MÉMOIRE

CET-030M
C. P. PL 101
Loi amélioration certaines
lois du travail

Conseil du statut de la femme

Mémoire sur le projet de loi nº 101-
Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Juin 2025

ÉCLAIRER TOUTES LES VOIX

Québec

MÉMOIRE

Conseil du statut de la femme

Mémoire sur le projet de loi n° 101-
Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Juin 2025

Cette publication a été produite par le Conseil du statut de la femme. Elle est disponible à l'adresse suivante : https://www.csf.gouv.qc.ca/publications.

Les recommandations de ce mémoire ont été approuvées par les membres du Conseil du statut de la femme le 2 juin 2025.

Membres du Conseil
Présidente : Me Louise Cordeau, C.Q.

Hélène Bourdages
Lise Courteau
Eva Falk Pedersen
Andréan Gagné
Mélanie Kéroack
Rakia Laroui
Valérie Mvogo Balla
Jessica Olivier-Nault
Geneviève Paquette
Françoise Ramel

Direction de la recherche et de l'analyse
Mélanie Julien

Analyse et rédaction
Marie-Claude Francoeur
Mélanie Julien

Références bibliographiques
Julie Limoges

Révision linguistique
Anick Cantin

Date de parution
3 juin 2025

Comment citer ce document
Conseil du statut de la femme (2025). *Mémoire sur le projet de loi no 101- Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.* https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/memoire-projet-loi-101-travail.pdf.

Éditeur
Conseil du statut de la femme
800, place D'Youville, 3e étage
Québec (Québec) G1R 6E2
Téléphone : 418 643-4326
Sans frais : 1 800 463-2851
Site Web : www.csf.gouv.qc.ca
Courriel : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025
ISBN : 978-2-555-01375-9 (version PDF)
© Conseil du statut de la femme

Ce document peut être reproduit et communiqué au public à des fins non commerciales, à condition d'en mentionner la source. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du Conseil du statut de la femme; une demande d'autorisation doit être faite en ligne à partir de la page suivante : https://www.quebec.ca/droit-auteur.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....1

1. Mécanismes de prévention et de participation dans les secteurs de la santé et de l'éducation.....3

2. Mesures pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent 7

Conclusion 9

Bibliographie 11

LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CSF	Conseil du statut de la femme
CSS	Comité de santé et sécurité
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
PL	Projet de loi
PMSD	Programme pour une maternité sans danger
RSS	Représentante ou représentant en santé et sécurité
SAGE	Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité

INTRODUCTION

Le Conseil du statut de la femme (CSF) est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude qui a pour mission de conseiller la ministre responsable de la Condition féminine et le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité entre les sexes ainsi qu'au respect des droits des femmes, dans un objectif de justice sociale. De plus, il informe la population québécoise sur toute question en ces matières. Le Conseil des membres est composé de la présidente et de dix femmes issues d'associations féminines, de milieux universitaires, de groupes socioéconomiques et d'organismes syndicaux.

Vu sa mission, le CSF est interpellé par certaines dispositions du projet de loi n° 101 - *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (PL 101) déposé en avril 2025, notamment celles qui concernent les secteurs de la santé et de l'éducation (section 1), au sein desquels les femmes sont majoritaires, et celles qui touchent les travailleuses enceintes ou qui allaitent (section 2).

1. MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION DANS LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DE L'ÉDUCATION

Dans son mémoire de 2021 sur le projet de loi n° 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (PL 59), le CSF s'étonnait que les établissements des secteurs de la santé et de l'éducation − tous deux à prédominance féminine[1] et au sein desquels surviennent un nombre élevé de lésions professionnelles[2] − ne soient pas tenus de mettre en place certains mécanismes de prévention et de participation en santé et sécurité du travail (voir l'encadré ci-contre). Pour rappel, dans le Règlement sur les mécanismes de prévention qui devait être édicté par l'article 239 du PL 59, ces deux secteurs étaient associés à un niveau de risque faible, de sorte que les établissements qui comptent moins de 20 travailleuses ou travailleurs auraient notamment été exempts d'élaborer un programme de prévention. Le CSF recommandait alors de revoir cet article du PL 59 « pour mieux tenir compte des risques associés aux emplois occupés par les travailleuses » (CSF, 2021, p. 14), risques qui tendent à être sous-estimés.

