Le 10 décembre 2021

[redacted]

Objet : Demande d'accès du 18 août 2021
N/D : 221125DAJ

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande du 18 août dernier visant à obtenir les documents suivants :

- Tout documents, rapports, présentations ou correspondances liés à la traduction anglaise du site web de la CNESST ;
- Tout documents, rapports, présentations ou correspondances faisant état du progrès de la traduction anglaise du nouveau site web ;
- Tout documents, rapports, présentations ou correspondances totalisant le nombre de plaintes déposées en anglais qui ont été traitées depuis le lancement du nouveau site, le 18 janvier 2021 jusqu'à la date de réception de cette missive ;
- Tout documents, rapports, présentations ou correspondances totalisant le nombre de plaintes déposées en français qui ont été traitées depuis le lancement du nouveau site, soit le 18 janvier 2021, jusqu'à la date de réception de cette missive ;
- Tout documents, rapports, présentations ou correspondances totalisant le nombre de plaintes déposées en anglais qui ont été traitées depuis le premier janvier 2016, jusqu'à la date de réception de cette missive ;
- Tout documents, rapports, présentations ou correspondances totalisant le nombre de plaintes déposées en français qui ont été traitées depuis le premier janvier 2016, jusqu'à la date de réception de cette missive.

Vous trouverez ci-joint les documents visés par votre demande.

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

Unité dédiée, accès à l'information
1600, av. D'Estimauville, 7e étage, secteur 4
Québec (Québec) G1J 0H7

cnesst.gouv.qc.ca

Toutefois, conformément aux articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1, (ci-après « Loi sur l'accès ») certains de ces documents ont été dépersonnalisés afin de protéger le caractère confidentiel de certains renseignements qu'ils contiennent.

De plus, en vertu de l'article 37 de la Loi sur l'accès, un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions. Également, en vertu de l'article 39 de la Loi sur l'accès, un organisme public peut refuser de communiquer une analyse produite à l'occasion d'une recommandation faite dans le cadre d'un processus décisionnel en cours, jusqu'à ce que la recommandation ait fait l'objet d'une décision ou, en l'absence de décision, qu'une période de cinq ans se soit écoulée depuis la date où l'analyse a été faite. Par conséquent, certains documents ont été caviardés.

Pour terminer, nous vous informons que nous ne détenons aucun document totalisant le nombre de plaintes déposées en anglais et en français, ni depuis le 1er janvier 2016 à ce jour, ni depuis le lancement du nouveau site. La Loi sur l'accès s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, en vertu de l'article 1. De plus, en vertu de l'article 15 de cette même loi, nous n'avons pas l'obligation de créer un document.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours et les articles pertinents.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La substitut du responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,



Sarah-Ève Sénéchal, Stagiaire en droit
Sarah-Eve.Senechal@cnesst.gouv.qc.ca
Tél. : 418 266-4900, poste 7211
Téléc. : 418 528-7245

SES/cb

p. j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Téléc : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Téléc : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE I
APPLICATION ET INTERPRÉTATION

1. La présente loi s’applique aux documents détenus par un organisme public dans l’exercice de ses fonctions, que leur conservation soit assurée par l’organisme public ou par un tiers.

Elle s’applique quelle que soit la forme de ces documents: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

1982, c. 30, a. 1.

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I
DROIT D'ACCÈS

15. Le droit d'accès ne porte que sur les documents dont la communication ne requiert ni calcul, ni comparaison de renseignements.

1982, c. 30, a. 15.

Québec

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II
RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 5. — *Renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives ou politiques*

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

Québec

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II
RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 5. — *Renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives ou politiques*

39. Un organisme public peut refuser de communiquer une analyse produite à l'occasion d'une recommandation faite dans le cadre d'un processus décisionnel en cours, jusqu'à ce que la recommandation ait fait l'objet d'une décision ou, en l'absence de décision, qu'une période de cinq ans se soit écoulée depuis la date où l'analyse a été faite.

1982, c. 30, a. 39.

Québec

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**CT-CP-IndustrieVêtement- TRADC -MG-V002-EN**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun.
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Salaire https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Vacances https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Heures supplémentaires https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Décès, suicide ou disparition https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Titre de la page (anglais)	Clothing industry workers
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleurs de l'industrie du vêtement
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : Création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-06 : mise à jour de la rédaction 2019-09-13 : Harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-22 : réécriture de la fiche 2019-10-23 : harmonisation 2019-10-24 : mise à jour de la rédaction 2019-12-19 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Clothing industry workers

Specific provisions apply to clothing industry workers. The clothing industry refers to the women's and men's clothing industry, the men's and boys' shirt industry and the leather glove industry.

Staff in clothing stores are not part of the clothing industry.

Specific provisions for clothing industry workers

Minimum wage

The current minimum wage rate for clothing industry workers is $12.50 an hour. This rate came into effect on May 1, 2019.

Vacation

Length of vacation and vacation indemnities are different from those of other workers. They are calculated as follows:

Length of vacation and indemnity amount

Uninterrupted service at the end of the reference year	Length of vacation	Indemnity
Less than one year	**1 day per full month** of uninterrupted service, not exceeding 2 weeks	**4%** of the gross annual wages earned during the reference year
1 year to 3 years less 1 day	**3 weeks**, including 2 consecutive weeks	**6%** of the gross annual wages earned during the reference year
3 years or more	**4 weeks**, including 3 consecutive weeks	**8%** of the gross annual wages earned during the reference year

Statutory holidays

Clothing industry workers are also entitled to the following days off in addition to the statutory holidays already provided for:

- January 2
- Good Friday and Easter Monday

Standard work week

For clothing industry workers, a standard work week is 39 hours. After 39 hours, overtime begins.

Death or suicide of a loved one

In the event of the death or suicide of a loved one, a clothing industry worker is entitled to 5 days off, including 3 days with pay, for the death or funeral of:

- their spouse
- their child
- the child of their spouse
- their mother or father

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- their brother or sister

They are also entitled to 1 day off with pay for the death or funeral of:

- their grandparents
- their parents-in-law (mother or father of their spouse)

They may also be absent from work for 1 day without pay for the death or funeral of:

- their son-in-law or daughter-in-law
- one of their grandchildren
- their brother-in-law or sister-in-law (brother or sister of their spouse)

While they are absent, their employment relationship is protected.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/N-1.1,%20r.%204?code=se:1&pointInTime=20190605
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence - Règlement sur les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (chapitre N-1.1, a. 92.1; chapitre N-1.1, r. 4) https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-particulieres-a-certains-secteurs-de-lindustrie-du-vetement-chapitre-n-11-a-921-chapitre-n-11-r-4/dispositions-generales-art-1-2/1/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Semaine normale de travail • Salaire minimum • Vacances annuelles • Jours fériés • Salaire à la pièce
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Clothing industry workers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Some provisions that apply to clothing industry workers are different from those that apply to other workers.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Clothing, industry, vacation, length, days off, indemnities, wages, holidays, death
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.

Commenté [TDM1]: Pour respecter la consigne de maximum 10 mots, j'ai omis « montants » (amounts) et « statutory » (fériés = statutory holidays).

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**CT-CP-IndustrieVêtement- TRADC -MG-V002-EN**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun.
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Salaire https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Vacances https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Heures supplémentaires https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Décès, suicide ou disparition https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Titre de la page (anglais)	Clothing industry workers
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleurs de l'industrie du vêtement
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : Création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-06 : mise à jour de la rédaction 2019-09-13 : Harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-22 : réécriture de la fiche 2019-10-23 : harmonisation 2019-10-24 : mise à jour de la rédaction 2019-12-19 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Clothing industry workers

Specific provisions apply to clothing industry workers. The clothing industry refers to the women's and men's clothing industry, the men's and boys' shirt industry and the leather glove industry.

Staff in clothing stores are not part of the clothing industry.

Specific provisions for clothing industry workers

Minimum wage

The current minimum wage rate for clothing industry workers is $12.50 an hour. This rate came into effect on May 1, 2019.

Vacation

Length of vacation and vacation indemnities are different from those of other workers. They are calculated as follows:

Length of vacation and indemnity amount

Uninterrupted service at the end of the reference year	Length of vacation	Indemnity
Less than one year	**1 day per full month** of uninterrupted service, not exceeding 2 weeks	**4%** of the gross annual wages earned during the reference year
1 year to 3 years less 1 day	**3 weeks**, including 2 consecutive weeks	**6%** of the gross annual wages earned during the reference year
3 years or more	**4 weeks**, including 3 consecutive weeks	**8%** of the gross annual wages earned during the reference year

Statutory holidays

Clothing industry workers are also entitled to the following days off in addition to the statutory holidays already provided for:

- January 2
- Good Friday and Easter Monday

Standard work week

For clothing industry workers, a standard work week is 39 hours. After 39 hours, overtime begins.

Death or suicide of a loved one

In the event of the death or suicide of a loved one, a clothing industry worker is entitled to 5 days off, including 3 days with pay, for the death or funeral of:

- their spouse
- their child
- the child of their spouse
- their mother or father

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- their brother or sister

They are also entitled to 1 day off with pay for the death or funeral of:

- their grandparents
- their parents-in-law (mother or father of their spouse)

They may also be absent from work for 1 day without pay for the death or funeral of:

- their son-in-law or daughter-in-law
- one of their grandchildren
- their brother-in-law or sister-in-law (brother or sister of their spouse)

While they are absent, their employment relationship is protected.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/N-1.1,%20r.%204?code=se:1&pointInTime=20190605
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence - Règlement sur les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (chapitre N-1.1, a. 92.1; chapitre N-1.1, r. 4) https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-particulieres-a-certains-secteurs-de-lindustrie-du-vetement-chapitre-n-11-a-921-chapitre-n-11-r-4/dispositions-generales-art-1-2/1/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Semaine normale de travail • Salaire minimum • Vacances annuelles • Jours fériés • Salaire à la pièce
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Clothing industry workers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Some provisions that apply to clothing industry workers are different from those that apply to other workers.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Clothing, industry, vacation, length, days off, indemnities, wages, holidays, death
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.

Commenté [TDM1]: Pour respecter la consigne de maximum 10 mots, j'ai omis « montants » (amounts) et « statutory » (fériés = statutory holidays).

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SP-SalairePièce-Traduc-MD-V006-EN.doc**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction du contenu sur le salaire à la pièce de la page générale.
Titre de la page (anglais)	Piecework wage
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/ Salaire/Types de rémunération/Salaire à la pièce
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-10 : mise à jour rédaction 2019-09-13 : harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-16 : approbation finale 2019-10-16 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Piecework wage

Workers who are paid by the piece must always be paid at least the minimum wage for the work they do.

