

Adoption du projet de loi n°59 : *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans !*

Le 30 septembre 2021, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de loi 59 intitulé *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (ci-après le « **PL59** »).

Première réforme d'importance en santé et en sécurité du travail depuis près de 40 ans, le PL59 modifie la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ci-après la « **LSST** ») ainsi que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après la « **LATMP** »).

Cette publication résume les principales modifications apportées à la législation en matière de santé et de sécurité afin de permettre aux employeurs de connaître les principales obligations susceptibles d'affecter leur milieu de travail.

Dans la Partie 1, nous présenterons les modifications introduites en matière de prévention. La Partie 2 constitue quant à elle un survol des modifications en matière d'indemnisation des lésions professionnelles.

Il convient de noter que le PL59 prévoit une entrée en vigueur de dispositions de manière progressive qui s'échelonnnera sur plusieurs années à compter du 6 octobre 2021.

Partie 1: Volet prévention

En vigueur depuis le 6 octobre 2021

Exigences	Description
Application de la LSST au contexte de télétravail (article 5.1 LSST)	Il est maintenant explicitement prévu que les dispositions de la LSST s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail ainsi qu'à son employeur.

Encadrement des pouvoirs d'un inspecteur en contexte de télétravail (article 179.1 LSST)	• Un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « Commission ») ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail sans le consentement du travailleur s'il s'agit d'une maison d'habitation, sauf s'il obtient une ordonnance de la Cour du Québec.
Intégration de la notion de santé psychique dans la LSST et la LATMP	• L'objet de la loi devient l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychique des travailleurs. • Ainsi, la santé psychique est désormais ajoutée aux dispositions législatives qui traitaient auparavant de santé physique uniquement. • L'employeur doit désormais identifier tant les risques de dangers physiques que psychosociaux présents dans le milieu de travail et prendre les moyens raisonnables afin de les éliminer à la source (art. 51 LSST).
Introduction de l'obligation de l'employeur de contrer la violence physique ou psychologique (article 51 (16) LSST)	• L'employeur a désormais une obligation formelle de contrer la violence physique ou psychologique sur les lieux de travail et de télétravail, incluant la violence conjugale ou familiale.
Application de la LSST aux agences de placement (article 51.1.1 LSST)	• La LSST prévoit maintenant qu'une agence de placement, ou tout autre employeur qui loue ou prête de la main-d'œuvre, ne peut se soustraire aux obligations qui lui sont imposées à l'article 51.1 de la LSST en transférant ou limitant ses obligations légales par contrat ou par convention. • En d'autres termes, l'agence de placement et l'entreprise cliente doivent toutes deux veiller au respect des obligations imposées à un employeur par la LSST.

En vigueur le 6 avril 2022

Exigences	Description
Introduction d'un régime intérimaire de prévention (articles 288, 289, 290, 292, 293 PL59)	• Il s'agit d'une solution provisoire concernant la prévention et la participation des travailleurs avant l'adoption du <i>Règlement sur les mécanismes de prévention</i> qui entrera en vigueur en même temps que les dispositions pertinentes du PL59. • Plus spécifiquement, le PL59 élimine le concept de groupes prioritaires en ce que dorénavant, tous les établissements regroupant 20 travailleurs seront régis par l'obligation de mettre en place un comité de santé et sécurité. En effet, à compter du 6 avril 2022, les établissements groupant au moins 20 travailleurs devront : - consigner par écrit l'identification et l'analyse des risques pouvant toucher la santé des travailleurs ainsi que de ceux pouvant toucher leur sécurité; - mettre en place un comité de santé et de sécurité avec les fonctions restreintes de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement afin de faire des recommandations écrites à l'employeur; - désigner au moins un représentant en santé et en sécurité avec les pouvoirs restreints de faire l'inspection des lieux de travail, de faire des recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité et de porter plainte à la Commission. • Les établissements regroupant moins de 20 travailleurs devront quant à eux: - consigner par écrit l'identification des risques pouvant toucher la santé des travailleurs ainsi que de ceux pouvant toucher leur sécurité; - désigner un agent de liaison en santé et en sécurité. • L'employeur qui possède plusieurs établissements où s'exercent des activités de même nature pourra, moyennant certaines conditions, élaborer un seul programme de prévention pour une partie ou la totalité de ces établissements. • L'employeur devra alors réaliser une identification et une analyse de risques qui devront tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans les établissements regroupés. • Un seul comité de santé et de sécurité devra être formé et un seul représentant en santé et en sécurité devra être désigné pour l'ensemble des établissements regroupés. • La Commission, si elle le juge opportun, pourra exiger l'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne. • L'employeur et les travailleurs de ces établissements peuvent également déterminer, par entente, de former en plus du comité de santé et de sécurité formé pour l'ensemble des établissements, des comités additionnels ou désigner un nombre supérieur de représentants en santé et en sécurité.