> Principaux mécanismes de prévention et de participation en santé et sécurité du travail :
> - programme de prévention;
> - comité de santé et sécurité;
> - représentant/e en santé et sécurité.

À la suite des consultations sur le PL 59, le gouvernement a convenu de ne pas lier dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) les obligations des établissements au niveau de risque de leur secteur[3] et d'établir un nouveau règlement sur les mécanismes de prévention devant « prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes »[4] comme le demandait le CSF (2021). D'ici l'adoption de ce règlement, un régime intérimaire a été implanté, lequel oblige tous les établissements de la santé et de l'éducation à identifier les risques pour la santé et la sécurité, et ceux de 20 travailleuses ou travailleurs et plus à analyser ces risques, à constituer un comité de santé et sécurité (CSS) et à désigner une représentante ou un représentant en santé et sécurité (RSS) (CNESST, s.d.).

Un projet de Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement a été publié dans la *Gazette officielle du Québec* le 3 janvier 2024. Devant entrer en vigueur le 1er octobre 2025[5], il prévoit que tous les établissements mettent en place des mécanismes de participation, mais dont l'ampleur varie selon leur taille et le niveau de risque de leur secteur[6]. Le nombre d'heures de libération des RSS, le nombre de membres sur les CSS et la fréquence des rencontres de ceux-ci augmenteraient donc avec la taille de l'établissement et le niveau de risque du secteur auquel il appartient.

---

1 En 2022, on retrouve 68 % de femmes dans le secteur des services d'enseignement et 80 % dans les soins de santé et l'assistance sociale (données de l'ISQ compilées par CSF, 2023).

2 En 2023, environ 35 000 lésions professionnelles sont dénombrées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et 5 800 dans les services de l'enseignement, ce qui représente 36 % de l'ensemble des lésions professionnelles enregistrées par la CNESST (2025c). C'est aussi dans ces deux secteurs que l'on retrouve le plus grand nombre de lésions professionnelles attribuables à la violence physique ou psychique : en 2023, 48 % de ces lésions sont rapportées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et 22 % dans celui des services d'enseignement (CNESST, 2025b).

3 À l'article 58 de la LSST, modifié par l'article 143 du PL 59 sanctionné.

4 Article 300 du PL 59 sanctionné.

5 Le PL 101 prévoit toutefois prolonger au 1er octobre 2026 l'entrée en vigueur du règlement (article 64).

6 Dans le projet de règlement, le secteur de la santé est associé à un niveau de risque élevé (4) et celui de l'éducation à un niveau faible-moyen (2).

Or, le PL 101 prévoit introduire à la LSST des dispositions particulières pour les secteurs de la santé et de l'éducation en vue d'alléger leurs obligations en matière de prévention et de participation. Il en va notamment des fonctions du CSS, de la fréquence minimale de ses rencontres, des fonctions de la ou du RSS et de son nombre d'heures de libération (article 54 du PL 101, voir l'encadré de la page suivante). Dans le mémoire déposé au Conseil des ministres, le législateur justifie cet allègement par le fait que « ces réseaux sont actuellement confrontés à une pénurie de main-d'œuvre importante » (p. 4).

Le CSF est préoccupé qu'un tel régime allégé pour les établissements de la santé et de l'éducation soit enchâssé dans la LSST, préoccupation qui est partagée par d'autres groupes ou spécialistes[7], considérant :

- le nombre élevé de lésions professionnelles dans ces secteurs[8];
- les absences que celles-ci génèrent[9];
- les faibles taux de rétention observés chez le personnel enseignant et infirmier[10], signes des conditions de travail difficiles auxquels il fait face;
- l'importance de mieux prévenir les risques dans les milieux de la santé et de l'éducation pour réduire les absences, améliorer la rétention et, ultimement, enrayer la pénurie de main-d'œuvre.

Aux yeux du CSF, l'instauration d'un régime allégé en santé et en éducation constituerait un recul dans la prévention des risques auxquels sont exposées les travailleuses, celles-ci étant majoritaires dans ces deux secteurs d'activité. Comme en 2021, le CSF souhaite que les obligations en matière de prévention et de participation tiennent compte avec justesse de ces risques. **Ainsi, le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail de retirer l'article 54 du PL 101 afin de ne pas introduire dans la LSST des dispositions particulières pour les établissements des secteurs de la santé et de l'éducation**.