What is a piecework wage?

A worker who is paid by the piece is paid an amount for each piece produced.

Calculate the piecework wage

Example: Jean works 8 hours a day as a clothing presser. He is paid by the piece. Each item of clothing pressed is associated with an amount.

In a single day, John pressed 80 items of clothing x $1 per piece.

$80 ÷ 8 hours = $10/hour

Minimum wage: $12.50

This means that a difference of $2.50 per hour worked must be made up to ensure that he is paid at least the equivalent of the minimum wage. The difference is paid by the employer.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/N-1.1,%20r.%203?langCont=fr#ga:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu) mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	sur-les-normes-du-travail-chapitre-n-11-a-88-89-et-91-apres-refonte-chapitre-n-11-r-3/salaire-minimum-art-2-a-5/2/index.html
Contenus promotionnels connexes	Application Ma paye
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Salaire minimum
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Piecework wage
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers who are paid by the piece must always be paid at least the minimum wage for the work they do.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Wage, piece, minimum, work, pay, employee, employer, standards
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SP-SalairePièce-Traduc-MD-V006-EN.doc**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction du contenu sur le salaire à la pièce de la page générale.
Titre de la page (anglais)	Piecework wage
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/ Salaire/Types de rémunération/Salaire à la pièce
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-10 : mise à jour rédaction 2019-09-13 : harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-16 : approbation finale 2019-10-16 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Piecework wage

Workers who are paid by the piece must always be paid at least the minimum wage for the work they do.

What is a piecework wage?

A worker who is paid by the piece is paid an amount for each piece produced.

Calculate the piecework wage

Example: Jean works 8 hours a day as a clothing presser. He is paid by the piece. Each item of clothing pressed is associated with an amount.

In a single day, John pressed 80 items of clothing x $1 per piece.

$80 ÷ 8 hours = $10/hour

Minimum wage: $12.50

This means that a difference of $2.50 per hour worked must be made up to ensure that he is paid at least the equivalent of the minimum wage. The difference is paid by the employer.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/N-1.1,%20r.%203?langCont=fr#ga:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu) mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	sur-les-normes-du-travail-chapitre-n-11-a-88-89-et-91-apres-refonte-chapitre-n-11-r-3/salaire-minimum-art-2-a-5/2/index.html
Contenus promotionnels connexes	Application Ma paye
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Salaire minimum
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Piecework wage
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers who are paid by the piece must always be paid at least the minimum wage for the work they do.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Wage, piece, minimum, work, pay, employee, employer, standards
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail-Traduc-EN-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page (anglais)	Psychological or sexual harassment in the workplace
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Psychological or sexual harassment in the workplace

What is psychological or sexual harassment? It is vexatious (abusive, humiliating, hurtful) conduct in the form of comments, gestures or behaviour that:

- are repeated
- are hostile (aggressive, threatening) or unwelcome
- adversely affect the person's dignity (that is, self-respect, self-esteem) or integrity (physical, psychological or emotional balance)
- make the workplace harmful for the person.

A single serious incident of such behaviour could also be considered harassment if it has a lasting negative impact on the person.

Discriminatory harassment is also considered psychological or sexual harassment if it is based on any of the grounds set out in the *Charter of human rights and freedoms* (s. 10):

- race, colour, ethnic or national origin
- age, language, sex, pregnancy, civil status
- gender identity or expression, sexual orientation
- religion, social condition, political convictions
- a handicap or the use of any means to palliate a handicap

Psychological or sexual harassment can occur at all levels in the hierarchy of a company: between managerial staff, between coworkers, between a manager and a member of staff. Harassment may also come from clients, a supplier, etc.

Are you going through a difficult situation at work? Do you think that you or someone else is being psychologically or sexually harassed? Do not hesitate to consult the page "What to do if you think you are being harassed" to find out more about the steps you can take.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel • Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement • Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur • Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Psychological or sexual harassment in the workplace
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Psychological or sexual harassment is behaviour that makes the workplace unhealthy for the victim.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harassment, psychological, sexual, work, behaviour, impact, dignity, conduct, vexatious, hostile
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite qui a pour conséquence de rendre le milieu de travail malsain pour la personne qui la subit.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite qui a pour conséquence de rendre le milieu de travail malsain pour la personne qui la subit.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite qui a pour conséquence de rendre le milieu de travail malsain pour la personne qui la subit.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-ReconnaitreHarcelement-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-multiples-visages-du-harcelement/index.html#c8547
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom de page (réorganisation du contenu)
Titre de la page (anglais)	Recognizing psychological or sexual harassment
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Recognizing psychological or sexual harassment

Psychological or sexual harassment in the workplace can be hard to recognize. Behaviour that constitutes harassment is sometimes hard to identify initially. The harasser may even be unaware of what they are doing. Here are some examples of behaviour that could constitute harassment:

- preventing a person from expressing themselves – constantly interrupting them, prohibiting them from talking to others
- isolating a person – no longer talking to them in public, no longer talking to them at all, ignoring them, leaving them out, depriving them of means of communication (telephone, computer, mail, etc.), preventing others from talking to them
- discrediting a person – spreading rumours about them, ridiculing them, humiliating them, questioning their beliefs or private life, insulting them or harassing them sexually
- belittling a person – no longer giving them tasks to perform, making them perform tasks that are demeaning, absurd or below their skill level, unfairly accusing them of professional errors, disparaging them in front of others
- threatening, assaulting a person – shouting, yelling, shoving them, damaging their property
- destabilizing a person – making fun of their beliefs, tastes, political choices, sexual orientation, weaknesses, making offensive innuendos, questioning their judgement and decision-making ability
- any form of unwanted behaviour of a sexual nature
- comments, jokes or pictures of a sexual nature sent by any means, technological or otherwise

Preventing and responding to harassment

Difficult situations or conflicts in the workplace can lead to harassment if they are not dealt with promptly. These video clips show 4 examples of problematic situations in the workplace and what can be done to help resolve them.

Link to video
The office – a conflict between 2 workers that is dealt with by the employer
A small business owner has to intervene when a conflict arises between 2 staff members and take steps to restore the work environment.

Link to video
The grocery store – exercising the right to manage
A worker has difficulty adjusting to the arrival of a new manager. The manager must exercise her right to manage to ensure the business runs smoothly.

Link to video
The printing works – a situation of psychological harassment in the workplace
A supervisor makes remarks and acts in a manner that is offensive towards a worker. The worker quits his job. The employer intervenes to resolve the situation.

Link to video
The restaurant – a situation of psychological harassment in the workplace

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

A situation of psychological harassment develops between 2 waitresses. The waitress who feels she is being harassed quits her job. Her employer draws conclusions from the situation.

Examples will help you understand more clearly what is and what is not psychological harassment. The guide *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail* [Understanding and preventing psychological harassment in the workplace; French only] will help employers understand their obligations.

Commenté [TS1]: hyperlien vers PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) **Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	4 vidéos sur Youtube • https://www.youtube.com/watch?v=Z63jVKmwDl4 • https://www.youtube.com/watch?v=xeTPnchmjN0 • https://www.youtube.com/watch?v=Yr3jH-61GM8 • https://www.youtube.com/watch?v=mA-SFwH8DxA

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement • Conséquences du harcèlement • Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Recognizing psychological or sexual harassment
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Some situations can lead to psychological or sexual harassment in the workplace.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harassment, psychological, sexual, recognizing, work, situations, clips, video, examples
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-Consequences-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-multiples-visages-du-harcelement/index.html#c8547
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Division de la page
Titre de la page (anglais)	The consequences of psychological or sexual harassment
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-30 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

The consequences of psychological or sexual harassment

On individuals

The consequences of psychological or sexual harassment on individuals can be serious. The person who is being harassed is not the only person affected. Their family and friends and people who witness the situation also suffer and feel the repercussions. Even the harasser may find the situation difficult.

If psychological or sexual harassment is not dealt with properly, the possible consequences include:

- physical or psychological health problems, such as anxiety, difficulty coping, depression
- substance use problems, alcoholism or drug dependence
- professional difficulties, even job loss
- major financial losses
- family or relationship difficulties
- absences from work and disabilities

On companies

Harassment can also affect the organization as a whole. For the company, the possible consequences include:

- decreased productivity
- decreased interest and involvement of staff members in their work
- decreased quality of services
- increased risk of errors
- increased absenteeism or staff turnover

The consequences of psychological or sexual harassment are long lasting. Often, they do not stop when the harassment stops, but only when a healthy work environment is restored in the company.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu** **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucune
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Le harcèlement psychologique ou sexuel • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel • Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	The consequences of psychological or sexual harassment
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The consequences of psychological or sexual harassment on individuals or companies can be serious.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Consequences, harassment, psychological, sexual, work, individuals, company, absence, depression, anxiety
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus ou sur les entreprises peuvent être graves.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus ou sur les entreprises peuvent être graves.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus peuvent être graves.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-Exemples-Traduc-EN-ST-V007**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/exemples/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page (anglais)	Examples
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Exemples
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-11 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-09-16 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Examples

Situations that are considered psychological or sexual harassment

Between 2 members of management

Éléna is a manager in a young company that has 20 employees and manufactures polymer panels for the automotive industry. Working conditions have always been difficult but there is a good atmosphere between coworkers and Éléna enjoys her work. Everything changes when the boss's cousin is made workshop director. She makes Éléna supervise the employees too much and time their breaks. She reprimands her when she hums or laughs a little as she works. The director arranges it so that Éléna is no longer informed about the company's social activities.

Éléna is held responsible for computer errors the director has made and is taken off some of her files. When Éléna tries to stand up for herself, she is given an office where she is isolated from other people. She becomes less and less valuable to her boss. Feeling desperate about her deteriorating work situation, she decides to resign.

Between a group and a person

Normand is an industrial mechanic. A few of his coworkers think he is too conventional and have fun playing pranks on him at work. In collusion with employees from other workshops, they often arrange it so that Normand does not report to the right place at the right time.

Shy by nature, Normand does not know how to react or whom to trust at the plant. Being late repeatedly and showing up in departments he was never asked to report to or at meetings he was never invited to gradually crushes him. People make fun of him at work. His reputation for punctuality and his credibility are seriously undermined.

