

COMMENT SE PRÉPARER À VOS NOUVELLES OBLIGATIONS EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL ?

Mécanismes de prévention et de
participation en établissement



Ce document est réalisé par la Direction générale des partenariats, des compétences et du conseil stratégique en collaboration avec la Direction générale des communications.

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2026

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

ISBN 978-2-555-03224-8 (PDF)

Février 2026

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca**.

TABLE DES MATIÈRES

MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION EN ÉTABLISSEMENT 4

Étape 1 : S'informer 4

Étape 2 : Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs dans l'établissement 4

Étape 3 : Déterminer ses obligations 5

Étape 4 : Mettre en place les mécanismes..... 5

Établissements de 19 travailleuses et travailleurs ou moins 5

Établissements de 20 travailleuses et travailleurs ou plus..... 7

Approche par multiétablissements..... 11

Ressources disponibles pour la mise en place des mécanismes de
prévention et de participation..... 12

TABLEAU SYNTHÈSE DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION APPLICABLES AUX ÉTABLISSEMENTS 13

MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION EN ÉTABLISSEMENT

Le 1^{er} octobre 2025, les nouvelles modalités prévues à la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) (LSST) sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement sont entrées en vigueur et s'appliquent à l'ensemble des milieux de travail du Québec.

Cette publication fournit les informations essentielles aux employeurs et aux travailleuses et travailleurs sur la démarche à suivre, par étape, pour identifier les mécanismes de prévention et de participation qui s'appliquent dans leur milieu de travail et à les mettre en place. Des outils et pages Web sont disponibles afin de soutenir les employeurs, les travailleuses et travailleurs dans l'application de ces dispositions.

Voici les 4 étapes à suivre pour se conformer aux nouvelles obligations en santé et en sécurité du travail.

1

ÉTAPE 1 : S'INFORMER

Les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs doivent se renseigner sur les modifications apportées à la LSST et sur le [Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement](#) (RMPPÉ). Les mesures à mettre en place dans les établissements varient en fonction du nombre de travailleuses et travailleurs présents.

2

ÉTAPE 2 : CALCULER LE NOMBRE DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT

La LSST définit que le nombre de travailleuses et travailleurs dans un établissement est le critère permettant d'identifier les mécanismes de prévention et de participation à mettre en place. Selon ce nombre, les obligations de l'employeur diffèrent. Pour en savoir plus sur le calcul du nombre de travailleuses et travailleurs permettant d'identifier les bons mécanismes à mettre en place en établissement, vous pouvez consulter la page Web [Calculer le nombre de travailleurs pour identifier les mécanismes en établissement](#).

3

ÉTAPE 3 : DÉTERMINER SES OBLIGATIONS

En fonction du résultat obtenu lors du calcul du nombre de travailleuses et travailleurs dans l'établissement, l'employeur doit mettre en place les mécanismes de prévention et de participation suivants :

MÉCANISMES DE PRÉVENTION

Plan d'action (PA)	Programme de prévention (PP)
 Obligatoire pour les établissements de • 19 travailleuses et travailleurs (T) ou moins • et lorsqu'aucun programme de prévention ne doit être élaboré pour un établissement	 Obligatoire pour les établissements de • 20 travailleuses et travailleurs (T) ou plus • 19 T ou moins qui sont couverts par l'approche par mutliétablissements

MÉCANISMES DE PARTICIPATION

Agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS)	Comité de santé et de sécurité (CSS) Représentant en santé et en sécurité (RSS)
 Obligatoire pour les établissements de • 19 T ou moins • et lorsqu'il n'y a pas l'obligation de former un CSS et de désigner un RSS	 Obligatoire pour les établissements de • 20 T ou plus* • 19 T ou moins qui sont couverts par l'approche par mutliétablissements

* sur 21 jours ou plus au cours de l'année

4

ÉTAPE 4 : METTRE EN PLACE LES MÉCANISMES

Lorsque les obligations sont déterminées, les milieux de travail doivent appliquer les mécanismes de prévention et de participation qui s'adressent à eux.



ÉTABLISSEMENTS DE 19 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS OU MOINS

> Mettre en œuvre un plan d'action

Le **plan d'action** en établissement vise à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs. C'est un des outils de gestion de la prévention prévue par la LSST.



