

Loi sur la santé et la sécurité du travail : nouvelautés en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2025 (Décret 1154-2025)

Le 30 septembre 2021, l'Assemblée nationale du Québec adoptait le projet de loi n° 59, intitulé *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (PL59), marquant ainsi la première réforme d'envergure en santé et sécurité du travail depuis près de 40 ans. Cette réforme majeure, qui modifie notamment la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), prévoyait une mise en œuvre progressive des nouvelles obligations.

Quatre ans plus tard, cette transformation réglementaire franchit une étape déterminante : **le 1^{er} octobre 2025, certaines dispositions permanentes du PL59 entreront pleinement en vigueur**, conformément au Décret 1154-2025. Malgré le dépôt du projet de loi n° 101 au printemps dernier, qui laissait entrevoir un report à 2026, le gouvernement a plutôt confirmé le maintien de cette échéance clé.

Le Décret 1154-2025 prévoit également l'**abrogation**, à cette même date, du *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement* et du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*. Un **nouveau règlement**, le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*, entrera alors en vigueur. Ce règlement regroupe notamment les chapitres suivants :

- Chapitre 2 : Programme de prévention et plan d'action
- Chapitre 3 : Comité de santé et de sécurité
- Chapitre 4 : Représentant en santé et en sécurité

Dans la continuité d'un [article que nous avons publié sur le sujet en 2022](#), la présente publication met en lumière **les principales obligations qui s'imposeront dès cet automne**, afin de vous aider à anticiper leur incidence sur votre milieu de travail.

En vigueur le 1^{er} octobre 2025

Exigence	Description
Encadrement de l'obligation d'élaborer un programme de prévention (articles 58, 59, 60 et 61 LSST)	<ul style="list-style-type: none">• Un programme de prévention doit être élaboré et mis en application dans tous les établissements regroupant au moins 20 travailleurs dans une année.• La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), si elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, peut exiger qu'un employeur élabore et mette en application un programme de prévention dans le délai qu'elle fixe, et ce, sans égard au nombre de travailleurs dans l'établissement.• Un programme de prévention doit être élaboré dans un établissement comptant moins de 20 travailleuses et travailleurs dans les cas et selon les conditions prévues par règlement.• Le programme doit être mis à jour annuellement.• Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs de l'établissement, l'employeur doit inclure tant les employés à temps plein ou à temps partiel que les employés occasionnels. Il doit également inclure les travailleurs bénévoles avec un contrat d'apprentissage et ceux effectuant un travail sur la route ou dans un autre lieu de travail. Enfin, l'employeur doit aussi considérer les travailleurs dont les services sont loués ou prêtés (par exemple, des travailleurs d'une agence de placement ou des travailleurs étrangers temporaires).• Lorsqu'au cours d'une année le nombre de travailleurs regroupés dans un établissement devient inférieur à 20, l'employeur doit maintenir le programme de prévention mis en application jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.• Le programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. L'employeur doit tenir compte des programmes de santé au travail dans l'élaboration de son programme de prévention. Ils seront élaborés par la CNESST, en collaboration avec le ministre de la Santé et des Services sociaux, et publiés sur son site Internet. Le programme de prévention doit notamment prévoir :<ul style="list-style-type: none">- l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques ou psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité;- les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés grâce à la hiérarchisation des mesures de prévention;- les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;- l'identification des moyens et des équipements de protection individuelle qui sont conformes aux règlements et qui sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs;- les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;- les examens de santé de pré-embauche et en cours d'emploi exigés par règlement;- l'établissement et la mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants susceptibles d'être émis;- le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences.