Normand decides to tells someone he trusts what is going on. At this person's suggestion, he meets with his employer and tells him about all the minor incidents which, taken together, explain a lot. The employer takes what Normand tells him very seriously. He intervenes quickly to put an end to the situation.

Behaviour of a sexual nature

Anna is an architect in a small firm that is run by 2 people. One of the partners is on maternity leave. During her absence, Anna works alone with the other partner on different projects. She is unsettled by the partner's behaviour. For instance, he caresses her thighs under the table when he sits next to her at a meeting or wipes imaginary stains off the front of her dress when he goes by.

One day, he slaps her bottom when they are going upstairs and propositions her directly. Anna rejects all his advances. Given her refusal to give in to his advances, the partner starts to insult her on an almost daily basis and questions her ability to do her work. Anna cries at the office and at home. She has difficulty

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

sleeping at night. One day, when she is discussing an important mandate with a client, the partner accuses her of wasting time chatting instead of working. He threatens to fire her.

A single serious incident

Olivia has been working as a salesperson in a jewelry store for just over a year. She works with 4 other employees and their boss, Simone, who owns the store. Olivia had always got on well with everyone until she had a few run-ins with her coworker, Lucie.

The situation deteriorated when Olivia learned that Lucie often talked about her behind her back. Simone tried to reduce the tension between the two workers by asking both of them to come to a meeting the following morning. At the meeting, each of them was asked to give their version of the events. When it was Lucie's turn, she made very hurtful comments about Olivia and was very aggressive and provocative. She yelled at her, telling her she should resign for everyone's sake and for the sake of the store. Despite Simone's repeated requests, Lucie gave full vent to her anger in a tone and a manner that were totally inappropriate.

During the meeting, Olivia was the victim of intolerable verbal abuse in the workplace. She had to take a few days off because she was afraid of returning to work and having to face Lucie.

Situations that are not considered psychological or sexual harassment

Right to manage

Mathilde and Ismaël are receptionists in a veterinary clinic. Ismaël has a few more months of seniority than Mathilde. But, 2 months ago, Mathilde was promoted to the position of head receptionist. She is now responsible for hiring, evaluating and managing the team of receptionists.

Ismaël filed a complaint with the CNESST, claiming that Mathilde had been harassing him for a month. He found it hard to accept that she had been promoted and his heart was no longer in his work. He was careless in his work and often arrived late. Mathilde had to reprimand him several times, but in vain. After asking him to come to work on time several times, she even had to impose a sanction and suspend him without pay for one day.

Assigning tasks, evaluating performance and imposing disciplinary measures are part of an employer's right to manage. Exercising this right, even if it is not to the liking of the people concerned, does not constitute psychological harassment.

Work conflict

Inès and Louise have been working on the same team for several months. Inès was recently put in charge of a project to construct a new building. Louise refuses to accept this appointment. Her behaviour towards Inès changed and she let her know that she felt that she should have been the one to be given this responsibility. She limits her collaboration on the project and no longer speaks to Inès at all. Relations between the two are strained, which is causing serious communication problems. The situation could deteriorate if nothing is done to resolve the conflict.

Work-related stress

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Sacha has worked as a computer analyst for the same company for over 5 years. His director offers to promote him to department head. Sacha will have to manage a team, but has no management experience. Despite this, he accepts the promotion. At first, everything seems to be going smoothly. It is only after a while that he starts to have doubts about his skills and his ability to motivate his staff. He has a lot of difficulty managing the stress associated with his new responsibilities. The stress even starts to have physical and psychological effects: headaches, insomnia, anxiety. His director meets with him on a regular basis to take stock of the situation and to offer his help if he needs it. There is nothing threatening or humiliating in these frequent interventions, which are intended to help him with his new responsibilities. But Sacha doesn't appreciate them.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises*** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucune
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Le harcèlement psychologique ou sexuel • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel • Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement • Droit de gestion • Conflit de travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Examples
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	This series of examples shows what is or what is not considered psychological or sexual harassment in the workplace.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Examples, harassment, psychological, sexual, work, employer, right, manage, behaviour, serious
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Exemples
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Cette série d'exemples illustre ce qui correspond, ou non, à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:card	Cette série d'exemples illustre ce qui correspond, ou non, à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Exemples
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Cette série d'exemples illustre ce qui correspond, ou non, à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-QuoiFaire-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/vous-etes-salarie/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom
Titre de la page (anglais)	What to do if you think you are being harassed
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-29 : assurance-qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

What to do if you think you are being harassed

Workers' rights and employers' obligations

Workers are entitled to a healthy workplace that is free from psychological or sexual harassment.

Employers have a duty to prevent harassment in their company and to take appropriate steps to put an end to any problematic situations that are brought to their attention. They are required to adopt a psychological or sexual harassment prevention and complaints policy and make it available to all staff members.

You think you are being harassed

Do you think you are being psychologically or sexually harassed at work? If the situation allows, talk to your employer or to the person appointed by the employer in their prevention policy about it.

You may file a complaint with the CNESST at any time. The complaint must be filed within 2 years of the last incident of harassment

If you are unionized, contact your union directly.

If you work in the public service or in a public organization and you are not unionized, contact the Public Service Commission.

You think you are witnessing harassment

Witnesses also play a role in a situation of psychological harassment. By reporting a conflict or situation of harassment that you witnessed to your employer, you can help put an end to it. If the situation allows, talk to your employer or to the person appointed by the employer in their prevention policy about it as soon as possible.

Commenté [TDM1]: Est-ce qu'on ne devrait pas plutôt lire "psychological or sexual harassment"?

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Le harcèlement psychologique ou sexuel • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur • Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	What to do if you think you are being harassed
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	If you think you are being harassed at work, consult your employer's prevention policy or contact the CNESST for information.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Put a stop to harassment, psychological, sexual, file, complaint, employer, union, CNESST, prevention
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Si vous pensez vivre du harcèlement au travail, consultez la politique de prévention de votre employeur ou renseignez-vous auprès de la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Si vous pensez vivre du harcèlement au travail, consultez la politique de prévention de votre employeur ou renseignez-vous auprès de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Si vous pensez vivre du harcèlement au travail, consultez la politique de prévention de votre employeur ou renseignez-vous auprès de la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MilieuTravSain-HPS-ObligationsEmployeur-Traduc-EN-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom de page
Titre de la page (anglais)	Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-08-12 : Révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-29 : assurance-qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Psychological or sexual harassment – Employers' obligations

Prevent and put an end to

Workers are entitled to a healthy workplace that is free from psychological or sexual harassment. Employers have a duty to prevent harassment in their company and to take appropriate steps to put an end to it when a situation is brought to their attention.

Prevention and complaints policy

Employers are required to adopt a psychological or sexual harassment prevention and complaints policy. Staff must be informed about the policy and it must be easily accessible. For example, it can be made available online or posted in a place where all staff members can see it. Employers can use the following tools to help them create their policy:

- Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes [Guide to developing a policy for the prevention of psychological or sexual harassment in the workplace and a procedure for complaints; French only]
- Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes [Sample of a policy for the prevention of psychological or sexual harassment in the workplace and a procedure for complaints; French only]

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises*** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	• Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-998web.pdf • Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Psychological or sexual harassment – Employers' obligations
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Employers have a duty to prevent psychological or sexual harassment in their company.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harassment, psychological, sexual, policy, prevention, complaints, obligations, employer, procedure, work
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Harcèlement psychologique ou sexuel – obligations de l'employeur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MilieuTravSain-HPS-ReconnSituationsRisque-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom de page – page divisée en 2
Titre de la page (anglais)	Recognizing situations where there is a risk
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Reconnaissance des situations à risque
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2019-06-27 : création de la fiche 2019-07-09 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des comentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-29 : assurance-qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Recognizing situations where there is a risk

Certain factors may increase the risk of psychological or sexual harassment.

As an employer, if you notice risk factors in your company, put measures in place to resolve these problems before they escalate and have a negative impact on the workplace. By taking prompt action, you can prevent a situation of psychological or sexual harassment in your workplace.

Detect risk factors

- Be attentive to what is going on in the workplace, such as changes in people's behaviour or the formation of cliques
- Be attentive to tension between people
- Have one-on-one meetings with workers to discuss their expectations and job satisfaction
- Consult staff about risk factors
- Talk to anyone who is leaving your company to find out why they are leaving
- Do an annual review of events that occurred during the year. For example, study the absenteeism rate, the turnover rate, the nature of staff requests for improvements

Monitor risk factors

Certain situations may increase the risk of harassment. For example, periods of major change, such as restructuring, a company merger or a change in technology, can be more critical periods. Here are some more examples of risk factors to monitor:

- lack of respect between coworkers
- interpersonal conflicts
- envy, jealousy or rivalry
- lack of communication between management and staff or between staff members
- excessive competition
- lack of clarity about the tasks to be performed
- lack of training or support during a change (e.g., change in technology)
- unsuitable work tools
- the arrival of new manager or an in-house promotion

Did you know? Two of the most common risk factors are:

- failing to deal with interpersonal conflicts

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- denying that harassment might be occurring in the company

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail • Reconnaître les cas de harcèlement

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Recognizing situations where there is a risk
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Certain factors may increase the risk of psychological or sexual harassment in the workplace.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harassment, psychological, sexual, work, factors, risk, recognizing, prevention, examples
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Reconnaissance des situations à risque
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Reconnaissance des situations à risque
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont particulièrement propices au développement de situations à risque de générer du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Médiation-RedacMG-Traduc-EN-VF008.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail, Vice-présidence à l'équité salariale, Vice-présidence aux opérations et Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh, Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/mediation/index.html http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/mediation.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1778web.pdf Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-243web.pdf La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-9006web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Mediation
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Médiation
Langue (FR ou EN)	EN

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-06 : création de la fiche 2019-06-27 : commentaires reçus du secteur 2019-06-28 : rédaction finale 2019-07-08 : mise à jour de la rédaction 2019-07-15 : approbation finale 2019-08-06 : approbation finale (mise à jour suite aux commentaires du secteur) 2019-08-09 : prêt pour intégration 2019-11-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Mediation

How can mediation help you?

Mediation is a free service offered by the CNESST. It helps workers and their employer reach an agreement when there is a conflict about labour standards, pay equity, occupational health and safety or occupational accidents and diseases.

When a complaint is filed, the mediator contacts the parties to offer them their services. The parties are always free to accept or refuse mediation.

During mediation, the parties may be accompanied by a person of their choice for support. They also have the right to be represented.

All information collected by the mediator during meetings is kept confidential, including the terms of the agreement.

Who is offered mediation?