Le contenu d'un **plan d'action** est basé sur la démarche de prévention et l'organisation de cette démarche dans le milieu de travail.

L'employeur a le choix du format utilisé, mais doit y inclure au moins :

- ✓ l'identification des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs de l'établissement (y compris les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins) ;
- ✓ les mesures de prévention et les priorités d'action en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention ;
- ✓ les mesures de surveillance et d'entretien qui permettent de s'assurer que les risques identifiés demeurent éliminés ou, à défaut, maîtrisés ;
- ✓ l'identification des moyens et des équipements de protection individuelle ;
- ✓ la formation et l'information en matière de santé et de sécurité ;
- ✓ la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ;
- ✓ les risques et les mesures de prévention tirés des programmes de santé au travail applicables à son établissement.

À partir d'octobre 2025, l'employeur a un délai d'un an pour élaborer et mettre en application le **plan d'action**. De plus, annuellement, une mise à jour doit être réalisée.



> Désigner un agent de liaison en santé et en sécurité

L'**agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS)** joue un rôle en matière de santé et de sécurité auprès des autres travailleuses et travailleurs et de l'employeur. Il favorise la participation des travailleuses et travailleurs à la prise en charge de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail.

À noter : Les travailleuses et les travailleurs qui occupent un emploi à temps plein, à temps partiel, occasionnel ou saisonnier dans l'établissement peuvent être désignés **ALSS**.

Les fonctions de l'**ALSS** sont de :

- ✓ coopérer avec l'employeur afin de faciliter la communication en matière de SST ;
- ✓ porter plainte à la CNESST ;
- ✓ collaborer à l'élaboration et à la mise en application du **plan d'action** en adressant par écrit des recommandations ;
 - il peut faire des recommandations écrites sur l'identification des risques (y compris les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins). L'employeur a 30 jours pour répondre à une recommandation de l'**ALSS**. Après ce délai, l'**ALSS** peut porter plainte à la CNESST.



Formation obligatoire :

L'**ALSS** doit participer, dans l'année suivant octobre 2025 ou l'année suivant sa désignation, à une formation théorique dont le contenu et la durée sont déterminés par la CNESST.

Les informations sur cette formation seront disponibles sur le site Web de la CNESST ultérieurement.



ÉTABLISSEMENTS DE 20 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS OU PLUS

> Mettre en œuvre un programme de prévention

Le **programme de prévention (PP)** vise à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs. C'est un des outils de gestion de la prévention prévus par la LSST.



Le **programme de prévention** prévoit les actions de prévention à réaliser pour la ou les prochaines années. Il donne une vision à long terme de l'organisation de la prévention dans le milieu de travail. C'est un outil évolutif qui peut être revu et bonifié en fonction des risques présents dans l'établissement.

L'employeur est responsable d'élaborer un **programme de prévention** spécifique à son établissement en collaboration avec le **comité de santé et de sécurité (CSS)**, le **représentant en santé et en sécurité (RSS)** ou l'**agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS)** et les travailleuses et travailleurs de l'établissement.



L'employeur a le choix du format utilisé, mais doit y inclure au moins :

- ✓ l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs de l'établissement (y compris les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins);
- ✓ les mesures de prévention et les priorités d'action en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention;
- ✓ les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi qui permettent de s'assurer que les risques identifiés demeurent éliminés ou, à défaut, maîtrisés;
- ✓ l'identification des moyens et des équipements de protection individuelle (*déterminée par le **CSS***);
- ✓ les programmes de formation et d'information (*déterminés par le **CSS***);
- ✓ les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi exigés par règlements;
- ✓ une liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;
- ✓ le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;
- ✓ la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique;
- ✓ les risques et les mesures de prévention tirés des programmes de santé au travail applicables à son établissement.

L'employeur dispose d'un délai d'un an à partir de l'entrée en vigueur des mécanismes de prévention et de participation en établissement pour élaborer et mettre en application le **programme de prévention**. L'employeur en remet une copie au **comité de santé et de sécurité**. Il doit le mettre à jour annuellement et tous les 3 ans, il remplit le formulaire de **programme de prévention**, qui sera disponible sur le site Web de la CNESST ultérieurement.

Si, au cours d'une année, le nombre de travailleuses et travailleurs diminue à 19 ou moins, le **programme de prévention** doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. Par la suite, si ce nombre demeure à 19 ou moins, les obligations correspondantes s'appliqueront à compter du jour suivant le 31 décembre.



