Santé et sécurité au travail : comprendre les nouvelles obligations des employeurs

10 décembre 2025

Auteur

Marie-Hélène Jolicoeur

Associée, Avocate

La réforme du régime de santé et de sécurité au travail, amorcée en 2021, a franchi l'une de ses dernières étapes avec l'adoption de nouvelles obligations à l'intention des employeurs. Depuis le 6 octobre 2025, les employeurs doivent se conformer à plusieurs dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (la « LMRSST »), ainsi qu'au *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* (le « Règlement »), en vigueur depuis le 1er octobre 2025.

Alors que les préoccupations à l'égard des risques psychosociaux sont grandissantes au sein de notre société et, en particulier en milieu de travail, la nécessité, voire l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures raisonnables pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleurs revêt toute son importance.

De fait, selon une étude conduite par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (la « CNESST ») les statistiques relatives aux risques psychosociaux (violence, stress, harcèlement) révèlent une hausse de 71,4 % des lésions attribuables à ce type de risques depuis 2020[1]. Ainsi, les récentes modifications législatives et réglementaires visent à renforcer la protection de la santé physique et psychologique des travailleurs. Elle impose aux employeurs une approche proactive pour se conformer à l'évolution de la société. Il va sans dire qu'une telle approche est aussi porteuse pour tenter de réduire les coûts découlant de recours, plaintes ou réclamation pour lésions professionnelles auprès de la CNESST.

Les risques psychosociaux en milieu de travail

Les récentes modifications apportées par la LMRSST reconnaissent explicitement l'importance pour l'employeur d'identifier, de corriger et de contrôler les risques psychosociaux au sein du milieu de travail, et ce, au même titre que tous les autres risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

Les principales nouveautés du régime permanent

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Le Régime permanent établissant des mécanismes de prévention et de participation en établissement (le « Régime permanent ») est édicté par le Règlement, conformément à la LMRSST. Il vient remplacer le Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation (le « Régime intérimaire ») initialement prévu lors de l'entrée en vigueur de la LMRSST. Les principales modifications concernent l'obligation d'élaborer, de mettre en place et de maintenir à jour le programme de prévention ou le plan d'action.

Établissement de 19 travailleurs ou moins

a. Élaborer et mettre en application un plan d'action

Le plan d'action est un outil de prévention conçu pour éliminer directement les dangers menaçant la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleurs[2]. La LMRSST prévoit que le Plan d'action doit, au minimum, inclure les éléments suivants[3] :

> « l'identification des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et **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 en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;
> les mesures de surveillance et d'entretien permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;
> l'identification des moyens et des équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;
> la formation et l'information en matière de santé et de sécurité du travail ».

b. Désigner un agent de liaison en santé et en sécurité.

L'agent de liaison (« ALSS ») joue un rôle clé dans le mécanisme de participation en établissement. Il collabore notamment à l'élaboration et à la mise en application du plan d'action. Il émet des recommandations écrites à l'employeur et participe à l'identification et à l'analyse des risques, incluant les risques psychosociaux, pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs[4].

Établissement de 20 travailleurs ou plus

a. Élaborer et mettre en application un programme de prévention

Le programme de prévention inclut tous les éléments du plan d'action, mais il constitue un outil plus complexe offrant une vue d'ensemble à long terme de l'organisation de la prévention au sein du milieu de travail[5]. La LMRSST précise les éléments que doit inclure minimalement le programme de prévention[6]. En somme, ce programme intègre, en sus de ce que prévoit le plan d'action, les examens de santé pré-embauche et en cours d'emploi, l'établissement et la mise à jour d'une liste des matières dangereuses et des contaminants, ainsi que le maintien d'un service de premiers soins adéquat pour répondre aux urgences.