Mediation is for:

- the worker
- the employer or their representative
- certified associations, such as unions
- worker associations

When is mediation offered?

Mediation is offered when any of the following situations are reported to the CNESST:

- psychological or sexual harassment
- dismissal not made for good and sufficient cause
- differences in treatment solely based on the hiring date concerning pension plans or other employee benefits
- disagreement within a pay equity committee or when implementing a pay equity program
- dismissal of a worker following the exercise of a right under the For a Safe Maternity Experience Program

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- prohibited practice, sanction, discriminatory measure or reprisals against a worker who, for instance:
  - is pregnant
  - suffered an employment injury (work-related injury or illness)
  - exercises a right or a function that is recognized by the *Act respecting occupational health and safety* (AOHS)
  - exercises a right that is recognized by the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* (AIAOD)
  - exercises a right or a recourse that is recognized by the *Pay Equity Act*
  - exercises a right or a recourse that is recognized by the *Act respecting labour standards*

What happens if mediation is refused or if an agreement cannot be reached?

If mediation is refused or if an agreement cannot be reached, other options are proposed.

Nature of the complaint and solution

Nature of the complaint	**Option**
Dismissal not made for good and sufficient cause or a practice that is prohibited by the *Act respecting labour standards*	We offer the worker the option of being represented by one of our lawyers free of charge before the Administrative Labour Tribunal.
Psychological or sexual harassment	The complaint is transferred to one of our psychological harassment investigators. If the findings of the investigation confirm a situation of harassment, we offer the worker the option of being represented by one of our lawyers free of charge before the Administrative Labour Tribunal.
Pay equity	We conduct an investigation and render a decision. The worker and the employer have 90 days from the date of receipt of the decision to contest the decision before the Administrative Labour Tribunal.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Occupational health and safety	One of our mediators/adjudicators summons the worker and the employer to a hearing. Based on the facts reported, a decision is rendered. The worker and the employer have 45 days from the date of receipt of the decision to contest the decision before the Administrative Labour Tribunal.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1778.aspx Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_9006.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit (vidéo) https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Code d'éthique en médiation à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/code-ethique-mediation.aspx Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/122/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Préparation à la médiation • Comprendre le rôle du médiateur • Code d'éthique en médiation à la CNESST • Le rôle de la CNESST en équité salariale • Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Mediation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mediation helps workers and their employer reach an agreement when there is a conflict.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Mediation, complaint, worker, employer, mediator, decision, tribunal, administrative, agreement, conflict

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Médiation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La médiation aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La médiation aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Médiation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La médiation aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Se-préparer-à-la-médiationTraduc-EN-V007.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail, Vice-présidence à l'équité salariale, Vice-présidence aux opérations et Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh, Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/mediation/index.html http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/mediation.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1778web.pdf Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-243web.pdf La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-9006web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page(anglais)	Preparing for mediation
Libellé de navigation(anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Se préparer à la médiation
Langue (FR ou EN)	FR

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-07 : création de la fiche 2019-06-27 : commentaires reçus par le secteur 2019-06-28 : rédaction finale 2019-07-08 : mise à jour de la rédaction 2019-07-15 : approbation finale 2019-08-06 : approbation finale (mise à jour suite aux commentaires du secteur) 2019-08-09 : prêt pour l'intégration 2019-11-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Preparing for mediation

It is important to prepare yourself well before mediation. To do this, it is recommended that each participant:

- determine their expectations
- identify potential solutions to resolve the situation
- formulate specific requests
- prepare a memory aid that summarizes the events

The parties may be accompanied by a person of their choice for support.

During mediation, both parties will be given the opportunity to express their point of view, explore potential solutions and negotiate the terms of a voluntary agreement. The mediator is there to create an atmosphere that is conducive to respectful and constructive communication.

To get an idea of what to expect during a mediation session, watch the video **La médiation: un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit** [Mediation: a service for resolving conflicts quickly and smoothly; in French only] produced by the CNESST.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1778.aspx Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_9006.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	La médiation (vidéo) https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Code d'éthique en médiation à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/code-ethique-mediation.aspx
Contenus promotionnels connexes	
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Médiation • Comprendre le rôle du médiateur • Code d'éthique en médiation à la CNESST • Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Preparing for mediation
Méta description	It is important for the parties to prepare themselves well before mediation.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(150 caractères maximum, incluant les espaces, avec un point à la fin*)*	
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Mediation, complaint, worker, employer, mediator, negotiation, request, agreement, solution, limitations
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Se préparer à la médiation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il est important que les parties se préparent bien avant la médiation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il est important que les parties se préparent bien avant la médiation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Se préparer à la médiation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Il est important que les parties se préparent bien avant la médiation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Comprendre-le-rôle-du-médiateur-RedacMG-Traduc-EN-VF004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail, Vice-présidence à l'équité salariale, Vice-présidence aux opérations et Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh, Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/mediation/index.html http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/mediation.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1778web.pdf Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-243web.pdf La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-9006web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Comprendre le rôle du médiateur
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Comprendre le rôle du médiateur
Langue (FR ou EN)	FR

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-14 : création de la fiche 2019-06-27 : commentaires reçus par le secteur 2019-06-28 : rédaction finale 2019-07-03 : mise à jour de la rédaction 2019-07-15 : approbation finale 2019-08-06 : approbation finale (mise à jour suite aux commentaires du secteur) 2019-08-09 : prêt pour l'intégration 2019-11-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Understanding the mediator's role

The mediator is an impartial person who helps the different parties find a solution that everyone is satisfied with. They do not take sides with the worker or the employer. Their role is to:

- contact the participants
- invite the parties to a meeting at a neutral location
- create an atmosphere conducive to dialogue
- explain the rules of mediation
- inform the parties of their rights and obligations
- allow the different parties to express their respective points of view
- assist the worker and the employer in finding a fair and voluntary solution
- make sure both parties are satisfied with the terms of the agreement

All CNESST mediators must comply with a code of ethics.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1778.aspx Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_9006.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	La médiation (vidéo) https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Code d'éthique en médiation à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/code-ethique-mediation.aspx
Contenus promotionnels connexes	
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Médiation • Préparation à la médiation • Code d'éthique en médiation à la CNESST • Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Understanding the mediator's role
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The mediator is an impartial person who helps the parties find a solution that everyone is satisfied with.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Mediation, complaint, worker, employer, mediator, decision, tribunal, administrative, agreement, disagreement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Comprendre le rôle du médiateur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le médiateur est une personne neutre qui aide les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le médiateur est une personne neutre qui aide les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Comprendre le rôle du médiateur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le médiateur est une personne neutre qui aide les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-TraducEN-V009**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-diagnostic.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Atelier de rédaction
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-26 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-06 : envoi en révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-12 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise

Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires pour les travailleuses et travailleurs. Cette prise en charge est primordiale parce qu'elle permet, entre autres, d'éliminer les risques qui causent les accidents du travail et les maladies professionnelles tout en favorisant la participation des travailleurs.

Où en est votre entreprise dans sa prise en charge?

Pour savoir où votre entreprise se situe aujourd'hui dans sa prise en charge de la santé et sécurité du travail, il est essentiel d'avoir un portrait clair de la situation actuelle.

La CNESST met à votre disposition un outil de diagnostic qui permet d'obtenir un bilan dans votre milieu de travail en fonction des 5 conditions gagnantes . Vous pourrez ensuite utiliser cet outil pour refaire un diagnostic annuel, constater vos progrès, vous fixer de nouveaux objectifs à partir de ces résultats et en faire part à votre personnel.

Important

Cet outil de diagnostic n'est pas adapté aux chantiers de construction.

Pour réaliser un diagnostic optimal, il est important que l'employeur, les travailleurs, leurs représentants ou le comité de santé et de sécurité travaillent ensemble dans cette démarche.

Cela permet aux travailleurs de participer à la recherche de solutions adéquates et d'adhérer pleinement aux méthodes de travail sécuritaires en plus d'être davantage sensibilisé à la santé et sécurité dans leur milieu de travail.

C'est à partir de ce portrait de la situation dans votre milieu de travail que vous pourrez mettre sur pied un programme de prévention.

Avantages de la prise en charge de la santé et sécurité du travail

En plus de favoriser la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, la prise en charge de la santé et sécurité du travail amène plusieurs avantages, comme :

- l'amélioration de :
  - la productivité de l'entreprise
  - la qualité des produits
- la diffusion d'une image de marque positive
- la diminution :
  - de l'absentéisme
  - des coûts
  - du taux de prime de l'employeur
- la mobilisation des travailleurs

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [LP3]: Hyperlien vers une page de téléchargement du PDF et sur laquelle on trouve un accès à l'Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements https://dacsg.qc.ca/index.php/373363?lang=fr

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Commenté [LP5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [PL6]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Tarification et prime d'assurance/Classification et taux de prime

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail, articles 58 à 60 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:58
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1692.aspx Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) dans les établissements d'enseignement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1706.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucune.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements https://dacsg.qc.ca/index.php/373363?lang=fr Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	prise, charge, santé, sécurité, travail, SST, outil, diagnostic, bilan, gestion
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-prisseSST-ProgrPrev-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/programme_prevention.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Le programme de prévention, un outil méconnu https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html Le programme de prévention : de la loi à la mise en œuvre https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html Outil d'identification des risques https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-identification-des-risques.aspx Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Faire un programme de prévention
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : enregistrement en .doc 2020-02-27 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-12 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Faire un programme de prévention

Élaboré par l'employeur, avec la participation des travailleuses et travailleurs, le programme de prévention est le principal outil de prévention prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Il s'agit d'un des moyens les plus efficaces pour :

- rendre les milieux de travail sécuritaires et éliminer les dangers à la source
- structurer et organiser la démarche de prévention
- identifier les risques présents dans le milieu de travail
- prioriser les actions de prévention
- choisir les moyens de prévention et de contrôle adaptés au milieu de travail
- dynamiser le comité de santé et de sécurité du travail et susciter la participation des travailleurs
- répondre aux obligations légales ou aux obligations contractuelles

Le programme de prévention est un plan d'action en prévention qui est propre à chaque établissement et qui vise à éliminer ou à contrôler les risques au travail à l'aide de mesures concrètes.