> Mettre en place un Comité de santé et de sécurité

Le **comité de santé et de sécurité (CSS)** est un mécanisme de participation auquel la présence des deux parties, l'employeur ainsi que les travailleuses et travailleurs, permet une meilleure prise en charge de la santé et de la sécurité du milieu de travail. Il est un atout majeur dans un milieu de travail parce qu'il permet notamment de faire participer les travailleuses et travailleurs, d'identifier les risques, de les corriger et de les contrôler rapidement et de maintenir la communication entre les travailleuses et travailleurs et l'employeur.

Les établissements groupant **20 travailleuses et travailleurs ou plus pendant au moins 21 jours au cours de l'année** doivent créer un **CSS**.

Si, au cours d'une année, le nombre de travailleuses et travailleurs diminue à 19 ou moins, le **CSS** doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. Par la suite, si ce nombre demeure à 19 ou moins, les obligations correspondantes s'appliqueront à compter du jour suivant le 31 décembre.

Les règles de désignation des membres du comité sont convenues par entente entre l'employeur et les travailleurs. À défaut d'entente, c'est le RMPPÉ qui s'applique (nombre de représentants des travailleuses et travailleurs, désignation des membres).

Le consentement des travailleuses et travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleuses et travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux.

Les règles de fonctionnement du comité sont convenues par entente entre les membres du CSS. À défaut d'entente, c'est le RMPPÉ qui s'applique (fréquence des rencontres, etc.).

Les fonctions du **CSS** sont de :

- ✓ déterminer les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- ✓ choisir les moyens et les équipements de protection individuelle;
- ✓ prendre connaissance des autres éléments du **programme de prévention**, de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi et de faire des recommandations à l'employeur et, au besoin, de consulter un intervenant en santé au travail;
- ✓ demander la collaboration d'un intervenant en santé au travail dans l'élaboration des éléments de santé du **PP**;
- ✓ participer à l'identification et à l'analyse des risques (y compris les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins) et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail;
- ✓ tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements;
- ✓ confier des mandats particuliers à des membres du comité;
- ✓ recevoir copie des avis d'accidents, d'enquêter sur les événements et de soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la CNESST;
- ✓ recevoir les suggestions et les plaintes, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- ✓ recevoir et prendre en considération les recommandations du **représentant en santé et en sécurité**;
- ✓ recevoir et d'étudier les rapports d'inspection;
- ✓ recevoir et d'étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la CNESST ou par tout autre organisme;
- ✓ réaliser toute autre tâche que l'employeur et les travailleuses et travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une entente.



Formation obligatoire

Les membres du **comité de santé et de sécurité** doivent suivre une formation théorique d'une journée dont le contenu doit porter sur les sujets prévus au RMPPÉ, notamment le cadre législatif, l'identification et l'analyse des risques, le contenu d'un **PP**, le rôle et les fonctions du membre du **CSS**.

Les informations sur cette formation seront disponibles sur le site Web de la CNESST ultérieurement.



> Désigner un représentant en santé et en sécurité

Le **représentant en santé et en sécurité (RSS)** joue un rôle en matière de santé et de sécurité auprès des autres travailleuses et travailleurs ainsi que de l'employeur. Il favorise la participation des travailleuses et travailleurs à la prise en charge de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail.

Le **RSS** est membre du **CSS** et est désigné parmi les représentants des travailleuses et travailleurs au sein du comité. Le temps de libération du **RSS** est convenu par entente entre les membres du **CSS**. À défaut d'entente, c'est le RMMPÉ qui s'applique.

Les fonctions du **RSS** sont :

- ✓ de faire l'inspection des lieux de travail;
- ✓ de recevoir copie des avis d'accidents, d'enquêter sur les événements et d'informer le **CSS**;
- ✓ d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleuses et travailleurs (y compris les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs âgés de 16 ans et moins);
- ✓ de faire les recommandations au **CSS** ou aux travailleuses et travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- ✓ d'assister les travailleuses et travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
- ✓ d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- ✓ d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- ✓ de porter plainte à la CNESST, au besoin;
- ✓ de collaborer à l'élaboration du **PP** en faisant des recommandations écrites à l'employeur, en participant à l'identification et à l'analyse des risques (transmettre l'information au **CSS**) et en identifiant les contaminants et les matières dangereuses dans le milieu de travail.