En vigueur le 1^{er} janvier 2023

Exigences	Description
Création d'un protocole uniformisé pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (articles 40, 40.1, 42.1, 46, 48.1 et 48.2 LSST)	- Le processus de retrait préventif sera uniformisé à compter du mois de janvier 2023. Le directeur de la santé publique (« DNSP ») participera à l'élaboration de protocoles visant l'identification des dangers et des conditions de l'emploi qui y sont associés aux fins de l'exercice du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite¹. Ces protocoles seront transmis à la Commission et publiés sur son site Internet, ce qui permettra aux employeurs d'avoir progressivement accès aux dangers identifiés dans leur industrie. - Afin de faire une demande de retrait préventif, la travailleuse enceinte ou qui allaite pourra obtenir un <i>Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite</i> aux fins du programme <i>Pour une maternité sans danger</i> auprès du professionnel qui effectue son suivi de grossesse (ou de celui qui effectue le suivi postnatal selon le type de demande présentée). - Si toutefois les dangers et les conditions du travail qui y sont associées ne sont pas identifiés par un protocole, le professionnel devra, avant de délivrer le certificat, consulter un médecin chargé de la santé au travail ou, à défaut, le directeur de santé publique (ou son mandataire) de la région dans laquelle se trouve l'établissement de l'employeur.

En vigueur à d'autres dates qui seront fixées par le gouvernement²

Exigences	Description
Encadrement de l'obligation d'élaborer un programme de prévention (articles 58, 59 et 60 LSST)	- Un programme de prévention devra être élaboré et mis en application dans tous les établissements regroupant au moins 20 travailleurs dans une année. Les employeurs nouvellement assujettis bénéficieront d'un délai afin de faciliter la mise en place d'un programme de prévention. - Le programme devra par la suite être mis à jour annuellement. - Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs, 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 devra comporter notamment l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, des mesures ou des priorités qui adressent ces risques, des mesures de surveillance, des méthodes d'identification des équipements de protection individuelle, des programmes de formation, les examens de santé de pré-embauche et en cours d'emploi exigés par règlement, la mise à jour des matières dangereuses utilisées et des contaminants susceptibles d'être émis et un service adéquat de premiers soins. - L'employeur devra, à tous les trois ans, transmettre à la Commission les priorités d'action déterminées dans le cadre de son programme de prévention, l'état d'avancement des mesures prévues ainsi que le détail du suivi effectué concernant les mesures établies aidant à éliminer et contrôler les risques identifiés pour ces priorités, en complétant le formulaire prescrit à cet effet.