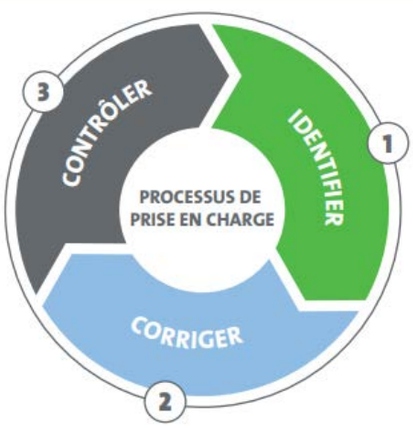
Tous les employeurs sont invités à mettre en œuvre un programme de prévention, peu importe leur secteur d'activité économique. C'est un outil de mobilisation pour les travailleuses et travailleurs pour la prise en charge de la santé et sécurité dans leur milieux de travail.

Les employeurs qui sont membres d'une mutuelle de prévention ou qui font partie des groupes prioritaires 1, 2 ou 3 doivent obligatoirement mettre en place un programme de prévention. Lorsqu'un chantier de construction compte au moins 10 travailleurs de la construction en même temps, un programme de prévention doit être mis en place.

Le programme de prévention permet à l'employeur de mettre en œuvre sa démarche de prévention en 3 étapes.

Démarche de prévention

La démarche de prévention est un processus reposant sur l'amélioration continue.



Les 3 étapes doivent être faites plusieurs fois et elles peuvent être faites à différents moments. La démarche de prévention est progressive et nécessite un suivi régulier selon les résultats pour que les améliorations et les efforts mis en place le demeurent.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Mutuelles de prévention

Commenté [LP4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Groupes prioritaires

Commenté [GM5]: Règlement sur le programme de prévention – Programme de prévention propre à un chantier de construction http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/#se:9

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1. **Identifier** - Mettre en place des moyens pour identifier les risques présents dans le milieu de travail

Il faut d'abord procéder à l'identification des risques en se basant sur :

- des inspections périodiques
- le registre d'accidents d'incidents et de premiers secours
- des commentaires, des plaintes et des suggestions faits par les travailleurs, les contremaîtres ou le comité de santé et de sécurité
- de l'expérience des autres entreprises du secteur ou celle des autres membres de la mutuelle de prévention
- l'analyse de risques

2. **Corriger** - Passer à l'action pour corriger ces situations et éliminer les risques

Il faut ensuite corriger les situations dangereuses identifiées en éliminant les risques.

Si le risque ne peut pas être éliminé à la source, il doit au minimum être maitrisé et les travailleurs doivent être protégés en attendant la mise en place de la solution permanente.

Pour ce faire, il faut :

- choisir la meilleure solution selon vos contraintes
- fixer des échéanciers et des fréquences
- désigner un responsable
- faire les améliorations nécessaires
- évaluer les résultats
- apporter d'autres modifications, si nécessaire

3. **Contrôler** - Mettre en place des mesures de contrôle pour empêcher que les risques reviennent

Il faut s'assurer que les correctifs mis en place restent en place et demeurent efficaces à l'aide de mesures de contrôle.

Contenu minimal du programme

Le programme de prévention doit contenir :

- les principales sources de risques de l'établissement ou du chantier
- les mesures à prendre pour éliminer ou, si c'est impossible, pour diminuer et contrôler les risques
- les mesures à prendre pour que les correctifs soient durables et efficaces, de sorte que les risques soient éliminés ou contrôlés de façon permanente
- l'échéancier de réalisation des correctifs et le nom des personnes responsables

Dans tous les cas, il faut minimalement respecter le Règlement sur le programme de prévention et toute règlementation pertinente à la situation.

Le programme de prévention est unique à chaque entreprise. Il n'existe pas de modèle puisque chaque entreprise se trouve à un niveau différent dans la prévention des risques à la santé et sécurité du travail.

La CNESST propose quelques modèles, comme :

- la fiche de prévention et un diagramme à barres dans le Guide de prévention en milieu de travail
- un modèle de grille Identifier, corriger et contrôler dans l'Outil d'identification des risques

Transmission du programme

Pour les entreprises qui font partie des groupes prioritaires 1, 2 ou 3, l'employeur doit transmettre le programme de prévention dans l'année suivant la date du début de ses activités puis lors de sa mise à jour annuelle :

- à l'association accréditée
- à l'association sectorielle
- à la CNESST
- au comité de santé et de sécurité, s'il y en a un
- au médecin responsable

Commenté [LP6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [FC07]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Commenté [LP8]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques

Commenté [LP10]: Lien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/

Commenté [FC011]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_16082.aspx?_ga=2.178652580.1084951245.1591016945-269958351.1541186758

Commenté [FC012]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/DC-1000-197.aspx

Commenté [FC013]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Programme de prévention/Groupes prioritaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- au représentant à la prévention

Pour les chantiers de construction, le programme de prévention doit être transmis à la CNESST au moins 10 jours avant le début des travaux.

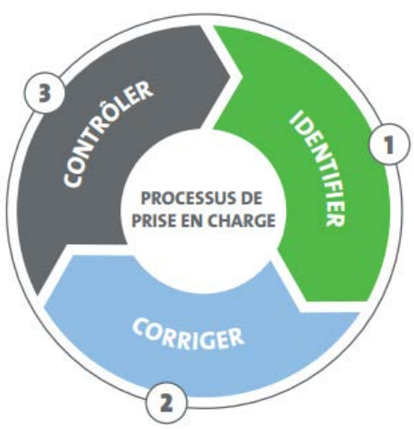
- Lorsqu'il est prévu que les activités sur un chantier de construction occuperont en même temps au moins 25 travailleurs.
- Lorsqu'il s'agit de la construction d'un ou plusieurs bâtiments sur un chantier occupant 10 000 mètres ou plus en superficie totale.
- Lorsqu'un chantier de construction présente un risque élevé d'accident.

Mettre en application le programme de prévention

Une fois le programme de prévention élaboré, il faut le mettre en application et l'intégrer dans les activités courantes. Il faut également s'assurer de l'adapter au fil du temps aux changements qui surviennent dans le milieu de travail.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	 Outil d'identification des risques, p. 5 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1 Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC-200-418.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Faire un programme de prévention
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Qu'est-ce qu'un programme de prévention, qui doit le faire et comment procéder?
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	programme, prévention, plan, action, chantiers, contenu, transmission, instaurer, groupe, prioritaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Faire un programme de prévention
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Qu'est-ce qu'un programme de prévention, qui doit le faire et comment procéder?
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Qu'est-ce qu'un programme de prévention, qui doit le faire et comment procéder?
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Faire un programme de prévention
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Qu'est-ce qu'un programme de prévention, qui doit le faire et comment procéder?

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-GrPrio-TraducEN--V007**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/programme_prevention.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Qu'est-ce qu'un groupe prioritaire? https://formationsst.csn.info/groupes-prioritaires/quest-ce-quun-groupe-prioritaire/ Quels sont les différents groupes prioritaires? https://formationsst.csn.info/groupes-prioritaires/quels-sont-les-differents-groupes-prioritaires/ Quelles sont les obligations légales des différents groupes prioritaires? https://formationsst.csn.info/groupes-prioritaires/pourquoi-mettre-en-place-des-groupes-prioritaires/
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Groupes prioritaires
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Programme de prévention/Groupes prioritaires
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-20 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-06 : révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Groupes prioritaires

Faire un programme de prévention et le mettre en application est une obligation pour les employeurs dont l'établissement (ou le chantier de construction) appartient à un des groupes prioritaires 1, 2 ou 3.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

La CNESST encourage les milieux de travail à mettre en place des mécanismes de participation comme les comités de santé et sécurité et les représentants des travailleurs de l'établissement.

Qu'est-ce qu'un groupe prioritaire?

Toutes les entreprises du Québec sont classées en 33 secteurs d'activité économique, qui sont répartis en 6 groupes prioritaires.

Chaque groupe prioritaire comprend des secteurs économiques similaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.

Répartition des groupes prioritaires par secteur d'activité

Groupes prioritaires	Secteurs d'activité
Groupe 1	• Bâtiment et travaux publics • Fabrication de produits en métal • Forêt et scieries • Industrie chimique • Mines, carrières et puits de pétrole
Groupe 2	• Fabrication d'équipements de transport • Fabrication des produits minéraux non métalliques • Industrie du bois (sans les scieries) • Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique • Première transformation des métaux
Groupe 3	• Administration publique • Industrie des aliments et boissons • Industrie du meuble et des articles d'ameublement • Industrie du papier et activités diverses • Transport et entreposage
Groupe 4	• Commerce • Fabrication de machines (sauf les machines électriques) • Industrie du cuir • Industrie du tabac • Industrie textile
Groupe 5	• Autres services commerciaux et personnels • Communications, transport d'énergie et autres services publics • Fabrication de produits du pétrole et du charbon • Fabrication de produits électriques • Imprimerie, édition et activités annexes
Groupe 6	• Agriculture • Bonneterie et habillement • Chasse et pêche • Dossiers non codifiés • Enseignement et services annexes • Finances, assurances et affaires immobilières

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	• Industries manufacturières diverses • Services médicaux et services sociaux

Obligations par groupe prioritaire

La Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit 4 mécanismes de prévention qui sont soit obligatoires, soit encouragés, selon le groupe prioritaire. Ces mécanismes de prévention sont :

- le comité de santé et de sécurité du travail
- le programme de prévention
- le programme de santé spécifique à un établissement
- le représentant à la prévention

Obligations par groupe prioritaire

Groupe prioritaire	Programme de prévention	Programme de santé spécifique à un établissement	Comité de santé et de sécurité du travail	Représentant à la prévention
Groupe prioritaire 1	Obligatoire	Obligatoire	Prévu par la Loi, sauf dans les établissements de 20 travailleurs et moins	Prévu par la Loi
Groupe prioritaire 2	Obligatoire	Obligatoire	Prévu par la Loi, sauf dans les établissements de 20 travailleurs et moins	Prévu par la Loi
Groupe prioritaire 3	Obligatoire	Obligatoire	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas
Groupe prioritaire 4	Recommandé	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas
Groupe prioritaire 5	Recommandé	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas
Groupe prioritaire 6	Recommandé	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas

Commenté [PL2]: Hyperlien vers : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [GM4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Commenté [DM5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Commenté [GM6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Commenté [DM7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 49) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:49 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 58 à 61) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:58 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 68 à 86) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 87 à 97) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:87 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 112 à 116) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:112 Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%205 Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/ Règlement sur les services de santé au travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2016 Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2012
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Groupes prioritaires
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Toutes les entreprises du Québec sont classées en 6 groupes prioritaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	secteur, activité, économique, groupe, prioritaire, risque, santé, sécurité, travail,
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Groupes prioritaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Toutes les entreprises du Québec sont classées en 6 groupes prioritaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Toutes les entreprises du Québec sont classées en 6 groupes prioritaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Groupes prioritaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Toutes les entreprises du Québec sont classées en 6 groupes prioritaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-prisseSST-ProgrPrev-IdPrioRisques-TraducEN-V006**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-identification-des-risques.aspx https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Identifier et prioriser les risques
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-23 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : enregistrement en .doc 2020-02-27 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Identifier et prioriser les risques

Identifier et prioriser les risques est la première étape de la démarche de prévention en santé et sécurité du travail.