Formation obligatoire

Les **représentants en santé et en sécurité** doivent suivre une formation théorique d'une journée dont le contenu doit porter sur les sujets prévus au RMPPÉ, notamment le rôle, les fonctions et les responsabilités du **RSS** ainsi que l'inspection des lieux de travail. Les **RSS** devront par la suite suivre un programme de formation de 7 heures tous les 2 ans portant sur un risque, en particulier les risques émergents, et les modifications législatives ou réglementaires en lien avec le milieu de travail.

Les informations sur cette formation seront disponibles sur le site Web de la CNESST ultérieurement.



APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS

L'approche par multiétablissements permet à un employeur possédant plusieurs établissements dont les activités sont de même nature de regrouper les établissements pour l'application des mécanismes de prévention et de participation, à condition de respecter certains critères.

Critères à respecter

- ✓ L'employeur a plus d'un établissement ayant l'obligation d'élaborer et de mettre en application un **programme de prévention** (20 travailleuses et travailleurs ou plus dans au moins deux établissements).
- ✓ Les établissements visés par le regroupement exercent des activités de même nature.
- ✓ L'employeur doit tenir compte du [Guide sur l'approche par multiétablissements](#).
- ✓ Le **CSS** est en mesure d'exercer ses fonctions adéquatement dans chacun des établissements visés par le regroupement.
- ✓ Le ou les **RSS** sont en mesure d'exercer leurs fonctions adéquatement dans chacun des établissements visés par le regroupement.

Obligations à respecter

- ✓ Un seul **programme de prévention (PP)** doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées.
- ✓ L'approche doit inclure les établissements de 19 travailleuses et travailleurs ou moins, ayant des activités de même nature.
- ✓ Un **comité de santé et de sécurité (CSS)** doit être formé.
- ✓ Au moins un **représentant en santé et en sécurité (RSS)** doit être désigné.
- ✓ L'approche doit s'appliquer au moins 3 ans.

ATTENTION :

Si l'un des critères n'est pas respecté, l'employeur ne peut pas recourir à cette approche.

Pour plus d'information sur cette approche, vous pouvez consulter le [Guide sur l'approche par multiétablissements](#).



RESSOURCES DISPONIBLES POUR LA MISE EN PLACE DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION

Des ressources sont disponibles à la CNESST pour accompagner les employeurs, les travailleuses et travailleurs de tous les milieux afin de les soutenir dans la mise en place des mécanismes de prévention et de participation ainsi que dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Ces services sont offerts gratuitement.

Les conseillères et conseillers en santé psychologique au travail accompagnent les milieux de travail pour la prise en charge des risques psychosociaux. Pour obtenir plus d'informations ou pour planifier une activité dans un milieu de travail : conseiller.santepsy@cnesst.gouv.qc.ca.

Les conseillères et conseillers en prévention sont là pour soutenir les employeurs, les travailleuses et travailleurs dans leur prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Leurs services sont adaptés aux besoins et tiennent compte des priorités de la CNESST. Ces personnes accompagnent les milieux de travail dans le développement d'une culture de prévention durable. Pour communiquer avec une conseillère ou un conseiller en prévention : conseiller.prevention@cnesst.gouv.qc.ca.

Les conseillères et conseillers de l'Escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires (TET) offrent des séances d'information et de sensibilisation auprès des TET pour les informer de leurs droits et de leurs obligations en matière de travail ainsi que des séances d'aide-conseil à leurs employeurs afin de les informer et de les soutenir relativement au respect de leurs droits et de leurs obligations en matière de travail. Pour faire appel à l'un ou l'autre des services offerts par l'Escouade ou pour obtenir plus d'information : escouade.prevention.tet@cnesst.gouv.qc.ca.

L'Escouade prévention nouveaux travailleurs propose des ateliers d'échange sur la santé et la sécurité du travail. Des agentes et agents se déplacent gratuitement dans les entreprises des secteurs ciblés partout au Québec. L'escouade permet aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses d'améliorer leurs pratiques relatives à la santé et à la sécurité dans leur milieu de travail en collaborant davantage dans le cadre d'une démarche de prévention. Pour faire appel à l'un ou l'autre des services offerts par l'Escouade ou pour obtenir plus d'information : escouade.prevention@cnesst.gouv.qc.ca.

