une inspection des lieux ?

---

Non. Le **RSS** doit toutefois aviser son supérieur immédiat, son employeur ou son représentant, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

## À quelle fréquence le RSS doit-il inspecter les lieux ?

---

La fréquence des inspections à faire par le **RSS** n'est pas définie par la Loi. Il est toutefois recommandé de la faire une fois par mois. Il est important que l'inspection soit planifiée, organisée et structurée.

## Le comité de santé et de sécurité ou l'employeur sont-ils tenus d'appliquer les recommandations du RSS ?

---

Toute démarche de santé et sécurité est un travail d'équipe :

- Le **RSS** dépose au **CSS** ses recommandations, incluant celles concernant les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins et celles concernant les tâches qui ne devraient pas être effectuées par ces travailleurs.
- En collaboration avec l'employeur, le **CSS** analyse la problématique et les pistes de solutions.
- Le **CSS** fournit à son tour ses recommandations.
- L'employeur met en place les solutions retenues et explique son choix si elles diffèrent de celles proposées par le **CSS**.

## Quel est le rôle du RSS dans la réalisation du programme de prévention ?

La réalisation du programme de prévention est de la responsabilité de l'employeur, lorsqu'obligatoire. Toutefois, celui-ci doit tenir compte des recommandations faites par le **RSS** et le **CSS**. Il doit aussi procéder à l'analyse et à la priorisation des risques, incluant ceux pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins, en collaboration avec le **CSS**.



Le **programme de prévention** n'est pas obligatoire pendant la durée du régime intérimaire pour certains établissements. Il demeure actuellement obligatoire pour les groupes prioritaires 1,2 et 3 en vertu de la LSST ou qui sont membres d'une [mutuelle de prévention](#).

Le programme de prévention deviendra obligatoire, lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation propres aux établissements.

## Quelles sont les responsabilités de l'employeur quant au RSS et à sa désignation ?



- Faire connaître le rôle et l'obligation du **RSS** et faciliter sa désignation, par exemple :
  - afficher l'information sur le rôle du **RSS** et les modes de désignation;
  - en parler lors des rencontres avec les travailleuses et travailleurs;
  - laisser du temps aux travailleuses et travailleurs pour qu'ils puissent procéder à la désignation du **RSS**.
- Libérer le **RSS** de ses tâches habituelles pour lui permettre d'exercer ses fonctions.
- Collaborer avec le **RSS**, par exemple :
  - lui faciliter l'accès au milieu de travail pour ses inspections en SST;
  - répondre à ses questions en matière de SST;
  - être à l'écoute de ses constats et recommandations en matière de SST;
  - l'impliquer dans les communications aux travailleuses et travailleurs en matière de SST;
  - prendre rapidement en charge les situations dangereuses rapportées par le **RSS**.
- Tenir compte des recommandations du **RSS** lors de la mise en place de projets et d'améliorations en santé et sécurité du travail (SST) :
  - faire un suivi au **RSS**;
  - tenir le **RSS** informé des actions faites en matière de SST.

## Peut-il y avoir un RSS 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 ». En 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 pour le permettre.

Toutefois, plus d'un **RSS** 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 long à ce sujet, consultez la page Web de la CNESST à ce propos : [Regrouper plusieurs établissements pour appliquer les mécanismes de prévention.](#)

### Pour en savoir plus...

---

Pour tous les détails sur le rôle du **RSS** vous pouvez aussi consulter le site Web de la CNESST [Représentante ou représentant en santé et en sécurité.](#)

Le **RSS** peut également se référer à son association accréditée qui peut fournir des outils d'aide à la tâche et de l'assistance en cas de besoin.

D'autres outils pourront être disponibles sur les sites Web de nos collaborateurs, dont :

- 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](https://cnesst.gouv.qc.ca)  
**1 844 838-0808**