

Santé et sécurité du travail

Fascicule de référence — LSST et réforme LMRSSST (2025-2026)

Sources : Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSSST), publications CNEST. À jour en date d'août 2026 — échéance de mise en conformité : 1er octobre 2026.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST, RLRQ c. S-2.1) a pour objectif l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Depuis l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSSST), le régime de prévention a été profondément revu : les mécanismes de prévention et de participation, auparavant réservés à certains secteurs prioritaires, s'appliquent désormais à tous les milieux de travail du Québec.

Calendrier de la réforme (LMRSSST)

- 1er octobre 2025 : entrée en vigueur des nouvelles règles sur les mécanismes de prévention et de participation (programme de prévention, plan d'action, comité SST, représentant SST) pour l'ensemble des milieux de travail.
- 1er octobre 2026 : échéance à laquelle tous les employeurs, sans exception, doivent avoir mis en place les mécanismes de prévention concrets prévus par la loi selon la taille de leur établissement.

Étant donné cette échéance rapprochée, les employeurs qui n'ont pas encore amorcé leur mise en conformité ont intérêt à agir sans délai — voir la section « Passer à l'action » ci-dessous.

Mécanismes selon la taille de l'établissement

- 20 travailleurs et plus : obligation de mettre en place un programme de prévention et un comité de santé et de sécurité (comité SST), ainsi qu'un représentant en santé et en sécurité (représentant SST).
- Moins de 20 travailleurs : obligation d'un plan d'action adapté à la taille de l'entreprise et à la nature des risques, avec la participation des travailleurs.
- Les seuils précis et les modalités varient selon le secteur d'activité (secteurs dits prioritaires ou non) ; il est recommandé de vérifier le régime applicable à son secteur auprès de la CNEST.

Risques psychosociaux intégrés à la prévention

La réforme élargit explicitement la portée de la prévention aux risques psychosociaux du travail : harcèlement, violence, charge de travail excessive et stress chronique doivent désormais être identifiés et pris en compte au même titre que les risques physiques dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement.

Obligations générales de l'employeur

- Identifier, contrôler et éliminer les risques à la source dans l'organisation du travail, les méthodes et les lieux de travail.
- Informer et former adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leurs tâches et assurer la supervision appropriée.
- Fournir gratuitement l'équipement de protection individuelle requis et s'assurer de son utilisation.

- Mettre en place le programme de prévention, le plan d'action, le comité SST et le représentant SST applicables selon la taille de l'établissement.
- S'inscrire à la CNESST, payer la prime d'assurance et produire annuellement la Déclaration des salaires (avant le 15 mars).

Droits et obligations du travailleur

- Droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il présente un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou celles d'autrui.
- Droit à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité.
- Obligation de participer à l'identification et à l'élimination des risques et de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa propre sécurité et celle des autres.
- Obligation de signaler rapidement à l'employeur tout accident du travail ou situation dangereuse.

En cas d'accident ou de maladie professionnelle

- Le travailleur avise l'employeur dès que possible ; ce dernier assure les premiers secours et premiers soins.
- L'employeur rémunère la journée de l'accident et indemnise les 14 premiers jours d'incapacité, montant qui lui est ensuite remboursé par la CNESST.
- Le travailleur choisit librement son médecin et son établissement de soins.
- À partir du 15^e jour, une indemnité de remplacement du revenu peut être versée par la CNESST si la réclamation est acceptée.
- Le travailleur conserve un droit de retour au travail (dans les limites prévues par la loi) et peut bénéficier de services de réadaptation physique, professionnelle ou sociale.

Passer à l'action

- Dresser l'inventaire des risques présents dans l'établissement, y compris les risques psychosociaux.
- Déterminer les mécanismes applicables (programme de prévention, plan d'action, comité SST, représentant SST) selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité.
- Consulter les travailleurs et, le cas échéant, l'association accréditée dans l'élaboration des mécanismes de prévention.
- Documenter les actions de prévention et réviser le programme ou le plan d'action périodiquement.
- Utiliser les outils et gabarits disponibles à cnesst.gouv.qc.ca/sst pour se conformer à l'échéance du 1^{er} octobre 2026.

Ce fascicule résume le cadre applicable au Québec, incluant la réforme issue de la LMRST, à jour en date d'août 2026. Il ne remplace pas le texte de loi. Consulter la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LégisQuébec, chapitre S-2.1) et cnesst.gouv.qc.ca/sst pour les modalités complètes et propres à votre secteur d'activité.