

# Modernisation du régime de SST : tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

## Mise en garde :

Veuillez prendre note que le présent document ne porte que sur les dispositions ayant trait à la prévention dans les deux lois sous examen. Il a été élaboré par les membres du personnel de l'APSAM, au meilleur de leurs connaissances des sujets traités, afin d'assister les organismes municipaux à mieux comprendre les nouvelles dispositions législatives.

Ce document ne vous est fourni qu'à titre informatif; il ne constitue pas une opinion juridique sur les textes législatifs et leurs effets dans des situations particulières. En cas de doute sur leur portée, nous vous invitons à consulter un avocat ou un conseiller juridique avant de prendre toute décision ou mesure qui pourrait avoir une incidence sur les activités de votre organisme ou de ses membres.

Le texte de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSSST) ainsi que les mises à jour concernant le dossier sont accessibles sur [notre site](#).

Le tableau ci-dessous présente un comparatif des articles ayant trait à la prévention de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) tels qu'ils se lisaient au 5 octobre 2021 (colonne gauche) et ceux de la LMRSSST d'application à différentes dates (colonne droite). La couleur de la cellule précise la date d'application de l'article, selon la légende suivante :

Applicable depuis le 6 octobre 2021	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Applicable à dates fixées par le gouvernement ou au plus tard le 6 octobre 2025
-------------------------------------	--	---

Les éléments en **gras** identifient les ajouts ou modifications apportés aux articles existant de la LSST. Les suppressions de mots ont été effectuées pour faciliter la lecture.

Le terme "abrogé" signifie qu'un texte nouveau vient mettre fin à l'application d'un ancien texte, comme une loi, ou un article.

Le terme "supprimé" signifie qu'un alinéa ou des mots ont été enlevés dans un article de la Loi.

Le terme "édicte" signifie "prescrit" donc qu'une loi ou un règlement est nouveau.

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

Articles de la <a href="#">LSST</a> tels qu'ils se lisaient avant le 5 octobre 2021	Articles modifiés ou ajoutés par la LMRSSST d'application à dates fixées par le gouvernement ou au plus tard le 6 octobre 2025, sauf si la cellule est colorée
Chapitre I Définitions	
-	<b>1. « intervenant en santé au travail » : un médecin chargé de la santé au travail, une infirmière, un ergonome, un hygiéniste du travail ou toute autre personne exerçant une fonction en santé au travail dans le cadre de l'offre de services élaborée par un centre intégré de santé et de services sociaux en vertu de l'article 109.1;</b>
-	<b>1. « représentant en santé et en sécurité » : une personne désignée en vertu des articles 87, 87.1, 88 ou 88.1;</b>
<b>1. « employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant, dans les cas où, en vertu d'un règlement, l'étudiant est réputé être un travailleur ou un travailleur de la construction;</b>	<b>1. « employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant, <b>qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail;</b></b>
<b>1. « matière dangereuse » : une matière qui, en raison de ses propriétés, constitue un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur, y compris un produit dangereux;</b>	<b>1. « matière dangereuse » : une matière qui, en raison de ses propriétés, constitue un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique <b>ou psychique</b> d'un travailleur, y compris un produit dangereux;</b>
<b>1. « représentant à la prévention » : une personne désignée en vertu des articles 87 ou 88;</b>	<b>1. « représentant à la prévention » : supprimé;</b>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>1. «travailleur» : 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 dans les cas déterminés par règlement, à l'exception [...].</p>	<p>1. « travailleur » : 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 <b>qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail</b>, à l'exception [...].</p>
<p>2. La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.</p> <p>Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.</p>	<p>2. La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique <b>et psychique</b> des travailleurs.</p> <p>Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.</p>

### Chapitre II Champ d'application, Section I Dispositions générales

<p>3. La mise à la disposition des travailleurs de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.</p>	<p>3. La mise à la disposition des travailleurs de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique <b>ou psychique</b>.</p>
<p>4. La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue.</p> <p>Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur.</p>	<p>4. La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue.</p> <p>Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique <b>ou psychique</b> du travailleur.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

-	<b>5.1. Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur.</b>
---	--

Chapitre III Droits et obligations, Section I Le travailleur	
9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.	<b>9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique.</b>
<p><b>10.</b> Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements:</p> <p>[...]</p> <p>2° de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements.</p>	<p><b>10.</b> Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements:</p> <p>1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;</p> <p>2° de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé;</p> <p><b>3° de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements ainsi que pendant les déplacements requis pour subir cet examen. Le coût de l'examen et les frais de déplacement et de séjour sont à la charge de l'employeur.</b></p>
12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.	<b>12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.</b>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.</p>	<p>13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique <b>ou psychique</b> d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.</p>
<p>18. Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:</p> <p>1° le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;</p> <p>2° le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou</p> <p>3° l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.</p>	<p>18. Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:</p> <p>1° le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;</p> <p>2° le représentant <b>en santé et en sécurité</b> ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique <b>ou psychique</b> ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou</p> <p>3° l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique <b>ou psychique</b> ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.</p>
<p>19. L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.</p> <p>Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.</p>	<p>19. L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.</p> <p>Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par poste recommandée au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.</p>	<p>La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par <b>tout moyen approprié permettant à l'inspecteur de constituer une preuve de la remise</b> au travailleur, au <b>représentant en santé et en sécurité</b> ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.</p>
<p><b>29.</b> L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les articles 16, 18, 21 et 23.</p> <p>Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.</p>	<p><b>29.</b> L'employeur doit permettre au représentant <b>en santé et en sécurité</b> ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les articles 16 <b>et 18</b>.</p> <p>Le représentant <b>en santé et en sécurité</b> ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.</p>
<p><b>Nous n'avons pas intégré les éléments visant le retrait préventif et le retrait préventif de la travailleuse enceinte. Pour connaître les modifications, consultez les <a href="#">pages 42 et 43 du document PDF</a> présentant le texte de la Loi.</b></p>	
<p><b>49.</b> Le travailleur doit:</p> <p>1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;</p> <p>2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;</p> <p>3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;</p> <p>4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;</p> <p>5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;</p>	<p><b>49.</b> Le travailleur doit:</p> <p>1° prendre connaissance du programme de prévention <b>ou du plan d'action</b> qui lui est applicable;</p> <p>2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique <b>ou psychique</b>;</p> <p>3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique <b>ou psychique</b> des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;</p> <p>4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;</p> <p>5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.</p>	<p>6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.</p>
<p>49.1. Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.</p> <p>Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.</p>	<p>49.1. Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique <b>ou psychique</b>, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.</p> <p>Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.</p>