¹ Articles 40, 41, 46 et 47 LSST

² Les dates ne peuvent être postérieures au 6 octobre 2025

Introduction du programme de prévention multi-établissements (article 58.1 LSST)	• L'employeur qui emploie des travailleurs dans plus d'un établissement où s'exercent des activités de même nature pourra 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 devra tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ces établissements et devra être applicable pour une période d'au moins trois ans. • La Commission, si elle le juge opportun, pourra exiger l'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne.
Encadrement de l'obligation de créer un comité de santé et de sécurité (articles 68, 68.1, 68.2, 70, 74 et 78.1 LSST)	• Un comité de santé et de sécurité (« Comité SST ») devra 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 Commission, si elle le juge opportun, pourra exiger la formation d'un comité SST, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement. • Le nombre de travailleurs formant le Comité SST sera déterminé par entente entre l'employeur, l'association accréditée et les travailleurs non représentés par une association accréditée de l'établissement. • Les règles de fonctionnement et autres modalités du Comité SST seront déterminées par entente entre les membres du Comité SST. • Les membres du Comité SST devront suivre une formation théorique approuvée par la Commission. • Les fonctions du Comité SST sont semblables à celles en vertu de l'ancien régime, sauf notamment en ce que le Comité SST collaborera dorénavant à l'élaboration du programme de prévention plutôt que de simplement en prendre connaissance. • Lorsqu'un programme de prévention multi-établissements est établi, l'employeur devra mettre sur place un Comité SST pour l'ensemble des établissements couverts par ce programme (« Comité SST multi-établissements »).
Création d'un représentant en santé et sécurité (articles 87, 87.1, 87.2, 88.1 et 91 LSST)	• Lorsqu'il existe un Comité SST dans un établissement, au moins un représentant en santé et en sécurité (« Représentant SST ») devra être désigné parmi les travailleurs de cet établissement. Le Représentant SST deviendra membre d'office du Comité SST. • La Commission pourra 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. • Au moment où un Comité SST multi-établissements agissant pour les établissements couverts par un programme de prévention multi-établissements est formé, au moins un Représentant SST est désigné pour ces établissements. • Les fonctions du Représentant SST sont semblables à celles du Représentant à la prévention en vertu de l'ancien régime, sauf notamment en ce que le Représentant SST collaborera dorénavant à l'élaboration et la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action plutôt que de simplement identifier les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs dans l'établissement. • Le Représentant SST devra suivre une formation théorique approuvée par la Commission.

Création du rôle d'agent de liaison (articles 97.1, 97.2, 97.3, 97.5 LSST)	• Un agent de liaison devra être formé dans tous les établissements ayant moins de 20 travailleurs. • L'agent de liaison sera nommé par entente entre l'association accréditée et les travailleurs non représentés par une association accréditée de l'établissement. • L'agent de liaison pourra émettre des recommandations à l'employeur et faire des plaintes à la Commission advenant le non-respect de ses recommandations. • L'agent de liaison devra suivre une formation théorique approuvée par la Commission.
Élaboration d'un plan d'action en prévention (articles 61.1 et 61.2 LSST)	• L'employeur devra 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 partage les mêmes objectifs que le programme de prévention qui s'adresse aux établissements regroupant au moins 20 travailleurs relativement à l'identification des risques, les mesures de priorités et de surveillance, l'identification des équipements de protection individuels et les programmes de formation.
Création d'un registre des contaminants et des matières dangereuses (article 52 LSST)	• 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.

Partie 2: Volet réparation

En vigueur depuis le 6 octobre 2021

Exigences	Description
Adoption du <i>Règlement sur les maladies professionnelles</i> qui remplace l'Annexe I de la LATMP	• Ce règlement remplace les sections qui étaient précédemment annexées à la LATMP et qui énuméraient les maladies auxquelles l'article 29 de la LATMP fait référence ainsi que les critères d'admissibilité. • Des maladies sont ajoutées à la liste, par exemple le trouble de stress post-traumatique ainsi qu'une section portant sur les maladies oncologiques ajoutant plusieurs types de cancer à la liste, tel que le cancer du rein, de la vessie, du larynx, de la peau et de la prostate. • Des conditions particulières reliées à une atteinte auditive causée par le bruit sont précisées, ces conditions et critères étant présentement précisés dans la jurisprudence. Le travailleur doit « avoir exercé un travail impliquant une exposition à un bruit excessif. » • Plus particulièrement, ce règlement comprend huit (8) sections : 1. Maladies causées par les agents chimiques 2. Agents biologiques et maladies infectieuses ou parasitaires 3. Maladies de la peau 4. Maladies causées par des agents physiques 5. Maladies de l'appareil respiratoire 6. Troubles musculo -squelettiques 7. Troubles mentaux 8. Maladies oncologiques