Elle permet d'élaborer un plan d'action ou de mettre en place son programme de prévention en identifiant les risques auxquels les travailleuses et travailleurs sont exposés dans leur milieu de travail. Ensuite, ces risques pourront être corrigés puis contrôlés afin d'avoir une prise en charge efficace de la santé et de la sécurité du travail dans l'entreprise.

Identifier les risques

Il faut d'abord identifier les risques, c'est-à-dire les repérer dans le milieu de travail, puis les analyser pour établir les priorités. Il est important de bien planifier l'identification des risques pour s'assurer de ne rien oublier, de libérer les personnes concernées, d'être le plus objectif possible et de consigner, par écrit, ce qui est fait.

Des moyens pour identifier les risques

Inspections périodiques

Les visites d'inspection périodiques peuvent permettre l'identification des risques en matière de santé et sécurité du travail avant que surviennent des accidents ou des maladies professionnelles.

La réalisation de l'inspection doit être objective, rigoureuse et sensible à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs. Il faut bien connaitre le milieu de travail pour avoir une idée des risques que le lieu, les tâches ou les activités peuvent présenter. Il faut aussi considérer les risques associés aux bâtiments, à la machinerie et aux divers autres équipements.

L'inspection périodique permet d'analyser les problèmes constatés pour déterminer les mesures correctives les plus appropriées à appliquer pour prévenir les risques en santé et sécurité du travail.

Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours est un moyen important pour identifier les risques et un indicateur de la situation de l'entreprise en matière de santé et de sécurité du travail. Il permet d'orienter les mesures de prévention en y inscrivant les mesures de correction mise en place à la suite de l'accident ou de l'incident.

Commentaires et suggestions du personnel

Les membres du personnel et du comité en santé et sécurité ont l'obligation de signaler les risques dans leur milieu de travail et de suggérer des pistes de solutions.

Les commentaires, les plaintes et les suggestions des travailleuses et travailleurs sont des sources d'information utiles pour concevoir et améliorer en continu le programme de prévention.

Meilleures pratiques dans le secteur d'activité

L'expérience d'autres organisations peut être une source d'information utile pour identifier les risques en santé et sécurité dans le milieu de travail. L'employeur peut s'inspirer :

- d'organisations issues du même secteur d'activité
- d'autres membres de la même mutuelle de prévention
- d'entreprises du même quartier ou parc industriel

Outil d'identification des risques

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [LP4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques et les dangers

Commenté [GM5]: Tiroir

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC07]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [LP8]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [LP10]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Mutuelles de prévention

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La CNESST a créé un Outil d'identification des risques qui est destiné aux personnes concernées par la prise en charge de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail. Ces personnes sont l'employeur, les travailleurs, leurs représentants ou le comité de santé et de sécurité, par exemple.

L'outil présente les 6 types de risques sous forme de questions qu'il suffit de cocher et d'inscrire au fichier. Par la suite, cet outil fournit des mesures de prévention et de contrôle à mettre en place pour chaque type de risque. Une fois rempli, ce fichier peut vous servir en partie comme programme de prévention.

Il n'est pas obligatoire d'utiliser cet outil pour identifier les risques dans une entreprise, mais il facilite cette étape.

Analyse des tâches ITEM

L'identification des risques peut se faire, entre autres, en analysant les différentes tâches qui sont effectuées lors des activités courantes.

Pour y parvenir, il faut analyser les 4 composantes suivantes qui forment l'acronyme ITEM :

- l'individu
- les tâches
- l'environnement
- le matériel

Pour chaque composante, il est nécessaire de se poser les bonnes questions pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Par exemple :

Individu

- Les travailleurs ont-ils les connaissances suffisantes?
- Les travailleurs ont-ils reçu la formation nécessaire pour réaliser leur travail?
- Les travailleurs sont-ils entraînés adéquatement pour réaliser leur travail?
- Les travailleurs reçoivent-ils la supervision adéquate pour réaliser leur travail?
- Les nouveaux travailleurs et ceux affectés à de nouvelles tâches reçoivent-ils une formation adaptée à leurs besoins?

Tâches

- Quelles sont les tâches à effectuer?
- Quels sont les éléments associés à ces tâches pouvant présenter un risque (par exemple : manutention, mouvements exécutés, travail seul, interaction de plusieurs équipes, clientèles particulières, clientèle agressive, organisation du travail)?
- Les méthodes de travail mises en place pour effectuer ces tâches sont-elles sécuritaires?
- À quelle fréquence ces tâches sont-elles effectuées?
- À quel moment ces tâches sont-elles réalisées (par exemple : jour, soir, fin de semaine, début du quart de travail, heures supplémentaires)?

Environnement

- Les lieux sont-ils en bon état et dégagés (par exemple : plancher, poste de travail, voie de circulation, voie d'accès, route, cour extérieure)?
- Les lieux sont-ils sécuritaires (par exemple : contaminants, bruit, poussière, éclairage, température, humidité, contraintes thermiques, qualité de l'air, vibrations)?
- Est-ce que les lieux sont aménagés de façon à assurer la protection des travailleurs?
- Est-ce que l'environnement présente des risques particuliers (par exemple : espace clos, travail en hauteur, lieu isolé où il est impossible de demander de l'assistance, entreposage de produits dangereux)?
- Le bâtiment est-il en bon état?

Matériel

- Les équipements et le matériel requis pour effectuer les tâches, incluant les équipements de protection individuelle, sont-ils disponibles (par exemple : outils, machines, véhicules, chaussures de sécurité, harnais de sécurité, appareils de protection respiratoire)?
- Les équipements et le matériel utilisés sont-ils en bon état?
- Les équipements et le matériel utilisés sont-ils entretenus selon les recommandations du fabricant?

Commenté [LP11]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques/Outil d'identification des risques

Commenté [FC012]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [GM13]: Hyperlien vers Carte de poche - Démarche d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1738.aspx

Commenté [FC014]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Risques physique/Équipement de protection individuelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Les équipements de protection individuelle sont-ils utilisés, entretenus et entreposés de façon adéquate?
- Est-ce qu'il y a utilisation de produits dangereux?

Pour bien brosser le portrait des risques présents dans le milieu de travail, il est important de tenir compte :

- des activités courantes
- des activités qui sont moins fréquentes, par exemple, les tâches liées :
  - au déblocage, à l'entretien et aux réparations
  - aux clientèles particulières
  - aux commandes spéciales
  - aux procédures d'urgence

Analyse par types de risques

L'outil d'identification des risques aide à l'identification des risques et propose des moyens de prévention et de contrôle en fonction des 6 types de risques.

Commenté [FC015]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC-200-418.aspx

Risques biologiques

Les risques biologiques peuvent être, par exemple, la présence de micro-organismes sous forme de poussières, brume, décomposition, croissance dans un milieu humide, dépôts sur des surfaces, dégradation biologique :

Commenté [LP16]: Hyperlien vers la section Risques biologiques

- agents infectieux (virus, parasites, champignons, bactéries, etc.)
- vecteurs (plantes, insectes, animaux, oiseaux, humains, sols, poussières, etc.)
- agents allergènes (pollen, venin d'insectes, acariens, poils, salive et squames d'animaux, etc.)
- toxines (endotoxines, mycotoxines, etc.)
- poussières végétales ou animales

Risques chimiques

Il y a présence de risques chimiques lorsque le travailleur est en contact avec des matières premières et des sous-produits d'un procédé ou d'un produit, par ingestion, par inhalation ou par absorption cutanée, résultant d'une :

Commenté [LP17]: Hyperlien vers la section Risques chimiques dans Prévention et sécurité

- action mécanique
- évaporation
- combustion
- décomposition
- réaction chimique

Travailler en présence de gaz dangereux, comme le monoxyde de carbone ou la fumée d'incendie, fait partie des risques chimiques.

Commenté [LP18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Risques Chimiques/Matières dangereuses/Monoxyde de carbone

Commenté [LP19]: Hyperlien vers page Gaz et fumée d'incendie (à venir)

Risques ergonomiques

Les risques ergonomiques comprennent notamment la présence :

Commenté [LP20]: Hyperlien vers la page Ergonomie dans Prévention et sécurité

- de mouvements répétitifs
- d'un effort excessif
- des postures contraignantes ou statiques
- de manutention fréquente

Risques liés à la sécurité

Les risques liés à la sécurité concernent notamment :

- les pièces mobiles des équipements
- les espaces clos
- le contact de la personne avec des appareils de levage et de manutention
- les chutes de même niveau
- la violence et les agressions

Commenté [GM21]: Hyperlien vers Espace clos dans Prévention et sécurité

Commenté [LP22]: Hyperlien vers Appareils de levage et de manutention dans Prévention et sécurité

Commenté [FC023]: Hyperlien vers la page Chutes de même niveau

Risques physiques

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Les risques physiques concernent toutes formes d'énergie ou forces comme :

- le bruit
- les vibrations
- l'électricité
- la température
- la pression
- le rayonnement

Risques psychosociaux

Parmi les risques psychosociaux, on trouve les facteurs liés à la nature ou à l'organisation du travail ou les facteurs sociaux comme :

- l'environnement de travail malsain
- le harcèlement psychologique ou sexuel
- le manque de respect ou l'incivilité
- l'exposition à des événements traumatiques
- la surcharge de travail

Prioriser les risques

Après avoir identifié les risques, il faut les prioriser, c'est-à-dire établir par lesquels vous devez commencer à mettre en place des mesures de correction. Cela peut être :

- par les dangers qui peuvent avoir des conséquences graves et immédiates (ou les situations les plus dangereuses)
- par ceux que vous et vos travailleurs jugez les plus importants.
- en vous basant sur la probabilité qu'un accident ou un incident survienne et sur ses conséquences possibles

Pour réaliser cette étape efficacement, il est essentiel de :

- libérer les ressources et les budgets nécessaires
- faire preuve d'objectivité
- faire participer les personnes concernées

Il faut également faire appel à des experts si des situations nécessitent une analyse plus détaillée. Par exemple, lorsqu'il est question de sécurité des machines par exemple.