### Chapitre III Droits et obligations, Section II L'employeur

<p><b>51.</b> L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment: [...]</p> <p>10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;</p> <p>[...]</p>	<p><b>51.</b> L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique <b>ou psychique</b> du travailleur. Il doit notamment:</p> <p>[...]</p> <p>10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, <b>le centre intégré de santé et de services sociaux et un médecin chargé de la santé au travail</b>, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;</p> <p>[...]</p>
---	--

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis.</p>	<p>13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée <b>et au directeur de santé publique</b>, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;</p> <p><b>16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.</b></p> <p><b>Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.</b></p>
<p>-</p>	<p><b>«51.1.1. Est sans effet toute clause d'un contrat ou d'une convention qui limite ou transfère les obligations qui, en vertu de la présente loi, incombent à l'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi ou à la personne qui utilise ces services.</b></p>
<p><b>51.2.</b> L'employeur doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.</p> <p>Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.</p>	<p><b>51.2.</b> L'employeur doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique <b>ou psychique</b>, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.</p> <p>Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.</p>



## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p><b>52.</b> L'employeur dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.</p> <p>L'employeur doit mettre ces registres à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité et du représentant à la prévention.</p>	<p><b>52.</b> L'employeur dresse et maintient à jour un registre des contaminants et des matières dangereuses, identifiés par règlement, qui sont présents dans son établissement. 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 Commission, sont déterminés par règlement.</p>
<p><b>56.</b> Lorsqu'un même édifice est utilisé par plusieurs employeurs, le propriétaire doit faire en sorte que, dans les parties qui ne sont pas sous l'autorité d'un employeur, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs soient prises.</p>	<p><b>56.</b> Le propriétaire d'un édifice qui est utilisé par au moins un employeur doit faire en sorte que, dans les parties qui ne sont pas sous l'autorité d'un employeur, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs soient prises.</p>
<p><b>58.</b> L'employeur dont un établissement appartient à une catégorie identifiée à cette fin par règlement doit faire en sorte qu'un programme de prévention propre à cet établissement soit mis en application, compte tenu des responsabilités du comité de santé et de sécurité, s'il y en a un.</p>	<p><b>58.</b> L'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement groupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année.</p> <p>Lorsqu'au cours d'une année le nombre de travailleurs groupés 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.</p> <p>Si un établissement groupe moins de 20 travailleurs, l'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention dans les cas et selon les conditions prévus par règlement.</p> <p>Si la Commission le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, elle 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.</p> <p>Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs, doivent être considérés ceux dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p>Un programme de prévention doit être élaboré, mis en application et mis à jour selon les modalités et les délais prescrits par règlement.</p>
-	<p><b>58.1. Malgré l'article 58, 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, lequel doit également couvrir les établissements groupant moins de 20 travailleurs. L'employeur doit au préalable s'assurer que les fonctions prévues aux articles 78 et 90 peuvent être exercées adéquatement, notamment eu égard à la distance entre les établissements visés. Ce programme de prévention doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ces établissements et s'appliquer pour une période d'au moins trois ans.</b></p> <p>Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le programme de prévention prévu au premier alinéa, il doit, sans délai, mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement conformément à l'article 58.</p> <p>Si la Commission le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, elle peut exiger que l'employeur élabore et mette en application, dans le délai qu'elle fixe, un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne.</p> <p>Aux fins de déterminer si les activités exercées dans un établissement sont de même nature, l'exécution de fonctions comparables par les travailleurs et les conditions d'exercice de celles-ci doivent notamment être prises en considération. L'employeur tient compte du guide d'application en cette matière élaboré par la Commission et publié sur son site Internet.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

59. Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Il doit notamment contenir, en outre du programme de santé visé dans l'article 113 et de tout élément prescrit par règlement:

- 1° des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés et les moyens et équipements de protection collectifs;
- 2° des mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d'entretien préventif;
- 3° les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement;
- 4° les modalités de mise en œuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans l'établissement qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'établissement;
- 5° l'identification des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 6° des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.

Les éléments visés dans les paragraphes 5° et 6° du deuxième alinéa sont déterminés par le comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, conformément aux paragraphes 3° et 4° de l'article 78

59. Un 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.

Il doit tenir compte des programmes de santé au travail visés à l'article 107, des règlements applicables à l'établissement ainsi que, le cas échéant, des recommandations du comité de santé et de sécurité et prévoir notamment:

- 1° l'identification et l'analyse 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;
- 2° 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;
- 3° les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;
- 4° 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;
- 5° les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 6° les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi exigés par règlement;
- 7° l'établissement et la mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p><b>8° le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences.</b></p> <p>Les éléments visés dans les paragraphes 4° et 5° du deuxième alinéa sont déterminés par le comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, conformément aux paragraphes 3° et 4° de l'article 78.</p>
<p><b>60.</b> L'employeur doit transmettre au comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, le programme de prévention et toute mise à jour de ce programme; il doit aussi transmettre à la Commission ce programme et sa mise à jour, avec les recommandations du comité, le cas échéant, selon les modalités et dans les délais prescrits par règlement.</p> <p>La Commission peut ordonner que le contenu d'un programme soit modifié ou qu'un nouveau programme lui soit transmis dans le délai qu'elle détermine. Elle peut également accepter que les programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements prévoient des délais d'adaptation autres que les délais de mise en application que peuvent prévoir les règlements adoptés en vertu du deuxième alinéa de l'article 223.</p>	<p><b>60.</b> L'employeur doit transmettre au comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, le programme de prévention et toute mise à jour de ce programme.</p> <p><b>Il doit transmettre à la Commission, tous les trois ans à compter de la date de mise en application du programme, sur le formulaire qu'elle prescrit, les priorités d'action déterminées dans le cadre de son programme de prévention, l'état d'avancement des mesures prévues ainsi que le suivi de celles qu'il a mises en place pour éliminer et contrôler les risques identifiés pour ces priorités.</b></p>
<p><b>61.</b> L'employeur transmet au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au représentant à la prévention, au médecin responsable et à l'association sectorielle une copie du programme de prévention tel que modifié, s'il y a lieu, suite à l'ordonnance de la Commission en vertu du deuxième alinéa de l'article 60.</p>	<p><b>61. La Commission peut, dans le délai qu'elle détermine, ordonner à un employeur de lui transmettre un programme de prévention ou de modifier le contenu du programme, notamment afin de le rendre conforme aux éléments des programmes de santé au travail qu'elle élabore en vertu de l'article 107 qui s'appliquent à l'établissement de cet employeur.</b></p> <p><b>L'employeur transmet le programme de prévention modifié au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée et au représentant en santé et en sécurité.</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