Financement et imputation – Élargissement des circonstances dans lesquelles les dossiers peuvent être imputés à tous les employeurs (article 327 de la LATMP)	La nouvelle mouture de l'article 327 de la LATMP prévoit de nouvelles circonstances dans lesquelles les coûts afférents à un dossier seront imputés aux employeurs de toutes les unités, soit les coûts afférents à une blessure ou d'une maladie survenue en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur.
Financement et imputation – Atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail (article 328 LATMP)	- Un paragraphe sera ajouté à l'article 328 LATMP afin de prévoir qu'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail sera imputée à un ou plusieurs groupes d'unités, déterminé(s) en fonction de la nature du travail qui a le plus contribué à l'apparition de l'atteinte auditive ou à l'ensemble des employeurs lorsqu'une telle imputation/détermination ne peut être effectuée. - Ainsi, les coûts associés aux surdités (maladies professionnelles) seront dorénavant imputés à tous les employeurs ou à un ou des groupe(s) d'employeurs.
Revalorisation des amendes prévues à la LATMP (articles 458 à 467 LATMP)	- Les amendes prévues en cas de non-respect de la LATMP font l'objet d'une nette augmentation. - Notamment, les amendes pour les personnes physiques sont dorénavant d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ et pour toute autre personne (incluant les personnes morales) d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 20 000 \$, si une personne agit en vue d'obtenir un avantage auquel il sait ne pas avoir droit, fait une fausse déclaration, entrave ou tente d'entraver une enquête, une vérification ou un examen de la Commission ou refuse de se soumettre à une ordonnance (art. 464 LATMP). - Si aucun article précis de la LATMP ne vise l'infraction commise, l'amende pour une personne physique est alors d'au moins 500 \$ et d'au plus 1 000 \$, et pour toute autre personne (incluant une personne physique) d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 2 000 \$ (Art. 465 LATMP). - Le seuil minimal et le seuil maximal de l'amende sont doublés à la première récidive et triplés la fois suivante (467 LATMP).

Il convient également de noter que plusieurs amendements initialement prévus au projet de loi³ concernant les partages et transferts de l'imputation ont été retirés. À titre d'exemple, les règles applicables à l'article 329 LATMP visant les demandes de partage de coûts lorsqu'un travailleur est déjà handicapé au moment de sa lésion professionnelle demeureront inchangées. Les règles applicables à un transfert de coûts en vertu de l'article 326 LATMP demeurent également inchangées.

³ Voir à cet effet Loi modernisant le régime de la santé et de la sécurité du travail : Québec revisite les piliers du temple, 12 janvier 2021 : <https://www.blg.com/fr/insights/2021/01/an-act-to-modernize-the-occupational-health-and-safety-regime>.

En vigueur le 6 avril 2022

Exigences	Description
Indemnité de décès (article 91.1 LATMP)	- Désormais, le droit à une indemnité de décès se prescrira sept (7) ans suivant la date du décès du travailleur. - Aucune période de prescription n'était auparavant prévue à la législation.