---

7 Voir notamment Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (2025), Centrale des syndicats démocratiques (2025), Confédération des syndicats nationaux (2025), Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail SAGE (2025), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2025), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (2025) et Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (2025).

8 Voir les données citées à la note de bas de page 2.

9 Pour ce qui est des lésions professionnelles attribuables à la violence, dont 70 % en 2023 sont survenues dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale ou celui des services de l'enseignement, elles entraînent une absence d'une durée moyenne de 172 jours (CNESST, 2025b).

10 Voir notamment l'analyse de Connolly, Dionne et Haeck (2021) qui montre que le taux d'attrition en enseignement et en sciences infirmières avoisine 25 % au Québec.

Exemples de dispositions particulières pour les secteurs de la santé et de l'éducation tel qu'il est prévu à l'article 54 du PL 101

Contrairement à ceux des autres secteurs d'activité, les établissements du secteur de la santé et de l'éducation qui comptent moins de 20 travailleuses ou travailleurs ne pourraient pas se voir exiger par la CNESST, bien qu'elle le juge opportun, d'élaborer et de mettre en place un programme de prévention, de désigner une ou un RSS et de constituer un CSS.

Contrairement aux CSS des autres secteurs d'activité, ceux des établissements des secteurs de la santé et de l'éducation n'auraient pas pour fonction d'établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail ni de choisir les équipements de protection individuels qui sont les mieux adaptés aux besoins.

Contrairement aux RSS des autres secteurs d'activité, ceux des établissements des secteurs de la santé et de l'éducation n'auraient pas pour fonction de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident, ni d'assister les travailleuses et travailleurs dans l'exercice de leurs droits en matière de santé et sécurité du travail.

2. MESURES POUR LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU QUI ALLAITENT

En vertu des articles 40 à 48 de la LSST, la travailleuse enceinte ou qui allaite dont l'exercice de l'emploi comporte des dangers pour sa santé ou celle de son enfant a le droit de demander une adaptation temporaire de ses tâches ou de son poste de travail. Si de tels aménagements s'avèrent impossibles, la travailleuse est retirée préventivement du travail et bénéficie d'indemnités versées par la CNESST (CNESST, 2024).

Concrètement, l'adaptation des tâches ou du poste de la travailleuse enceinte ou qui allaite comporte des défis dans plusieurs milieux de travail[11]. La situation est telle que les travailleuses bénéficiant du programme Pour une maternité sans danger (PMSD) sont plus souvent retirées du travail que réaffectées : la proportion est en croissance ces dernières années, atteignant 81 % en 2022[12]. Le CSF s'est déjà montré préoccupé de cette situation[13], comme d'autres d'ailleurs[14]. Non seulement le maintien en emploi des femmes enceintes ou qui allaitent nourrit une culture organisationnelle favorable à leur inclusion, mais la réaffectation revêt un avantage financier pour les travailleuses concernées[15].

La réaffectation représente aussi un avantage financier pour l'État, dans la mesure où elle génère moins de coûts que le retrait préventif. C'est d'ailleurs dans l'objectif de « favoriser la réaffectation plutôt que le retrait préventif et diminuer ainsi les coûts totaux du régime » (Boulet, 2025, p. 10) que le législateur souhaite inscrire dans la LSST le droit des employeurs de réclamer à la CNESST une partie du salaire versé à la travailleuse affectée à d'autres tâches[16]. Depuis l'entrée en vigueur du programme en 1981, l'employeur peut recevoir une compensation pour la différence entre le salaire du poste occupé par la travailleuse et celui du poste auquel elle est temporairement affectée. Des enjeux rencontrés dans l'application de ce soutien financier amènent toutefois le législateur à lui donner des assises légales. Le PL 101 énonce donc les règles devant s'appliquer pour ce qui est, par exemple, de la méthode de calcul de la compensation, du recouvrement d'une somme versée en trop à un employeur et des délais de traitement.

Le CSF salue la volonté du législateur de mieux soutenir la réaffectation des travailleuses enceintes ou qui allaitent. Il estime toutefois insuffisante la disposition législative prévue au PL 101. En 2021, le CSF avait formulé des recommandations à cette fin. Il avait notamment[17] fait valoir que l'élaboration d'un programme de prévention est un moment propice pour identifier et analyser les risques que peuvent courir les travailleuses enceintes ou qui allaitent

---

[11] Voir notamment Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2017) et Sultan-Taïeb et Poulin (2012).