-	<p><i>§3.1.—Le plan d'action</i></p> <p><b>61.1. Lorsqu'aucun programme de prévention ne doit être élaboré ou mis en application pour un établissement, l'employeur doit élaborer et mettre en application un plan d'action propre à cet établissement.</b></p> <p><b>Un plan d'action doit être élaboré, mis en application et mis à jour selon les modalités et les délais prescrits par règlement.</b></p>
-	<p><b>«61.2. Un plan d'action a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.</b></p> <p><b>Il doit tenir compte des programmes de santé au travail visés à l'article 107 ainsi que des règlements applicables à l'établissement et prévoir notamment :</b></p> <p><b>1° 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;</b></p> <p><b>2° 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;</b></p> <p><b>3° les mesures de surveillance et d'entretien permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;</b></p> <p><b>4° 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;</b></p> <p><b>5° la formation et l'information en matière de santé et de sécurité du travail.</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p>L'employeur n'a l'obligation d'élaborer des éléments de santé dans son plan d'action que s'il existe un programme de santé au travail visé à l'article 107 applicable à son établissement.</p>
<p>Chapitre IV Les comités de santé et de sécurité</p>	
<p><b>68.</b> Un comité de santé et de sécurité peut être formé au sein d'un établissement groupant plus de vingt travailleurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement.</p>	<p><b>68.</b> Un comité de santé et de sécurité doit être formé au sein d'un établissement groupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année.</p> <p>Lorsqu'au cours d'une année le nombre de travailleurs groupés dans un établissement devient inférieur à 20, le comité de santé et de sécurité doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.</p> <p>La Commission peut, lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, et ce, sans égard au nombre de travailleurs dans l'établissement.</p> <p>Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs, doivent être considérés ceux dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur.</p> <p>L'obligation de former un comité de santé et de sécurité ne s'applique pas pour un établissement groupant au moins 20 travailleurs pour moins de 21 jours au cours de l'année.</p>
	<p><b>68.1.</b> Lorsque l'employeur met en application un programme de prévention conformément à l'article 58.1, un comité de santé et de sécurité agissant pour l'ensemble des établissements couverts par le</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p>programme de prévention doit être formé en lieu et place des comités de santé et de sécurité prévus au premier alinéa de l'article 68.</p> <p>Les dispositions du présent chapitre applicables à un comité formé au sein d'un seul établissement s'appliquent à un comité formé en vertu du premier alinéa, compte tenu des adaptations nécessaires.</p> <p>Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le programme de prévention prévu à l'article 58.1, un comité de santé et de sécurité par établissement visé au premier alinéa de l'article 68 doit être formé sans délai.</p>
	<p><b>68.2</b> L'employeur et les travailleurs de chacun des établissements visés au premier alinéa de l'article 68.1 peuvent s'entendre pour former, en plus du comité de santé et de sécurité formé pour l'ensemble des établissements, des comités de santé et de sécurité additionnels.</p> <p>Le consentement des travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux.</p> <p>La Commission peut, lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, exiger la formation de comités de santé et de sécurité additionnels pour les établissements qu'elle désigne.</p> <p>Les dispositions du présent chapitre applicables à un comité de santé et de sécurité formé en vertu de l'article 68 s'appliquent aux comités de santé et de sécurité additionnels, compte tenu des adaptations nécessaires.</p> <p>Le programme de prévention élaboré en application de l'article 58.1 tient compte des responsabilités de chaque comité de santé et de sécurité additionnel.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p><b>69.</b> Un comité de santé et de sécurité est formé sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs ou, dans le cas d'un établissement groupant moins de quarante travailleurs, par au moins quatre d'entre eux, ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, à l'ensemble des travailleurs. Une copie de cet avis doit être transmise à la Commission.</p> <p>Lorsqu'elle le juge opportun, la Commission peut exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement.</p>	<p><b>69. Un comité de santé et de sécurité peut être formé au sein d'un établissement autre que l'un de ceux visés aux articles 68 et 68.1.</b></p> <p><b>Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas à ce comité qui, dans ce cas, établit ses propres règles.</b></p>
<p><b>70.</b> Le nombre de membres d'un comité est déterminé par règlement compte tenu de la catégorie à laquelle appartient l'établissement.</p>	<p><b>70. Le nombre de représentants des travailleurs au sein d'un comité de santé et de sécurité est déterminé par entente entre l'employeur et les travailleurs de l'établissement. À défaut d'entente, ce nombre est celui établi dans les cas et selon les conditions prévus par règlement.</b></p> <p><b>Le consentement des travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux.</b></p> <p><b>L'employeur désigne au moins un membre au sein du comité et il peut en désigner autant qu'on y compte de représentants des travailleurs.</b></p>
<p><b>71.</b> Au moins la moitié des membres du comité représentent les travailleurs et sont désignés selon l'article 72.</p> <p>Les autres membres du comité sont désignés par l'employeur.</p>	<p><b>71.</b> Au moins la moitié des membres du comité, <b>incluant le représentant en santé et en sécurité</b>, représentent les travailleurs et sont désignés selon l'article 72.</p> <p>Les autres membres du comité sont désignés par l'employeur.</p>
<p><b>74.</b> Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trois mois, sous réserve des règlements.</p>	<p><b>74. Les règles de fonctionnement du comité de santé et de sécurité, incluant la fréquence minimale des réunions, sont déterminées par entente entre ses membres.</b></p>



## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.</p> <p>À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement.</p>	<p><b>Jusqu'à la conclusion d'une entente sur la fréquence minimale des réunions, le comité tient une réunion par trimestre, sous réserve d'une fréquence plus élevée déterminée dans les cas et selon les conditions prévus par règlement.</b></p> <p><b>À défaut d'entente, les règles de fonctionnement minimales, dans les cas et selon les conditions prévus par règlement, s'appliquent.</b></p>
<p>-</p>	<p><b>74.1. Les réunions du comité de santé et de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail, sous réserve d'une entente entre ses membres.</b></p>
<p><b>75.</b> Le médecin responsable des services de santé de l'établissement peut participer, sans droit de vote, aux réunions du comité.</p>	<p><b>75. Un expert peut participer, sur invitation et sans droit de vote, aux réunions du comité de santé et de sécurité.</b></p>
<p><b>78.</b> Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:</p> <p>1° de choisir conformément à l'article 118 le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;</p> <p>2° d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112;</p> <p>3° d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;</p> <p>4° de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;</p> <p>5° de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;</p> <p>6° de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;</p>	<p><b>78.</b> Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:</p> <p>1° <b>supprimé;</b></p> <p>2° <b>supprimé;</b></p> <p>3° <b>de déterminer</b>, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;</p> <p>4° de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;</p> <p>5° de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention, <b>de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi</b> et de faire des recommandations à l'employeur;</p> <p><b>5.1° de faire des recommandations à l'employeur quant à l'opportunité de demander la collaboration d'un intervenant en santé au travail dans l'élaboration des éléments de santé de son programme de prévention;</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

7° de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

8° de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;

9° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

10° de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

11° de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;

12° de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'agence et la Commission;

13° d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

**6° de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail;**

7° de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

**8° de confier, en prévoyant le temps nécessaire à leur accomplissement, des mandats spécifiques à des membres du comité, notamment au représentant en santé et en sécurité, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'article 90;**

9° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

10° de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

**10.1° de recevoir et prendre en considération les recommandations du représentant en santé et sécurité;**

11° de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées concernant l'établissement;

**12° de recevoir et d'étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la Commission ou par tout autre organisme;**

13° d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p><b>Dans le cadre des fonctions qu’il exerce en vertu du paragraphe 5° du premier alinéa, le comité peut consulter un intervenant en santé au travail.</b></p>
-	<p><b>78.1. Les membres du comité de santé et de sécurité doivent, dans le délai prévu par règlement, participer aux programmes de formation dont le contenu et la durée sont déterminés par règlement.</b></p> <p><b>Ils peuvent s’absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes.</b></p> <p><b>Les frais d’inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.</b></p>
<p><b>79.</b> En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1° à 4° de l’article 78, les représentants des travailleurs adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d’y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.</p> <p>Si le litige persiste, il peut être soumis par l’une ou l’autre des parties à la Commission dont la décision est exécutoire.</p>	<p><b>79.</b> En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 3° et 4° de l’article 78, les représentants des travailleurs adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d’y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.</p> <p>Si le litige persiste, il peut être soumis par l’une ou l’autre des parties à la Commission dont la décision est exécutoire.</p>
<p><b>82.</b> Au sein d’un établissement visé dans l’article 68, l’employeur et l’association accréditée ou les associations accréditées peuvent s’entendre sur la formation de plusieurs comités de santé et de sécurité et le nombre des membres de chaque comité. Copie de l’entente est transmise à la Commission.</p>	<p><b>82.</b> Au sein d’un établissement visé dans l’article 68, l’employeur et l’association accréditée ou les associations accréditées peuvent s’entendre sur la formation de plusieurs comités de santé et de sécurité et le nombre des membres de chaque comité.</p> <p><b>Ces comités de santé et de sécurité et leurs membres jouissent alors des mêmes droits et exercent les mêmes fonctions que ceux des comités formés en vertu de l’article 68.</b></p> <p><b>La désignation des représentants des travailleurs au sein des comités de santé et de sécurité est faite par l’association accréditée ou, s’il y a plusieurs associations accréditées, selon les modalités convenues entre elles.</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p><b>83.</b> Ces comités de santé et de sécurité et leurs membres jouissent alors des mêmes droits et exercent les mêmes fonctions que ceux des comités formés en vertu de l'article 68, à l'exception du choix du médecin responsable des services de santé et de l'approbation du programme de santé élaboré par ce médecin responsable.</p>	<p><b>83.</b> Les représentants des travailleurs au sein de chaque comité de santé et de sécurité désignent les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité formé pour l'ensemble de l'établissement. Ce comité exerce les fonctions que lui confient les autres comités de santé et de sécurité de l'établissement. Le programme de prévention élaboré en application de l'article 58 tient compte des responsabilités de chaque comité de santé et de sécurité formé en vertu du premier alinéa de l'article 82.</p>
<p><b>84.</b> La désignation des représentants des travailleurs au sein des comités de santé et de sécurité est faite par l'association accréditée ou, s'il y a plusieurs associations accréditées, selon les modalités convenues entre elles.</p> <p><b>85.</b> Les représentants des travailleurs au sein de chaque comité de santé et de sécurité désignent les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité formé pour l'ensemble de l'établissement. Ce comité a pour fonctions de choisir le médecin responsable des services de santé de l'établissement, d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable et d'exercer les autres fonctions que lui confient les comités de santé et de sécurité de l'établissement.</p> <p><b>86.</b> Le programme de prévention propre à l'établissement prévu par l'article 58 tient compte des responsabilités de chaque comité de santé et de sécurité formé au sein de l'établissement.</p>	<p><b>Abrogés.</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

### CHAPITRE V, LE REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ ET L'AGENT DE LIAISON EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