En vigueur le 6 octobre 2022

Exigences	Description
Accorder des mesures de réadaptation au travailleur avant la consolidation de sa lésion professionnelle (articles 145 et suivants LATMP)	- L'article 145 LATMP sera remplacé par une section intitulée « mesures de réadaptation avant la consolidation ». - La Commission pourra, dès l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion professionnelle et avant la consolidation de cette lésion, accorder au travailleur des mesures de réadaptation adaptées à son état de santé et visant à favoriser sa réinsertion professionnelle, dans les cas et aux conditions prévues à la loi. - La Commission pourra, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, mettre en œuvre des mesures favorisant la réintégration du travailleur auprès de l'employeur, notamment en développant sa capacité à reprendre graduellement les tâches que comporte son emploi. - La Commission devra, avant d'accorder ou de mettre en œuvre une telle mesure de réadaptation, soumettre celle-ci au professionnel de la santé qui a charge du travailleur, sauf si cette mesure n'a aucun effet sur l'état de santé de ce dernier. - Lorsque l'employeur procédera à une assignation temporaire durant la réalisation de mesures de réadaptation préalables à la consolidation, seules les mesures qui compromettent cette assignation temporaire devront être interrompues.
Encadrement de l'obligation d'accommodement afin de favoriser le retour au travail (articles 170 à 170.4 LATMP)	- L'article 170 de la LATMP est modifié afin d'intégrer les principes élaborés dans l'arrêt <i>Caron</i>⁴ de la Cour suprême du Canada quant à l'obligation d'accommodement raisonnable imposée aux employeurs par la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> dans le cadre de l'application de la loi et notamment des mesures de réadaptation (droit de retour au travail, réadaptation, etc.) - Cet accommodement pourra comprendre l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire de travail et de l'organisation du travail si ces changements ne dénaturent pas l'emploi. - La détermination de la nécessité d'un accommodement raisonnable, afin de permettre au travailleur d'exercer un emploi convenable disponible chez l'employeur, reviendra en totalité à la Commission (article 170.1 de la LATMP). - L'employeur devra collaborer avec la Commission à la mise en œuvre de mesures d'accommodement, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive (article 170.2 de la LATMP). - Un employeur qui refusera notamment de collaborer ou de réintégrer un travailleur s'exposera au risque de se voir imposer une sanction administrative pécuniaire équivalente au coût des prestations auxquelles le travailleur aurait eu droit durant la période de défaut de l'employeur (article 170.4 LATMP).

Soutien de la Commission en matière de recherche d'emploi et d'accompagnement (article 173 LATMP)	• La Commission fournira des services de soutien en recherche d'emploi à un travailleur victime d'une lésion professionnelle lorsqu'il est incapable, en raison de sa lésion, d'exercer son emploi et qu'il devient capable d'exercer un emploi convenable qui n'est pas disponible. • La Commission fournira également ces services à un travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail et que son employeur ne le réintègre pas dans son emploi ou dans un emploi équivalent.
Encadrement de l'assignation temporaire par l'introduction d'un formulaire prescrit par la Commission (article 179 LATMP)	• L'article 179 LATMP sera modifié afin de prévoir que l'employeur devra utiliser le formulaire prescrit par la Commission en matière d'assignation temporaire. • Ce formulaire contiendra dorénavant une description par le médecin traitant des limitations fonctionnelles temporaires liées à la lésion professionnelle. • L'employeur devra transmettre le formulaire à la Commission, que l'assignation soit autorisée ou non par le médecin traitant.
Collaboration de l'employeur dans le cadre de l'assignation temporaire (article 180 LATMP)	• L'article 180 LATMP sera modifié afin de prévoir que dans l'éventualité où un travailleur est assigné à un travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni dans le cadre de son emploi, l'employeur devra inscrire, sur le formulaire, l'option de versement du salaire choisi par le travailleur. • L'employeur devra préciser (1) s'il versera au travailleur le même salaire et les mêmes avantages auxquels il a habituellement droit ou (2) s'il versera le salaire et les avantages uniquement pour les heures de travail prévues par l'assignation temporaire. L'employeur pourra modifier l'option choisie une seule fois pour une même lésion professionnelle.
Retrait du pouvoir discrétionnaire du Bureau d'évaluation médicale (« BEM ») (article 221 LATMP).	• Le membre du BEM sera dorénavant tenu de se prononcer sur les points 4 (atteinte permanente) et 5 (limitations fonctionnelles) lorsque la lésion professionnelle est jugée consolidée par ce dernier, sauf si des raisons d'ordre médical l'en empêchent.