[12] En 2022, 64,3 % de l'ensemble des travailleuses bénéficiant du programme PMSD ont été seulement retirées et 16,3 % ont fait l'objet d'une réaffectation suivie d'un retrait préventif; 18,7 % ont seulement été réaffectées, une proportion qui se situait à 33,7 % en 2019 (CNESST, 2025c, p. 12).

[13] Voir notamment CSF (2021).

[14] Voir notamment Baril-Gingras *et al.* (2010), De Koninck et Malenfant (2021) ainsi que Gravel et Riel (2025).

[15] Les travailleuses enceintes ou qui allaitent qui sont réaffectées à un autre poste ou à d'autres tâches conservent les avantages de leur emploi, incluant leur salaire, alors que celles qui sont retirées du travail ont droit à des indemnités de remplacement de revenu de la CNESST (CNESST, 2024).

[16] PL 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, 1re sess, 43e lég, Québec, 2025, 46.

[17] Le CSF avait aussi émis le souhait « que la CNESST outille les employeurs quant aux mesures possibles pour adapter les tâches ou les postes aux travailleuses enceintes ou qui allaitent » (CSF, 2021, p. 18). Il est heureux de constater que le guide sur le programme PMSD produit par la CNESST en mars 2024 suggère aux employeurs d'adopter une politique d'affectation, en plus de fournir à ceux-ci un certain nombre de repères pour les aider à adapter les tâches ou les postes (CNESST, 2024, p. 17).

et réfléchir à des voies possibles de réaffectation; une avenue qui est aussi promue par des spécialistes[18].

Ainsi, dans la même perspective qu'en 2021, le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail d'ajouter, aux contenus du programme de prévention listés à l'article 59 de la LSST, « l'évaluation des dangers pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent de même que les ajustements possibles aux tâches ou aux postes de travail pour éliminer de tels dangers ».

[18] Voir notamment Baril-Gingras *et al.* (2010) ainsi que De Koninck et Malenfant (2021).

CONCLUSION

Vivement préoccupé de la santé et de la sécurité des travailleuses, le CSF pose un regard critique sur deux aspects du PL 101.

- D'une part, le CSF se montre défavorable à l'instauration d'un régime de prévention allégé en santé et en éducation, vu l'ampleur des risques auxquels s'expose le personnel de ces deux secteurs qui est très majoritairement féminin.

- D'autre part, tout en saluant la volonté du gouvernement de soutenir la réaffectation des travailleuses enceintes ou qui allaitent, le CSF réitère l'importance d'introduire dans les programmes de prévention l'analyse des risques auxquels elles sont exposées et l'énonciation de voies possibles de réaffectation.

Ainsi souhaite-t-il que les changements qui seront apportés à la LSST avec le PL 101 tiennent compte des besoins des travailleuses.

BIBLIOGRAPHIE

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (2025, 24 avril). *Projet de loi n° 101, un pas en avant pour les relations de travail, trois pas en arrière pour la santé et la sécurité*. https://aptsq.com/actualites/projet-de-loi-n-101-un-pas-en-avant-pour-les-relations-de-travail-trois-pas-en-arri%C3%A8re-pour-la-sant%C3%A9-et-la-s%C3%A9curit%C3%A9/

Baril-Gingras, Geneviève, *et al.* (2010). *Organiser la prévention de manière systématique dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi : mémoire présenté au Groupe de travail de la CSST sur la révision de la LSST*. https://www.fss.ulaval.ca/sites/fss.ulaval.ca/files/fss/relations-industrielles/professeurs/2010-03-01_m%C3%A9moire_LSST_GBG_etal2013.pdf

Boulet, Jean (2025, 10 avril). *Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail : [mémoire au conseil des ministre]*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/25-26/2025-0047_memoire.pdf

Centrale des syndicats démocratiques (2025, 24 avril). *La CSD accueille avec ouverture le projet de loi 101, tout en réclamant des ajustements pour mieux protéger les travailleuses et les travailleurs*. https://www.csd.qc.ca/actualite/la-csd-accueille-avec-ouverture-le-projet-de-loi-101-tout-en-reclamant-des-ajustements-pour-mieux-proteger-les-travailleuses-et-les-travailleurs/

Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2017). *Avis sur la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail : transmis à Dominique Vien, ministre responsable du Travail*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_RSST.pdf

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (s.d.). *Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation*. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2024). *Programme pour une maternité sans danger*. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/brochure-pour-une-maternite-sans-danger_0.pdf?cid=1712250657

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2025a). *Pour une maternité sans danger : statistiques 2019-2022*. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/pmsd-statistiques_2019-2022.pdf?cid=1737408858

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2025b). *Les risques psychosociaux liés au travail : statistiques 2019-2023*. https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=129957

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2025c). *Statistiques annuelles 2023*. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles-2023.pdf?cid=1731354481

Confédération des syndicats nationaux (2025, 24 avril). *Projet de loi 101 : une autre manœuvre antisyndicale du ministre du Travail*. https://www.csn.qc.ca/actualites/une-autre-manoeuvre-antisyndicale-du-ministre-du-travail/#:~:text=24%20avril%202025-,Projet%20de%20loi%20101%20%3A%20Une%20autre%20man%C5%93uvre%20antisyndicale%20du%20ministre,certains%20%C3%A9l%C3%A9ments%20pr%C3%A9judiciables%20aux%20syndicats

Connolly, Marie, Marc-Antoine Dionne et Catherine Haeck (2021). *Modélisation des effectifs dans les secteurs de la santé et de l'éducation* (2021RP-16). Cirano. https://cirano.qc.ca/files/publications/2021RP-16.pdf

Conseil du statut de la femme (2021). *Mieux assurer la santé et la sécurité des femmes au travail : mémoire sur le projet de loi nº 59 Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Mieux-assurer-sant%C3%A9-s%C3%A9curit%C3%A9-femmes-travail.pdf

Conseil du statut de la femme (2023, 1er juin). *Les femmes sur le marché du travail en 2022, près de trois ans après le début de la pandémie* (Annexe de l'article). https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/tab_femmes_marche_travail_2023.pdf

De Koninck, Maria et Romaine Malenfant (2021). *Mémoire sur le projet de loi 59, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : présenté à la Commission de l'économie et du travail, Assemblée nationale*. https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=115533

Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (2025). *Le projet de loi 101 : un pas en avant, deux pas en arrière pour la santé et la sécurité des femmes au travail, pour les services et d'éducation et pour tous les travailleurs et travailleuses. Mémoire sur le Projet de loi 101, Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*. https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-53735/memoires-deposes.html

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2025, 25 avril). *Projet de loi no 101 sur l'amélioration de certaines lois du travail : un recul pour les femmes du Québec*. https://ftq.qc.ca/projet-de-loi-no-101-sur-lamelioration-de-certaines-lois-du-travail-un-recul-pour-les-femmes-du-quebec/

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (2025, 30 avril). *Projet de loi no 101 : une attaque contre la protection des professionnelles en soins, dénonce la FIQ*. https://www.fiqsante.qc.ca/projet-de-loi-n-101-une-attaque-contre-la-protection-des-professionnelles-en-soins-denonce-la-fiq/

Gravel, Anne Renée et Jessica Riel (2025). Le programme québécois *Pour une maternité sans danger* : principes, évolution et enjeux. Dans Gravel *et al*. (dir.), *Grossesse en milieu de travail : défis de santé et de justice au travail* (p. 35-38). Presses de l'Université du Québec.

Sultan-Taïeb, Hélène et Maurice Poulin (2012). *Projet optimisation du programme Pour une maternité sans danger : évaluation organisationnelle et économique des processus de traitement des demandes des travailleuses enceintes*. Institut national de santé publique du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1581_projetoptimiprogpmsd_evalorganieconoproctraitementdemandestravenceintes.pdf

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malade (s.d.). *Projet de loi no 101 : mise en place d'un piège pour les victimes du travail*. https://uttam.quebec/PL101/memoirepl101.pdf

Législation et réglementation

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1.

Mécanismes de prévention et de participation en établissement — Établissements industriels et commerciaux — Information concernant les produits dangereux — Santé et sécurité du travail — Santé et sécurité du travail dans les mines — Programme de prévention (projet), 2023 GOQ II, p. 84.

PL 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1re sess, 42e lég, Québec, 2020.

PL 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, 1re sess, 43e lég, Québec, 2025.

csf.gouv.qc.ca

Conseil du statut
de la femme
Québec