#### Section 1 – Le représentant en santé et sécurité

<p><b>87.</b> Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.</p> <p>Ces personnes sont membres d'office du comité de santé et de sécurité.</p>	<p><b>87.</b> Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, au moins un représentant en santé et en sécurité doit être désigné parmi les travailleurs de cet établissement. Le représentant en santé et en sécurité est membre d'office du comité de santé et de sécurité.</p>
<p>-</p>	<p><b>87.1</b> Malgré le premier alinéa de l'article 87, lorsqu'un comité de santé et de sécurité agissant pour les établissements couverts par un programme de prévention est formé en application de l'article 68.1, au moins un représentant en santé et en sécurité est désigné pour ces établissements.</p> <p>Le nombre de représentants en santé et en sécurité ainsi que les modalités de désignation sont établis par entente entre l'employeur et les travailleurs de chacun de ces établissements.</p> <p>Le consentement des travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux.</p> <p>À défaut d'entente, un représentant en santé et en sécurité est désigné, pour les établissements couverts par un programme de prévention, par les membres représentant les travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité formé en vertu de l'article 68.1 et il est choisi parmi ceux-ci.</p> <p>Malgré les deuxième et quatrième alinéas, la Commission peut exiger la désignation d'un représentant en santé et en sécurité dans un établissement lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p>Les dispositions du présent chapitre applicables à un représentant en santé et en sécurité désigné pour un seul établissement s'appliquent à un représentant en santé et en sécurité désigné en vertu du présent article, compte tenu des adaptations nécessaires.</p> <p>Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le programme de prévention prévu à l'article 58.1, au moins un représentant en santé et en sécurité par établissement doit être désigné sans délai conformément aux articles 87 et 88.</p>
<p><b>88.</b> Quel que soit le nombre de travailleurs d'un établissement appartenant à une catégorie d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé selon le règlement adopté en vertu du paragraphe 22° de l'article 223, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs. [...]</p>	<p><b>88.</b> Lorsqu'un établissement groupe moins de 20 travailleurs au cours de l'année, à l'exception d'un établissement couvert par un programme de prévention en application de l'article 58.1, au moins un représentant en santé et en sécurité doit être désigné parmi les travailleurs de cet établissement dans les cas et selon les conditions prévus par règlement.</p> <p>Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs, doivent être considérés ceux dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur.</p>
-	<p><b>88.1</b> Si la Commission le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, elle peut exiger qu'un représentant en santé et en sécurité soit désigné dans un établissement où il n'y pas de comité de santé et de sécurité. Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à ce représentant.</p>
<p><b>89.</b> Dans le cas des articles 87 et 88, le représentant à la prévention est désigné de la même manière que sont désignés les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité.</p>	<p><b>89.</b> Dans le cas des articles 87, <b>88</b> et <b>88.1</b>, le représentant en santé et en sécurité est désigné de la même manière que sont désignés les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité en vertu de l'article 72.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

**90.** Le représentant à la prévention a pour fonctions:

- 1° de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- 4° de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- 5° d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
- 6° d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 7° d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8° de porter plainte à la Commission;
- 9° de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

**90.** Le représentant **en santé et en sécurité** a pour fonctions:

- 1° de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- 4° de faire les recommandations qu'il juge opportunes, **incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail**, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- 5° d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
- 6° d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 7° d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8° de porter plainte à la Commission;
- 9° de collaborer à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier ainsi qu'en participant à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail.**

**Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, le représentant en santé et en sécurité doit l'informer du résultat de toute enquête menée en vertu du paragraphe 2° du premier alinéa et lui communiquer les éléments résultant de l'identification et**

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRST

	<p><b>l'analyse auxquelles il a participé en vertu du paragraphe 9° de cet alinéa.</b></p>
<p><b>91.</b> Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission.</p> <p>Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.</p>	<p><b>91. Le représentant en santé et en sécurité doit, dans le délai prévu par règlement, participer aux programmes de formation 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.</b></p> <p>Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.</p>
<p><b>92.</b> Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer les fonctions visées dans les paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90.</p> <p>Le comité de santé et de sécurité détermine, compte tenu des règlements, le temps que peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice de ses autres fonctions. S'il y a mésentente au sein du comité, le représentant peut consacrer à ces fonctions le temps minimum fixé par règlement.</p>	<p><b>92. Le représentant en santé et en sécurité peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer les fonctions visées dans les paragraphes 2°, 6° et 7° du premier alinéa de l'article 90.</b></p> <p><b>Le temps qu'il peut consacrer à l'exercice de ses autres fonctions est déterminé par entente entre les membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement. À défaut d'entente, le temps minimal, dans les cas et selon les conditions prévus par règlement, s'applique.</b></p> <p><b>Dans le cas d'un représentant en santé et en sécurité désigné en vertu de l'article 88 ou 88.1, l'entente visée au deuxième alinéa est conclue entre ce représentant et son employeur.</b></p>
<p><b>95.</b> La Commission peut fixer, par règlement, les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions du représentant à la prévention selon les catégories d'établissement.</p>	<p><b>Abrogé</b></p>



## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

CHAPITRE V, LE REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ ET L'AGENT DE LIAISON EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ	
Section II – L'agent de liaison en santé et en sécurité	
-	<p><b>97.1. Lorsqu'aucun représentant en santé et en sécurité ne doit être désigné pour un établissement, les associations accréditées qui représentent les travailleurs et les travailleurs non représentés par une association accréditée désignent un agent de liaison en santé et en sécurité, selon le mode de nomination qu'ils déterminent entre eux.</b></p>
-	<p><b>97.2. L'agent de liaison en santé et en sécurité a pour fonction de coopérer avec l'employeur afin de faciliter la communication des informations en matière de santé et de sécurité entre ce dernier et les travailleurs de l'établissement.</b></p> <p><b>Il a également pour fonction de porter plainte à la Commission.</b></p>
-	<p><b>97.3. L'agent de liaison en santé et en sécurité collabore à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier. L'agent peut également faire des recommandations écrites sur l'identification des risques en milieu de travail. L'employeur est tenu de répondre à une recommandation dans un délai de 30 jours.</b></p> <p><b>Si, à l'expiration de ce délai, l'employeur n'a pas donné suite à une recommandation de l'agent de liaison en santé et en sécurité, ce dernier peut porter plainte à la Commission.</b></p>
-	<p><b>97.4. Les articles 93, 94, 96 et 97 s'appliquent à l'agent de liaison en santé et en sécurité et à son employeur, compte tenu des adaptations nécessaires.</b></p> <p><b>L'agent de liaison en santé et en sécurité peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer ses fonctions.</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

-	<p><b>97.5. L’agent de liaison en santé et en sécurité doit, dans l’année suivant sa désignation, participer à un programme de formation dont le contenu et la durée sont déterminés par la Commission.</b></p> <p><b>Il peut s’absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ce programme.</b></p> <p><b>Les frais d’inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.</b></p>
<p><b>Nous n’avons pas intégré les modifications aux articles visant les Associations sectorielles (articles 98 et suivants LSST – 168-170 LMRSSST).</b></p>	