En vigueur le 6 avril 2023

Exigences	Description
Délai de contestation d'une décision devant le Tribunal administratif du travail (article 359.1 LATMP)	• Le délai de contestation d'une décision rendue par la Direction de la révision administrative de la Commission (DRA) sera dorénavant de 60 jours (ce délai étant actuellement de 45 jours).

Contestation d'une décision de la Commission directement devant le Tribunal administratif du travail (article 360 LATMP)	- Dans certains cas, une personne pourra contester la décision de la Commission directement au Tribunal administratif du travail (sans passer par une demande de révision auprès de la DRA). - La contestation pourra porter sur : i) l'avis du BEM, ii) l'avis du Comité spécial qui analyse les maladies professionnelles pulmonaires, iii) l'avis du Comité des maladies professionnelles oncologiques ou iv) une décision en matière de financement.
--	---

En vigueur à d'autres dates qui seront fixées par le gouvernement

Exigences	Description
Création du Comité des maladies professionnelles oncologiques (articles 233.1 et suivants) ⁵	- Si un travailleur allègue être atteint d'une maladie professionnelle oncologique, la Commission devra soumettre son dossier au Comité des maladies professionnelles oncologiques. - Le Comité étudiera le dossier et rendra un rapport écrit qui sera transmis à la Commission dans les 40 jours de la demande. Ce rapport inclura un avis sur le lien entre la maladie professionnelle et les caractéristiques ou les risques particuliers du travail exercé par le travailleur. - La Commission sera liée par le diagnostic et les autres constatations établies par le Comité (article 233.7 LATMP).
Création du comité scientifique sur les maladies professionnelles (articles 348.1 et suivants LATMP) ⁶	- Le Comité scientifique sur les maladies professionnelles aura pour mandat de faire des recommandations en matière de maladies professionnelles au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec et à la Commission. - Les recommandations porteront notamment sur des vigies scientifiques (recherches et études menées sur les maladies professionnelles), des analyses de relation de cause à effet entre des contaminants et des risques particuliers et la production d'avis écrits.

⁵ Ces articles seront en vigueur 60 jours après la date à laquelle l'ensemble des membres d'un premier comité visé par le projet de loi auront été nommés

⁶ Ces articles seront en vigueur lorsque l'ensemble des membres du Comité auront été nommés.

Prochaines étapes

BLG publiera prochainement des bulletins d'information plus spécifiques concernant les nouvelles exigences prévues au PL59 afin d'aider les employeurs à se conformer aux nouvelles obligations. Restez donc à l'affût de nos prochaines publications.

Nous vous invitons à communiquer avec votre avocat BLG ou l'un des contacts ci-dessous de l'équipe de droit du travail et de l'emploi pour toutes questions concernant le cadre juridique régissant le régime de santé et de sécurité du travail au Québec.

Auteurs :



Stéphanie Desjardins

Avocate

T 514.395.2701

SDesjardins@blg.com



Maude Longtin

Avocate principale

T 514.954.2645

MLongtin@blg.com



Katherine Poirier

Associée

T 514.954.3175

KPoirier@blg.com

Contact principal :



Don Alberga

Associée

T 514.954.2566

DAlberga@blg.com



Stéphanie Desjardins

Avocate

T 514.395.2701

SDesjardins@blg.com



François Longpré

Associé

T 514.954.2543

FLongpre@blg.com



Maude Longtin

Avocate principale

T 514.954.2645

MLongtin@blg.com



Katherine Poirier

Associée

T 514.954.3175

KPoirier@blg.com



Catherine Pronovost

Avocate-conseil

T 514.954.2524

CPronovost@blg.com