	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit, tous les trois (3) ans, transmettre à la CNESST, au moyen du formulaire prescrit, les priorités d'action de son programme de prévention, l'état d'avancement des mesures prévues ainsi que le suivi effectué pour éliminer et contrôler les risques identifiés. • La CNESST peut ordonner à un employeur de lui transmettre un programme de prévention ou de modifier le contenu du programme.
<p>Introduction du programme de prévention multi-établissements (article 58.1 LSST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur qui emploie des travailleurs dans plus d'un établissement où s'exercent des activités de même nature peut élaborer et mettre en application un seul programme de prévention pour une partie ou la totalité de ces établissements (« programme de prévention multi-établissements »). • Ce programme de prévention multi-établissements doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ces établissements et devra être applicable pour une période d'au moins trois (3) ans. • La Commission, si elle le juge opportun, peut exiger l'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne.
<p>Encadrement de l'obligation de créer un comité de santé et de sécurité (articles 68, 68.1, 68.2, 70, 74, 78 et 78.1 LSST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un comité de santé et de sécurité (« Comité SST ») doit être formé dans tous les établissements regroupant 20 travailleurs et plus pour une période d'au moins 21 jours au cours de l'année. • Ce nombre de travailleurs inclut la main-d'œuvre prêtée ou louée. • Lorsqu'au cours d'une année le nombre de travailleurs présents dans un établissement devient inférieur à 20, l'employeur doit maintenir le Comité SST jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. • La CNESST, si elle le juge opportun, peut exiger la formation d'un comité SST, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement. • Le nombre de travailleurs formant le Comité SST est déterminé par entente entre l'employeur et les travailleurs de l'établissement. Si aucune entente n'est conclue, ce nombre sera déterminé selon les règles prévues par règlement. En milieu syndiqué, le consentement des travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode dont ils auront convenu. • L'employeur doit désigner au moins un représentant au sein du Comité SST et peut nommer autant de membres qu'il y a de représentants des travailleurs. • Les règles de fonctionnement, incluant notamment la fréquence minimale des réunions, sont établies par entente entre les membres du Comité SST. Tant qu'aucune entente n'est conclue, le Comité doit se réunir au moins une fois tous les trois (3) mois. En l'absence d'entente sur les règles de fonctionnement, ce sont les dispositions prévues par règlement qui s'appliquent. • Les réunions du Comité SST se tiennent durant les heures régulières de travail, sous réserve d'une entente entre ses membres. • Un expert peut participer, sur invitation et sans droit de vote, aux réunions du Comité SST. • Les membres du Comité SST doivent suivre une formation obligatoire dont le délai pour suivre cette formation, le contenu et la durée sont déterminés par règlement. Ils peuvent s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes. • Les fonctions du Comité SST demeurent globalement les mêmes que l'ancien régime mais avec des responsabilités élargies, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - le Comité SST fait davantage que prendre connaissance du programme de prévention : il collabore désormais à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi; - il participe activement à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail;

	<ul style="list-style-type: none"> - il reçoit et prend en considération les recommandations du représentant en santé et en sécurité; - il peut consulter un intervenant en santé au travail ou lui demander sa collaboration, notamment pour évaluer l'opportunité de son implication dans le programme de prévention; - il reçoit et étudie les informations statistiques ou toutes autres informations fournies la CNESST ou par tout autre organisme pertinent. <p>• Lorsqu'un programme de prévention multi-établissements est établi, l'employeur doit mettre sur place un Comité SST pour l'ensemble des établissements couverts par ce programme (« Comité SST multi-établissements »).</p>
<p>Désignation d'un représentant en santé et sécurité (articles 87, 87.1, 88, 88.1, 90,91 et 92 LSST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'il existe un Comité SST dans un établissement, au moins un représentant en santé et en sécurité (« Représentant SST ») doit être désigné parmi les travailleurs de cet établissement. Le Représentant SST est membre d'office du Comité SST. • La CNESST peut également exiger la désignation d'un Représentant SST dans un établissement où il n'y a pas de Comité SST lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs. • Lorsqu'un Comité SST multi-établissements est formé pour des établissements visés par un programme de prévention multi-établissements, au moins un Représentant SST doit être désigné pour l'ensemble de ces établissements. • Dans certains cas et aux conditions prévues par règlement, un représentant en santé et en sécurité doit être nommé dans un établissement regroupant moins de 20 travailleuses et travailleurs. Les fonctions du Représentant SST demeurent similaires à celles du représentant à la prévention sous l'ancien régime, mais avec un rôle renforcé et élargi. Il doit notamment : <ul style="list-style-type: none"> - collaborer à l'élaboration et la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action; - transmettre ses recommandations par écrit à l'employeur; - participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, y compris des contaminants et des matières dangereuses; - effectuer les inspections des lieux de travail; - repérer toute situation présentant un danger; - recevoir les avis d'accidents; - mener des enquêtes sur les incidents réels ou potentiels et transmettre les résultats au Comité SST (lorsqu'il existe); - formuler les recommandations jugées opportunes, incluant celles liées aux risques psychosociaux, au Comité SST ou, à défaut, aux travailleurs, à leur association accréditée et à l'employeur; - accompagner les inspecteurs de la CNESST lors de leurs visites; - aider les travailleurs dans l'exercice de leurs droits (plainte, droit de refus, etc.). • Le Représentant SST peut s'absenter de son travail pendant le temps nécessaire pour effectuer l'inspection des lieux de travail, accompagner l'inspecteur de la CNESST lors de ses visites et intervenir lorsqu'un travailleur exerce son droit de refus. Le temps qu'il peut consacrer à l'exercice de ses autres fonctions est déterminé par entente entre les membres du Comité SST. À défaut d'entente, le temps minimal s'applique dans les cas et selon les conditions prévues par règlement. Le Représentant SST est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues.