### Chapitre Viii La santé au travail

#### section 1 – les programmes de santé, le cahier des charges et l’entente-cadre

<p><b>107.</b> La Commission élabore:</p> <p>1° des programmes de santé au travail devant s’appliquer sur les territoires ou aux établissements ou catégories d’établissements qu’elle détermine;</p> <p>2° un contrat type indiquant le contenu minimum des contrats devant intervenir entre la Commission et les agences aux fins de la mise en application des programmes de santé.</p> <p>Un projet de programme de santé ou de contrat type doit être soumis, pour entente, au ministre de la Santé et des Services sociaux.</p>	<p><b>107. En collaboration avec le ministre de la Santé et des Services sociaux, la Commission élabore des programmes de santé au travail et détermine les priorités en matière de santé au travail ainsi que les territoires ou les établissements ou catégories d’établissements sur lesquels ils s’appliquent.</b></p> <p><b>Les programmes de santé au travail sont évalués et mis à jour régulièrement par la Commission en collaboration avec le ministre de la Santé et des Services sociaux.</b></p> <p><b>107.1. Les programmes de santé au travail ont notamment pour objectifs: 1° d’identifier les risques pouvant altérer la santé des travailleurs et les impacts possibles sur ceux-ci;</b></p> <p><b>2° de proposer des méthodes et techniques visant à identifier, contrôler ou éliminer ces risques;</b></p>
---	---

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p><b>3° de préciser les services offerts par les intervenants en santé au travail et le directeur de santé publique pour soutenir les employeurs dans l'élaboration des éléments de santé de leur programme de prévention ou de leur plan d'action.</b></p> <p><b>107.2. La Commission publie les programmes de santé au travail sur son site Internet.</b></p>
<p><b>108.</b> Un programme de santé et le contrat type visés dans l'article 107 entrent en vigueur sur approbation du gouvernement.</p>	<p><b>108. La Commission élabore, en collaboration avec le ministre de la Santé et des Services sociaux, un cahier des charges destiné aux centres intégrés de santé et de services sociaux qui précise les attentes et les exigences en matière de santé au travail notamment quant à la mise en application des programmes de santé au travail.</b></p> <p><b>Pour l'application du présent chapitre, lorsqu'une région sociosanitaire compte plus d'un centre intégré de santé et de services sociaux, une référence à un tel centre est une référence à celui issu de la fusion d'une agence et d'autres établissements au sens de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales (chapitre O-7.2).</b></p>
<p><b>109.</b> La Commission conclut avec chaque agence un contrat aux termes duquel cette dernière s'engage à assurer les services nécessaires à la mise en application des programmes de santé au travail sur son territoire ou aux établissements ou catégories d'établissements qui y sont identifiés.</p> <p>Toutefois, à la demande de la Commission, le ministre de la Santé et des Services sociaux peut permettre exceptionnellement qu'une agence prenne pareils engagements à l'égard d'un territoire, autre que le sien, délimité dans le contrat.</p> <p>Une agence désigne, dans le contrat, toute personne qui exploite un centre hospitalier ou un centre local de services communautaires et qui</p>	<p><b>109. Aux fins de la mise en application des programmes de santé au travail et en tenant compte du cahier des charges, la Commission et le ministre de la Santé et des Services sociaux concluent une entente-cadre de gestion et d'imputabilité prévoyant le contenu minimal des contrats devant intervenir entre la Commission et les centres intégrés de santé et de services sociaux.</b></p> <p><b>Cette entente doit notamment prévoir les règles applicables à la gestion des contrats entre la Commission et les centres intégrés de santé et de services sociaux et à la reddition de comptes qui doit être effectuée.</b></p> <p><b>109.1. Conformément au cahier des charges et aux fins d'assurer les services nécessaires à la mise en application des programmes de santé au travail, un centre intégré de santé et de services sociaux doit</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>dispense, parmi les services visés au premier alinéa, ceux que l'agence ne peut fournir elle-même; cette personne est liée par le contrat.</p> <p>Le contrat doit être conforme aux dispositions du contrat type; il peut également prévoir les priorités en matière de santé au travail applicables au territoire ou aux établissements ou catégories d'établissements qui y sont identifiés.</p> <p>Ce contrat est déposé par l'agence auprès du ministre de la Santé et des Services sociaux.</p>	<p><b>élaborer une offre de services décrivant les moyens qu'il entend utiliser et le coût des services qu'il s'engage à déployer.</b></p> <p><b>109.2. La Commission conclut avec chaque centre intégré de santé et de services sociaux un contrat aux termes duquel, conformément au cahier des charges, le centre s'engage à assurer les services nécessaires, notamment ceux pour la mise en application des programmes de santé au travail élaborés par la Commission, sur le territoire qu'il dessert ou aux établissements ou catégories d'établissements qui y sont situés.</b></p> <p><b>En outre des éléments prévus dans l'entente-cadre de gestion et d'imputabilité, le contrat contient l'offre de services élaborée par le centre intégré de santé et de services sociaux.</b></p> <p><b>Ce contrat est déposé par le centre intégré de santé et de services sociaux auprès du ministre de la Santé et des Services sociaux.</b></p>
<p><b>110.</b> La Commission établit chaque année un budget pour l'application du présent chapitre. Elle attribue une partie de ce budget à chaque agence conformément au contrat intervenu avec cette dernière.</p> <p>L'agence s'assure que le budget qui lui est attribué sert exclusivement à rémunérer le personnel professionnel, technique et clérical qui rend les services prévus au contrat conclu en vertu de l'article 109, à l'exception des professionnels de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29), et à couvrir les coûts reliés aux examens et analyses de même qu'à la fourniture de locaux et des équipements requis pour l'exécution de ces services, le tout conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou à la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5), selon le cas.</p>	<p><b>110.</b> La Commission établit chaque année un budget pour l'application du présent chapitre. Elle attribue une partie de ce budget à chaque <b>centre intégré de santé et de services sociaux</b> conformément au contrat intervenu avec <b>ce dernier</b>.</p> <p><b>Le centre intégré de santé et de services sociaux</b> s'assure que le budget qui lui est attribué sert exclusivement à rémunérer le personnel professionnel, technique et clérical qui rend les services prévus au contrat conclu en vertu de l'article <b>109.2</b>, à l'exception des professionnels de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29), et à couvrir les coûts <b>de services d'experts nécessaires à l'exécution de ce contrat et ceux</b> reliés aux examens et analyses de même qu'à la fourniture de locaux et des équipements requis pour l'exécution de ces services, le tout conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou à la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5), selon le cas.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p><b>111.</b> Le médecin responsable des services de santé d'un établissement choisi conformément à l'article 118 de même que les autres professionnels de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29) qui y fournissent des services dans le cadre des programmes visés dans le présent chapitre sont rémunérés par la Régie de l'assurance maladie du Québec, selon le mode d'honoraires fixes, d'honoraires forfaitaires, du salariat, de la vacation ou de la vacation spécifique conformément aux ententes conclues en vertu de l'article 19 de cette loi.</p>	<p><b>111.</b> Le médecin <b>chargé de la santé au travail de même que les autres professionnels de la santé</b> au sens de la Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29) qui fournissent des services aux fins du présent chapitre sont rémunérés par la Régie de l'assurance maladie du Québec, conformément aux ententes conclues en vertu de l'article 19 de cette loi.</p>
---	--