Les inspectrices et inspecteurs en santé et en sécurité du travail font la promotion de la santé et de la sécurité du travail. Ils visitent les milieux de travail pour s'assurer qu'ils sont sécuritaires pour les travailleuses et travailleurs. Il s'assure que la LSST et ses règlements sont bien appliqués. Ils offrent également, au besoin, un soutien au milieu dans sa recherche de solutions permanentes en santé et sécurité du travail ou dans l'amélioration des mécanismes ou des mesures de prévention.

Les milieux de travail peuvent consulter les partenaires de la CNESST pour les soutenir dans la mise en place des mécanismes de prévention et de participation du milieu de travail, notamment pour le **PA** et l'**ALSS**. La CNESST compte sur ses partenaires qui relayent l'information auprès des travailleuses et travailleurs ainsi que des employeurs, comme les associations sectorielles paritaires (ASP), le Réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT), les mutuelles de prévention, les associations patronales et les associations syndicales. Plusieurs des services offerts par les partenaires sont gratuits.

TABLEAU SYNTHÈSE DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION APPLICABLES AUX ÉTABLISSEMENTS

	MÉCANISMES DE PRÉVENTION		MÉCANISMES DE PARTICIPATION		
	Plan d'action (PA)	Programme de prévention (PP)	Comité de santé et de sécurité (CSS)	Représentant en santé et en sécurité (RSS)	Agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS)
Établissement 19 T ou moins	- L'employeur doit élaborer et mettre en application un PA. - La participation des T est importante. - Le PA doit être mis à jour annuellement.	S.O*	S.O*	S.O*	Un ALSS est désigné dans tout établissement n'ayant pas l'obligation de désigner un RSS .
Établissement 20 T ou plus	S.O	- L'employeur est responsable de l'élaboration, de l'application et de la mise à jour du PP, en collaboration avec le CSS, le RSS et les T. - Le PP doit être mis à jour annuellement. - Le PP et toute mise à jour sont transmis au CSS. - Le formulaire PP de la CNESST doit être rempli tous les 3 ans. Attention : Si le nombre de T groupé diminue à 19 ou moins, au cours de l'année, le PP doit continuer à être appliqué jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.	- Le CSS est composé de membres des T et de l'employeur. - Le RSS est membre d'office du CSS. - Le nombre de représentants des T et la fréquence des rencontres sont déterminés par entente ou par le RMPPÉ, le cas échéant. - Les membres représentants des T sont désignés par l'association accréditée ou par les T. Attention : L'obligation de former un CSS ne s'applique pas pour un établissement groupant au moins 20 T pour moins de 21 jours au cours de l'année.	- Le RSS est désigné par les T ou par l'association accréditée. - Le RSS est membre d'office du CSS. - Le temps de libération du RSS est déterminé par entente ou, le cas échéant, par le RMPPÉ. Attention : C'est l'existence du CSS qui conditionne la désignation du RSS dans l'établissement.	S.O
Approche par multiétablissements Regroupement de plusieurs établissements ayant des activités de même nature	S.O	- Un seul PP doit être élaboré pour l'ensemble des établissements regroupés. - Le PP doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans les établissements regroupés. - L'approche doit inclure les établissements de 19 T ou moins, ayant des activités de même nature.	- Au moins un CSS doit être formé pour l'ensemble des établissements regroupés. - Les dispositions relatives au CSS formé pour un établissement de 20 T ou plus s'appliquent (voir encadré plus haut). - Les membres du ou des CSS doivent être en mesure d'exercer adéquatement leurs fonctions pour chacun des établissements regroupés. - Si l'employeur met fin au regroupement, un CSS par établissement doit être formé sans délai.	- Au moins un RSS est désigné pour l'ensemble des établissements regroupés. - Le nombre de RSS et les modalités de désignation du RSS sont établis par entente entre l'employeur et les T des établissements regroupés. - Le ou les RSS doivent être en mesure d'exercer adéquatement leurs fonctions pour chacun des établissements regroupés.	S.O
Formation	S.O	S.O	Obligatoire pour tous les membres du comité	Obligatoire	Obligatoire

Légende :

S.O* : sans objet, sauf si la CNESST le juge opportun

S.O. : sans objet

T : travailleuses et travailleurs

RMPPÉ : Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808