	<ul style="list-style-type: none"> • Le Représentant SST doit suivre une formation obligatoire dont le contenu et la durée sont déterminés par règlement. Il peut s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes. • Voici les formations de la CNESST pour les Représentants SST : <ul style="list-style-type: none"> - Temps partiel : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/formations-webinaires/formations-chantiers-construction/formation-pour-representants-en-sante-en-securite - Temps plein : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/formations-webinaires/formations-chantiers-construction/formation-representants-sante-securite-temps-plein
<p>Création du rôle d'agent de liaison (articles 97.1, 97.2, 97.3, 97.4, 97.5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un agent de liaison doit être formé dans tous les établissements ayant moins de 20 travailleurs. • L'agent de liaison est nommé par entente entre l'association accréditée et les travailleurs non représentés par une association accréditée de l'établissement, selon le mode de nomination qu'ils déterminent entre eux. • L'agent de liaison a pour rôle de faciliter la communication en matière de santé et de sécurité entre l'employeur et les travailleurs. Il collabore à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action en transmettant ses recommandations par écrit à l'employeur, notamment en lien avec l'identification des risques en milieu de travail. L'employeur doit répondre à toute recommandation dans un délai de 30 jours. Si aucune suite n'est donnée dans ce délai, l'agent de liaison peut déposer une plainte à la CNESST. • L'agent de liaison en santé et en sécurité peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et il est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues. • L'agent de liaison doit suivre une formation obligatoire dont le contenu et la durée sont déterminés par la CNESST. Il peut s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ce programme.
<p>Élaboration d'un plan d'action en prévention (articles 61.1 et 61.2 LSST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit élaborer et mettre en application un plan d'action dans tous les établissements regroupant moins de 20 travailleurs pour réduire ou éliminer les risques à la source. • Ce plan poursuit les mêmes objectifs que le programme de prévention destiné aux établissements de 20 travailleurs et plus, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - l'identification des risques pouvant affecter la santé (chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux) ou la sécurité des travailleurs; - les mesures et priorités d'action pour éliminer ou, à défaut, contrôler ces risques, en respectant la hiérarchie des mesures de prévention prévue par règlement et en fixant des échéanciers; - les mesures de surveillance et d'entretien assurant le maintien du contrôle des risques; - l'identification des moyens et équipements de protection individuelle conformes et adaptés; - la formation et l'information en santé et sécurité du travail. <p>S'il existe un programme de santé au travail applicable à son établissement, l'employeur a l'obligation de préciser les éléments relatifs à la santé dans son plan d'action.</p>

Création d'un registre des contaminants et des matières dangereuses (article 52 LSST)	<ul style="list-style-type: none">• Le registre des caractéristiques concernant les postes de travail prévu à l'article 52 de la LSST sera remplacé par un registre des contaminants et des matières dangereuses. Le contenu du registre, qui peut notamment inclure la liste des travailleurs exposés à ces contaminants ou à ces matières dangereuses, ainsi que les modalités de transmission de celui-ci à la CNESST, est déterminé par règlement.• L'employeur doit communiquer aux travailleurs, au Comité SST, à l'association accréditée et au directeur de santé publique la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis.
----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Rappelons que des obligations spécifiques s'appliquent, depuis le 1er janvier 2023, aux chantiers de construction, en vertu du *Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction*.

Communiquez avec nous

Les professionnels de Montréal du groupe Droit du travail et de l'emploi de BLG demeurent à votre disposition pour répondre à toute question que vous pourriez avoir en lien avec l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions et leur mise en œuvre. N'hésitez pas à communiquer avec les autrices ou les personnes-ressources ci-dessous.

Autrices :



Stéphanie Desjardins
Avocate principale
T 514.395.2701
SDesjardins@blg.com



Katherine Poirier
Associée
T 514.954.3175
KPoirier@blg.com

Principaux contacts :



Don Alberga
Associé
T 514.954.2566
DALberga@blg.com



Stéphanie Desjardins
Avocate principale
T 514.395.2701
SDesjardins@blg.com



François Longpré
Associé
T 514.954.2543
FLongpre@blg.com



Kabrina Péron
Avocate
T 514.954.2586
KPeron@blg.com



Katherine Poirier
Associée
T 514.954.3175
KPoirier@blg.com



Catherine Pronovost
Associée
T 514.954.2524
CPronovost@blg.com