### Chapitre viii La santé au travail, Section II – Le programme de santé spécifique à un établissement

#### Section abrogée (articles 112 à 115)

### Chapitre viii La santé au travail, Section III – Le médecin responsable des services de santé d'un établissement

<p><b>117.</b> Un médecin peut être nommé responsable des services de santé d'un établissement si sa demande d'exercer sa profession aux fins de l'application du présent chapitre a été acceptée, conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou, selon le cas, à la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5), par une personne qui exploite un centre hospitalier ou un centre local de services communautaires et qui est désignée dans le contrat conclu en vertu de l'article 109.</p>	<p><b>117.</b> Un médecin peut être nommé <b>médecin chargé de la santé au travail</b> si sa demande d'exercer sa profession aux fins de l'application du présent chapitre a été acceptée, conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou, selon le cas, à la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5), par <b>un centre intégré de santé et de services sociaux. Ce médecin doit être membre du département clinique de santé publique d'un tel centre et détenir des privilèges de pratique en santé au travail.</b></p>
<p>-</p>	<p><b>117.1</b> Le <b>médecin chargé de la santé au travail</b> ou tout autre intervenant en santé au travail collabore, sur demande du ministre de la Santé et des Services sociaux, à l'élaboration des programmes de santé au travail visés à l'article 107.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p>Il collabore aussi, sur demande d'un employeur ou lorsque la Commission ou un directeur de santé publique le juge opportun pour protéger la santé des travailleurs, à l'élaboration et à la mise en application des éléments de santé du programme de prévention visé à l'article 59 ou du plan d'action visé à l'article 61.2. Il peut s'adjoindre tout autre intervenant en santé au travail qu'il estime nécessaire.</p>
<p><b>118.</b> Le comité de santé et de sécurité choisit le médecin responsable. S'il n'y a pas accord entre les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs au sein du comité, la Commission désigne le médecin responsable après consultation du directeur de santé publique.</p> <p>S'il n'y a pas de comité, le directeur de santé publique désigne le médecin responsable.</p>	<p><b>Abrogé</b></p>
<p><b>119.</b> La nomination d'un médecin responsable par un comité est valable pour quatre ans. Une nomination faite par la Commission ou le directeur de santé publique est valable pour deux ans.</p>	<p><b>Abrogé</b></p>
<p><b>120.</b> Les représentants des travailleurs ou les représentants de l'employeur sur le comité de santé et de sécurité, le comité lui-même ou, s'il n'y a pas de comité, une association accréditée ou l'employeur, ou, s'il n'y a pas d'association accréditée, 10% des travailleurs peuvent adresser une requête au Tribunal administratif du Québec afin de démettre de ses fonctions auprès d'un établissement le médecin qui y est responsable des services de santé.</p> <p>De même, un médecin dont une personne qui exploite un centre hospitalier ou un centre local de services communautaires n'a pas accepté la demande visée dans l'article 117 ou à l'égard de qui, elle n'a pas renouvelé son acceptation peut, dans les 60 jours de la notification de cette décision, la contester devant le Tribunal administratif du Québec. Un médecin peut également, dans les 150 jours du dépôt de sa demande et si aucune décision ne lui a été transmise dans ce délai, saisir</p>	<p><b>120. Un médecin qui s'est vu refuser la demande visée à l'article 117 ou dont l'acceptation n'a pas été renouvelée</b> peut, dans les 60 jours de la notification de cette décision, la contester devant le Tribunal administratif du Québec. Un médecin peut également, dans les 150 jours du dépôt de sa demande et si aucune décision ne lui a été transmise dans ce délai, saisir le Tribunal comme s'il s'agissait de la contestation d'une décision défavorable.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p>le Tribunal comme s'il s'agissait de la contestation d'une décision défavorable.</p> <p>Une requête en vertu du présent article doit être fondée sur le défaut de qualification, l'incompétence scientifique, la négligence ou l'inconduite du médecin responsable.</p>	
<p><b>122.</b> Le médecin responsable des services de santé d'un établissement procède, en collaboration avec le directeur de santé publique, à l'évaluation des ressources professionnelles, techniques et financières requises pour les fins de la mise en application du programme de santé spécifique à l'établissement.</p> <p>Il voit également à la mise en application du programme de santé spécifique de l'établissement.</p>	<p><b>Abrogé</b></p>
<p><b>123.</b> Tout en respectant le caractère confidentiel du dossier médical et des procédés industriels, le médecin responsable doit signaler à la Commission, à l'employeur, aux travailleurs, à l'association accréditée, au comité de santé et de sécurité et au directeur de santé publique toute déficience dans les conditions de santé, de sécurité ou de salubrité susceptible de nécessiter une mesure de prévention. Il doit leur transmettre, sur demande, un rapport de ses activités.</p>	<p><b>123. L'intervenant en santé au travail qui, dans l'exercice de ses fonctions, constate la présence d'un danger dans les conditions de santé, de sécurité ou de salubrité susceptible de nécessiter une mesure de prévention doit, dans le respect de ses obligations de confidentialité, la signaler à la Commission, à l'employeur, aux travailleurs concernés, à l'association accréditée, au comité de santé et de sécurité et au directeur de santé publique.</b></p> <p><b>Le premier alinéa s'applique également à toute personne qui n'est pas un intervenant en santé au travail et qui offre des services en santé au travail à un employeur.</b></p>
<p><b>124.</b> Le médecin responsable informe le travailleur de toute situation l'exposant à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ainsi que de toute altération à sa santé.</p>	<p><b>124. L'intervenant en santé au travail doit informer le travailleur de toute situation l'exposant à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique.</b></p> <p><b>L'intervenant en santé au travail qui est un professionnel au sens du Code des professions (chapitre C-26) et qui constate une altération à la santé d'un travailleur à la suite d'une mesure de surveillance médicale</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p>en vue de la prévention et du dépistage doit, dans le respect de ses obligations professionnelles, en informer le travailleur.</p>
<p><b>125.</b> Le médecin responsable doit visiter régulièrement les lieux de travail et prendre connaissance des informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions.</p>	<p><b>125.</b> L'intervenant en santé au travail transmet, sur demande, un rapport de ses activités à l'employeur, aux travailleurs, à l'association accréditée et au comité de santé et de sécurité concernés ainsi qu'au directeur de santé publique.</p>
<p><b>126.</b> Le médecin responsable ou la personne qu'il désigne a accès à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit à un lieu de travail et il peut se faire accompagner d'un expert.</p> <p>Il a de plus accès à toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions notamment aux registres visés dans l'article 52. Il peut utiliser un appareil de mesure sur un lieu de travail.</p>	<p><b>126.</b> Lorsque l'exercice de ses fonctions le requiert dans le cadre de l'offre de services prévue à l'article 109.1, l'intervenant en santé au travail a accès à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit à un lieu de travail et il peut se faire accompagner d'un expert.</p> <p>Il a accès à toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions.</p> <p>Il ne peut les communiquer ni les utiliser à d'autres fins. Il peut utiliser un appareil de mesure sur un lieu de travail.</p>
<p>Nous n'avons pas intégré les articles visant le directeur de la santé publique ni la reconnaissance de certains services de santé.</p> <p><b>Nous n'avons pas intégré les modifications du chapitre IX concernant la CNESST (constitution, fonctions, déclaration de services, plan stratégique et reddition de comptes)</b></p>	