La LMRSST a modifié ce programme initialement prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour inclure explicitement la protection de la santé psychique des travailleurs, en intégrant l'analyse des risques psychosociaux.

b. Mettre en place un Comité de la santé et de la sécurité

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Le Comité de la santé et de la sécurité (« CSS ») joue un rôle important notamment dans l'élaboration du programme de prévention, l'identification des risques, incluant les risques psychosociaux, et pour l'analyse du milieu de travail; il propose des mesures visant à corriger et contrôler ces risques[7]. À défaut d'entente entre l'employeur et les travailleurs, le Règlement prévoit la composition du CSS, les procédures et modalités de désignation des représentants des travailleurs et les règles de fonctionnement du CSS.

c. Désigner un(e) représentant(e) en santé et sécurité

Le représentant en santé et en sécurité (« RSS ») est un membre du CSS et l'assiste dans ses mandats, notamment pour l'inspection des lieux de travail, la réception et l'analyse des avis d'accidents, ainsi que l'identification des dangers, dont les risques psychosociaux, pour les travailleurs[8]. À défaut d'entente entre les membres du CSS, le Règlement édicte le temps minimal requis pour l'exercice des fonctions de RSS (lequel dépend du nombre de travailleurs et du niveau d'établissement)[9].

L'obligation de formation

L'ALSS doit, dans l'année suivant sa désignation, participer à une formation théorique développée par la CNESST[10]. Le RSS et les membres du CSSS doivent par ailleurs suivre une formation théorique d'une durée minimale d'une journée, délivrée par la CNESST ou par une personne ou un organisme reconnu par celle-ci et ce, dans les 120 jours de leur désignation.[11]

À noter que la CNESST propose aux employeurs un outil informatif à travers son programme de santé au travail, qui se concentre sur trois risques psychosociaux de plus en plus présents : la violence, le harcèlement et l'exposition à un événement potentiellement traumatique. Ce programme fournit un portrait de l'identification de ces risques et propose, à titre d'exemple, un tableau des mesures de prévention pouvant être mises en place selon le risque et le facteur psychosocial concerné. [12]

Conclusion

En mettant l'accent sur les risques psychosociaux et en modulant les mécanismes de prévention, ces ajouts au régime de santé et de sécurité visent à garantir un environnement de travail sain et sécuritaire.

La législation offre une période de transition aux employeurs pour se conformer aux nouvelles obligations. À partir du 6 octobre 2025, l'employeur dispose d'un an pour mettre en place soit le programme de prévention, soit le plan d'action[13]. Ces deux outils doivent être mis à jour annuellement.[14]

Ces nouvelles obligations s'inscrivent dans une tendance du législateur à rehausser les mesures de prévention en milieu de travail en misant notamment sur l'implication des travailleurs, leur formation et le partage d'informations. À cet effet, le 29 octobre 2025 était publié sous forme de projet, le *Règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel*[15]. De nouvelles obligations incomberont aux employeurs quant à l'information à fournir aux travailleurs, notamment sur les risques propres au lieu de travail qui ont été identifiés ou analysés quant à des situations de violence à caractère sexuel[16]. De plus, suivant ce projet de règlement, il faudra prévoir une procédure de traitement des plaintes ou signalements ainsi qu'une formation spécifique aux situations de violence à caractère sexuel[17].

Ainsi, les entreprises doivent donc évaluer et ajuster leurs pratiques afin de répondre à ces

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

nouvelles obligations.

---

1. *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, Statistiques sur les risques psychosociaux liés au travail, octobre 2025.
2. Art. 147 LMRSST insérant l'art. 61.2 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (« LSST »).
3. *Ibid*; CNESST, Contenu du plan d'action.
4. Art. 167 LMRSST insérant les art. 97.2-97.3 de la LSST.
5. CNESST, Comment se préparer à nos nouvelles obligations en santé et en sécurité au travail? octobre 2025, p.7.
6. Art. 144 LMRSST modifiant l'art. 59 LSST; CNESST. Contenu du programme de prévention.
7. Art. 150 LMRSST remplaçant l'art. 68 LSST; art. 154 LMRSST modifiant l'art. 78 de la LSST.
8. Art. 161 LMRSST remplaçant l'art. 87 LSST, Art. 163 LMRSST modifiant l'art. 90 LSST.
9. Art. 7 du Règlement.
10. Art. 167 LMRSST insérant l'art. 97.5 LSST.
11. Art. 34-36 du Règlement.
12. CNESST. Programme de santé au travail. (Octobre 2025).
13. Art. 4 du Règlement.
14. Art. 5 du Règlement.
15. *GAZETTE OFFICIELLE DU QUÉBEC*, 29 octobre 2025, 157e année, no 44.
16. Art. 3 du projet du *Règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel* (« Projet de Règlement »).
17. Art. 4-6 du Projet de Règlement.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.