Plusieurs méthodes d'analyse du risque existent. Vous pouvez consulter, entre autres,

- la capsule d'information Identifier, corriger et contrôler les risques
- la norme ISO 31010 : Gestion des risques : techniques d'évaluation des risques
- la norme CSAZ1002 : Identification et élimination des phénomènes dangereux et appréciation et maitrise du risque

Lorsque ces risques ont été identifiés et priorisés, des mesures doivent être mises en place pour les éliminer ou les maitriser.

Commenté [LP24]: Hyperlien vers Risques physiques dans Prévention et sécurité

Commenté [GM25]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [LP26]: Hyperlien vers Capsule de formation http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation_html5.html

Commenté [LP27]: Hyperlien vers ISO 31010 https://www.iso.org/fr/standard/72140.html?

Commenté [MG28]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	(Outil d'identification des risques, page 6) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Carte ITEM https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1738.aspx Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_16082.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucune.
Liens pertinents	Norme IEC 31010 :2019 https://www.iso.org/fr/standard/72140.html?
Contenus promotionnels connexes	Campagne sociétale https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/parler-sst/default.aspx#toutes-les-6-minutes
• **Sujets qui pourraient vous intéresser**	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Identifier et prioriser les risques
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Identifier et prioriser les risques présents dans le milieu de travail est la première étape de la démarche de prévention.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	identifier, prioriser, risques, première, étape, programme, prévention, moyens, outils, démarche

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Identifier et prioriser les risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Identifier et prioriser les risques présents dans le milieu de travail est la première étape de la démarche de prévention.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Identifier et prioriser les risques présents dans le milieu de travail est la première étape de la démarche de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Identifier et prioriser les risques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Identifier et prioriser les risques présents dans le milieu de travail est la première étape de la démarche de prévention.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-CorrRisques-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucune.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard_control.html Suggestions v.6AL.doc Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Corriger les risques
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-25 : enregistrement en .doc 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-02 : révision et commentaires 2020-03-27 : intégration de commentaires pour rédaction finale 2020-04-02 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-14 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Corriger les risques

Lorsque les risques sont identifiés et priorisés, il faut prendre les moyens nécessaires pour les corriger. L'employeur doit éliminer les risques à la source dans le milieu de travail en apportant des correctifs et en mettant en place des moyens de protection pour les travailleuses et les travailleurs. En attendant la solution permanente, les travailleurs doivent être protégés. Si un risque ne peut pas être éliminé, il faut le réduire et le maitriser en utilisant la hiérarchie des moyens de prévention.

Hiérarchie des moyens de prévention

Pour choisir un moyen de prévention à mettre en place, il faut se référer à la hiérarchie des moyens de prévention. L'objectif est d'éliminer le risque à la source. Lorsque c'est impossible, il faut combiner au moins 2 moyens de prévention pour chaque risque qui a été identifié.

1. Éliminer le risque à la source

Le moyen de prévention le plus efficace est d'éliminer le risque à la source. Une façon de faire serait d'acheter ou d'utiliser de l'équipement bien conçu, sécuritaire et répondant aux exigences règlementaires ou de retirer l'équipement dangereux du milieu de travail.

2. Remplacer des matériaux, des processus ou des équipements

Lorsqu'on ne peut pas éliminer le risque à la source, la mesure de correction la plus efficace est souvent de remplacer les éléments à risque par des éléments de remplacement.

Par exemple, l'employeur pourrait prévoir l'utilisation de produits chimiques équivalents, mais moins toxiques, de matériaux qui dégagent moins de poussière, de gaz ou de vapeurs.

3. Mettre en place des contrôles techniques

Les contrôles techniques permettent de réduire la probabilité qu'un événement dangereux se produise et doivent être appliqués chaque fois qu'il est impossible d'éliminer le risque.

Ils permettent de réduire le risque en prévenant ou en limitant l'accès ou l'exposition au risque, en réduisant l'énergie disponible ou en changeant la façon d'être en contact avec le risque.

Les contrôles techniques comprennent, par exemple :

- l'installation d'un garde protecteur
- la mise en service d'un système de ventilation à haut rendement
- l'aménagement de mobilier assurant la protection du personnel qui travaille auprès de clientèles potentiellement agressives

4. Recourir à des systèmes qui augmentent la sensibilisation

Sensibiliser le personnel aux risques pour la santé et la sécurité du travail, c'est mettre en place des mesures qui améliorent la capacité des travailleurs à détecter les risques et à être vigilants.

Ces mesures peuvent prendre diverses formes, comme :

- délimiter l'aire de travail et les zones dangereuses
- utiliser des dispositifs de signalisation en présence d'un risque, par exemple : une alarme sonore, un voyant lumineux ou une affiche

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [PL2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [DM3]: tiroir

Commenté [DM4]: tiroir

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

5. Instaurer des mesures administratives

Les mesures administratives sont des méthodes qui améliorent la capacité du personnel à travailler en toute sécurité.

Elles comprennent, par exemple :

- un horaire de rotation des tâches pour réduire l'exposition au risque
- des méthodes de travail et d'entretien bien définies
- des mesures d'urgence claires et connues
- de la formation
- des mécanismes de supervision
- des politiques et des instructions concernant l'organisation du travail, l'affectation des tâches et les responsabilités en matière de santé et de sécurité du travail

6. Fournir et utiliser l'équipement de protection individuelle

Lorsque tous les autres moyens de prévention ne suffisent pas à assurer la santé et la sécurité des travailleurs, l'équipement de protection individuelle peut permettre au personnel d'effectuer le travail de façon sécuritaire. Le port de l'équipement de protection individuelle ne peut pas être le seul moyen de prévention mis en place. Son utilisation doit être combiné avec une autre mesure pour augmenter son efficacité.

Combinaison des mesures

Il est souvent nécessaire de combiner plusieurs moyens de prévention pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse ou du travailleur.

1. Pour chaque risque qui ne peut être éliminé à la source, il faut mettre en place 2 moyens de correction efficaces qui doivent, au minimum, respecter la réglementation. Vous pouvez utiliser le Modèle de grille pour vous guider.
2. Pour chaque moyen de correction, il faut mettre en place 2 moyens de contrôle pour assurer le caractère permanent des correctifs et d'éviter qu'un risque redevienne présent dans le milieu de travail.

Exemple : Liste des risques et des moyens de prévention et de contrôle pour une tâche donnée

Tâche	Risque IDENTIFIER	Moyens de prévention CORRIGER	Permanence des correctifs CONTRÔLER
Remplir les étagères de marchandises	Manutention fréquente de charges lourdes	• Utilisation d'appareils de manutention mécaniques (transpalette, chariot)	• Entretien des équipements inscrits dans le programme d'entretien préventif • Formation annuelle
		• Formation sur les techniques de manutention manuelle	• Rappel de sécurité mensuel fait par le superviseur • Affiches montrant les bonnes postures

Commenté [DM5]: tiroir

Commenté [PL6]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Commenté [DM7]: tiroir

Commenté [LP8]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Risques physique/Équipement de protection individuelle

Commenté [GM9]: Hyperlien vers la page de présentation de téléchargement sur laquelle l'utilisateur aura le loisir de choisir s'il désire télécharger la version Excel compressée (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF : http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

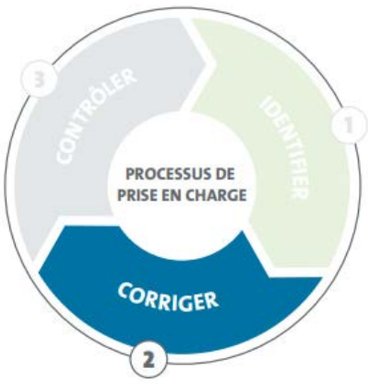
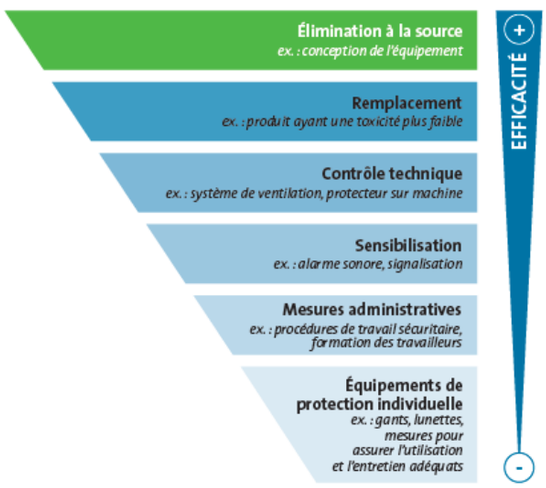
Commenté [MG10]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques et les dangers

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

			installées dans les zones où il y a de la manutention

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	 (Outil d'identification des risques, page 10) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?_ga=2.262160590.332003895.1581957047-697350743.1574954772 

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail, articles 58 à 60 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:58
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Identifier, corriger et contrôler les risques http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation.html
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
• **Sujets qui pourraient vous intéresser**	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Corriger les risques
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Comment corriger efficacement les risques à la santé et sécurité du travail dans le cadre d'une démarche de prévention.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	corriger, risque, programme, prévention, hiérarchie, moyen, éliminer, danger, mesure, correction
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Corriger les risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Comment corriger efficacement les risques à la santé et sécurité du travail dans le cadre d'une démarche de prévention.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Comment corriger efficacement les risques à la santé et sécurité du travail dans le cadre d'une démarche de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Corriger les risques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Comment corriger efficacement les risques à la santé et sécurité du travail dans le cadre d'une démarche de prévention.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-ContrRisques-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucune.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Le programme de prévention, un outil méconnu https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html Le programme de prévention : de la loi à la mise en œuvre https://www.preventionautravail.com/reportages/73-le-programme-de-prevention-de-la-loi-a-la-mise-en-oeuvre.html Fiches d'information Réponses SST/Contrôle des dangers https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard_control.html La maitrise des risques – Cette incomprise https://travailetsante.net/articles/la-maitrise-des-risques-cette-incomprise/ Capsule d'information http://www.lacsst.com/capsules/C5/presentation.html Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-16082web.pdf La permanence des correctifs : une obligation en continu https://www.preventionautravail.com/reportages/633-la-permanence-des-correctifs-une-obligation-en-continu.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Contrôler les risques
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires,	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-02 : révision et commentaires 2020-03-27 : intégration de commentaires pour rédaction finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-02 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contrôler les risques

Une fois les risques corrigés, l'employeur, en collaboration avec les travailleuses et travailleurs, doit s'assurer qu'ils demeurent contrôlés de manière permanente. C'est l'étape de la démarche de prévention qui est le plus souvent négligée, ce qui a pour conséquence la répétition des accidents du travail dans les entreprises.