### Chapitre X – Inspection

-	<p><b>179.1.</b> Un inspecteur ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque celui-ci est situé dans une maison d'habitation sans le consentement du travailleur, sauf si l'inspecteur est muni d'un ordre de la cour l'y autorisant. Tout juge de la Cour du Québec ayant compétence dans la localité où se trouve la maison peut accorder l'ordonnance, aux conditions qu'il détermine, s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables de croire que le travailleur ou une</p>
---	---



## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

	<p><b>personne se trouvant sur un tel lieu ou à proximité est exposé à un danger qui met en péril sa vie, sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique.</b></p>
<p><b>180.</b> En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:</p> <p>1° enquêter sur toute matière relevant de sa compétence;</p> <p>2° exiger de l'employeur ou du maître d'œuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;</p> <p>3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;</p> <p>4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;</p> <p>5° exiger de l'employeur, du maître d'œuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte ou une attestation prévue par l'article 54;</p> <p>6° installer, dans les cas qu'il détermine, un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent par écrit ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil et ce, dans un délai et dans un endroit qu'il désigne, et obliger l'employeur à transmettre les données recueillies selon les modalités qu'il détermine;</p> <p>7° se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions.</p>	<p><b>180.</b> En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:</p> <p>1° enquêter sur toute matière relevant de sa compétence;</p> <p>2° exiger de l'employeur ou du maître d'œuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;</p> <p>3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;</p> <p>4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;</p> <p>5° exiger de l'employeur, du maître d'œuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte ou une attestation prévue par l'article 54;</p> <p>6° installer, dans les cas qu'il détermine, un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent par écrit ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil et ce, dans un délai et dans un endroit qu'il désigne, et obliger l'employeur à transmettre les données recueillies selon les modalités qu'il détermine;</p> <p>7° se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions, <b>notamment un médecin chargé de la santé au travail ou tout autre intervenant en santé au travail.</b></p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRSSST

<p><b>181.</b> À son arrivée sur un lieu de travail, l'inspecteur doit, avant d'entreprendre une enquête ou une inspection, prendre les mesures raisonnables pour aviser l'employeur, l'association accréditée et le représentant à la prévention. Sur un chantier de construction, il avise le maître d'œuvre et le représentant à la prévention.</p>	<p><b>181.</b> À son arrivée sur un lieu de travail, l'inspecteur doit, avant d'entreprendre une enquête ou une inspection, prendre les mesures raisonnables pour aviser l'employeur, l'association accréditée et le représentant <b>en santé et en sécurité</b>. Sur un chantier de construction, il avise le maître d'œuvre, <b>le coordonnateur en santé et en sécurité</b> et le représentant <b>en santé et en sécurité</b>.</p>
<p><b>183.</b> L'inspecteur communique le résultat de son enquête ou de son inspection à l'employeur, à l'association accréditée, au comité de chantier, au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et au directeur de santé publique; il leur transmet, le cas échéant, copie de l'avis de correction. Lorsqu'il n'existe pas de comité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.</p>	<p><b>183.</b> L'inspecteur communique le résultat de son enquête ou de son inspection à l'employeur, à l'association accréditée, à <b>l'association représentative au sens de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) qui a des travailleurs affiliés présents sur le chantier de construction</b>, au comité de chantier, au comité de santé et de sécurité <b>au coordonnateur en santé et en sécurité, au maître d'œuvre, au représentant en santé et en sécurité</b> et au directeur de santé publique; il leur transmet, le cas échéant, copie de l'avis de correction. Lorsqu'il n'existe pas de comité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.</p>
<p><b>186.</b> Un inspecteur peut ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et, s'il y a lieu, apposer les scellés lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs.</p> <p>Il doit alors motiver sa décision par écrit dans les plus brefs délais et indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger.</p> <p>L'article 183 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à cet ordre de l'inspecteur.</p>	<p><b>186.</b> Un inspecteur peut ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et, s'il y a lieu, apposer les scellés lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique <b>ou psychique</b> des travailleurs.</p> <p>Il doit alors motiver sa décision par écrit dans les plus brefs délais et indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger.</p> <p>L'article 183 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à cet ordre de l'inspecteur.</p>

## Tableau comparatif de la LSST et de la LMRST

**Nous n'avons pas intégré les articles visés par le chapitre XI – Dispositions particulières relatives aux chantiers de construction (articles 194 à 216) (la plupart des dispositions, sauf exception, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023).**

**Nous n'avons pas intégré les articles visés par le chapitre XII – Règlements (article 223) (la plupart des dispositions, sauf exception, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023)**

### **Règlements qui sont abrogés :**

- Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail (à la date fixée par le gouvernement ou au plus tard le 6 octobre 2025)
- Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement (à la date fixée par le gouvernement ou au plus tard le 6 octobre 2025)

### **Règlement édicté** (d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

- Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction (LMRSST a.243 et suivants)