Pour éviter un retour à la case départ, il est important que les mesures de prévention restent en place et qu'elles demeurent efficaces.

Comment procéder

Pour contrôler les risques efficacement, il faut :

1. identifier et détailler un minimum de 2 moyens de contrôle appropriés pour chaque moyen de prévention choisi
2. inscrire ces moyens de contrôle dans le Modèle de grille ou dans le programme de prévention en détaillant :
    - les moyens de contrôle en place ou à mettre en application
    - l'échéance ou la fréquence prévues
    - les personnes responsables

Moyens de contrôle

L'employeur doit se poser les questions suivantes :

- Comment vérifier que ce que j'ai fait, reste fait (inspection, entretien, rappel de formation, etc.)?
- Comment éviter d'introduire de nouveaux risques lors de la mise en place des moyens de correction (politique d'achat, formation des nouveaux employés, etc.)?

Voici les moyens de contrôle qui peuvent être mis en place :

- entretien préventif
- formation, formation d'appoint
- information
- inspection
- politique d'achat
- politique d'ingénierie
- politique de sous-traitance
- supervision
- surveillance de la qualité du milieu de travail
- surveillance de la santé des travailleurs

À toutes les étapes de la démarche de prévention, il est recommandé de conserver des preuves ou de la documentation. Par exemple, des photos prises avant et après la mise en place des moyens de correction et de contrôle.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

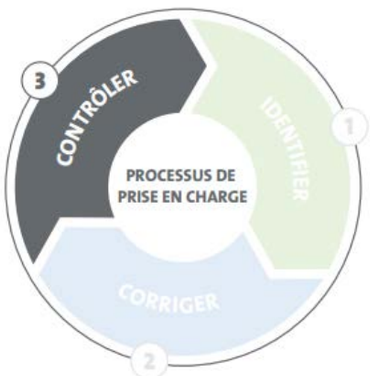
Commenté [LP3]: Hyperlien vers la page de présentation de téléchargement sur laquelle l'utilisateur aura le loisir de choisir s'il désire télécharger la version Excel compressée (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF : http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	 Outil d'identification des risques, p. 12 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1 Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-16082web.pdf Aide-mémoire sur la permanence des correctifs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/dc_1000_101.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Modèle de grille (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF (http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.53486440.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=15)
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Passer à l'action http://www.lacsst.com/capsules/C5/presentation.html
Liens pertinents	Outil de diagnostic de la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail pour les établissements https://dacsg.qc.ca/index.php/373363?lang=fr Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Contrôler les risques
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Une fois les risques corrigés, il faut qu'ils soient contrôlés de manière permanente.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	contrôler, risque, danger, permanence, correctif, moyen, prévention, efficacité
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Contrôler les risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Une fois les risques corrigés, il faut qu'ils soient contrôlés de manière permanente.
twitter:card	Une fois les risques corrigés, il faut qu'ils soient contrôlés de manière permanente.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Contrôler les risques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Une fois les risques corrigés, il faut qu'ils soient contrôlés de manière permanente.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-IdPrioRisques-OutilId-TraducEN-V007**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-identification-des-risques.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Outil d'identification des risques
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques/Outil d'identification des risques
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-02 : révision et commentaires 2020-04-06 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Outil d'identification des risques

L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention.

Cet outil, dont l'utilisation est facultative mais fortement recommandée par la CNESST, permet d'identifier les risques, établir des priorités, déterminer les moyens de prévention et de contrôle pour chaque poste de travail et de les noter.

En suivant les étapes de la démarche de prévention, l'employeur obtiendra rapidement une base pour son programme de prévention en utilisant le Modèle de grille.

À qui s'adresse-t-il?

Il est destiné aux personnes concernées par la prise en charge de la santé et sécurité du travail comme l'employeur, les travailleuses et travailleurs, leurs représentants et le comité de santé et de sécurité. Il n'est pas nécessaire d'être un expert pour l'utiliser. L'outil sert d'accompagnement pas à pas sous forme de questions et de cases à remplir.

Cet outil permet de documenter une partie de l'organisation de la prévention, la quatrième condition gagnante de la prise en charge de la santé et sécurité du travail.

Fréquence d'utilisation

Cette démarche de prévention, à l'aide de l'outil d'identification des risques, doit être faite au minimum une fois par année ou à chaque fois que le poste de travail est modifié. Cela permet de faire de la prévention et démontre l'amélioration continue.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers page de téléchargement de
Outil d'identification des risques
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Commenté [GM2]: Ancre vers le H2 Démarche de prévention de cette page : Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [LP4]: Lien vers la page de présentation de téléchargement sur laquelle l'utilisateur aura le loisir de choisir s'il désire télécharger la version Excel compressée (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF : http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail, articles 58 à 60 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:58
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Carte ITEM https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1738web.pdf Exemples de moyens de prévention par types de risques (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.249905350.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=25 Exemples de moyens de contrôle (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.249905350.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=32 Modèle de grille (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.11537396.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=15 Modèle de grille (version Excel compressée | 150 Ko) https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip Questions par types de risques (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC-200-418.aspx Typologie des risques en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/dc_1000_114.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Identifier, corriger et contrôler les risques http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation.html Identifier, corriger et contrôler les risques dans les établissements d'enseignement http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation.html
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Outil d'identification des risques
Méta description	L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention et aide à mettre en place un programme de prévention.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(150 caractères maximum, incluant les espaces, avec un point à la fin*)*	
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	outil, identification, risques, prioriser, risque, liste, danger, risque, priorité, correction, programme, prévention, contrôle
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Outil d'identification des risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention et aide à mettre en place un programme de prévention.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention et aide à mettre en place un programme de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Outil d'identification des risques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention et aide à mettre en place un programme de prévention.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-Secourisme-RegistreAccidents-TraducEn-V006**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat
Nom du représentant de secteur	Paola Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page. Les informations principales de la brochure Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours sont ramenées sur le site Internet.
Titre de la page	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-03 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-06 : révision et commentaires 2020-04-06 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Commenté [GM1]: Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours est un outil de suivi qui permet d'inscrire et de recueillir des informations sur les blessures ou les malaises en milieu de travail.

À quoi sert le registre?

Commenté [LP2]: Hyperlien vers la publication Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours permet de prendre connaissance et d'évaluer la situation de l'entreprise en matière de santé et de sécurité. Il est aussi :

- un outil de référence pour le travailleur en cas d'aggravation de sa blessure
- un indicateur qui permet à l'employeur de mieux organiser ses premiers secours et orienter ses mesures de prévention

Il est recommandé d'inscrire chaque accident, incident ou malaise dans le registre le plus rapidement possible même s'il n'y a pas de conséquence grave.

Dans le cadre de la démarche de prévention, le registre est un moyen important pour identifier les risques dans le milieu de travail. Il est donc important de le conserver et que des mesures de correction soient mises en place lorsqu'un accident du travail survient. Une case est prévue pour noter les mesures de correction apportées.

Accident ou incident?

Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie aux travailleuses et travailleurs qui en sont victimes. Une blessure ou un malaise, même mineur, doit être inscrit au registre ainsi qu'une description des premiers secours donnés.

Un incident est un événement qui n'a pas causé de blessure mais qui aurait pu entraîner de graves conséquences. Par exemple, la chute d'un objet à proximité d'un travailleur, une personne qui trébuche sur un obstacle ou glisse sur une surface sans se blesser.

Plus le nombre d'incidents est élevé, plus la probabilité qu'un accident survienne est élevée. Il est donc recommandé d'inscrire tous les incidents au registre de façon à pouvoir identifier, corriger et contrôler les situations de travail à risques.

Qui a la responsabilité du registre?

L'employeur doit s'assurer que tous les accidents du travail qui surviennent dans son milieu de travail et qui n'empêchent pas un travailleur d'exercer son emploi au-delà de la journée où il a subi une blessure soient inscrits au registre.

Le secouriste qui donne les premiers secours au travailleur blessé a l'obligation de remplir le registre. Les informations suivantes doivent être notées :

- le prénom et le nom du travailleur
- l'heure de l'événement
- le lieu précis de l'événement (département, secteur, identification de la machine)
- la description détaillée de l'accident ou de l'incident
- une description de la blessure ou de la nature du malaise
- un résumé des premiers secours donnés

Le registre doit être signé par le secouriste et le travailleur blessé.

Après l'événement, il est nécessaire de détailler les mesures de correction prises à la suite de l'accident ou de l'incident.

Le registre doit être placé près de la trousse des premiers secours dans un endroit accessible et bien visible. La CNESST propose un modèle de registre mais l'employeur peut en créer un, adapté à son entreprise. L'important est que les informations essentielles s'y retrouvent. Il est même possible d'y ajouter les mesures de correction et de contrôle pour éviter que l'événement se reproduise.

Commenté [GM3]: Ancre vers le H2 Démarche de prévention de cette page : Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Secourisme/Être secouriste en milieu de travail

Commenté [LP9]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail/Matériel de premiers secours

Commenté [GM10]: Hyperlien vers Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	S-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail (Article 78, alinéa 7) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:78&pointInTime=20200123#20200123 **A-3.001** - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Article 280) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=se:280&pointInTime=20200204#20200204 Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins (article 15) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/A-3.001,%20r.%2010?code=se:15&pointInTime=20200123#20200123
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Application mobile en secourisme
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Le registre est un outil de suivi qui permet de recueillir des informations lorsque les travailleurs se blessent au travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	registre, premiers, soins, secours, blessure, malaise, accident, travail, secouriste, incident, sécurité
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le registre est un outil de suivi qui permet de recueillir des informations lorsque les travailleurs se blessent au travail.
twitter:card	Le registre est un outil de suivi qui permet de recueillir des informations lorsque les travailleurs se blessent au travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le registre est un outil de suivi qui permet de recueillir des informations lorsque les travailleurs se blessent au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-CondGagn-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/conditions_gagnantes.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-26 : mise à jour de la rédaction 2020-02-26 : harmonisation 2020-03-06 : révision et commentaires 2020-04-06 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Le succès d'une prise en charge efficace de la santé et sécurité du travail dans une entreprise repose sur 5 conditions gagnantes :

- engagement et soutien de la haute direction
- participation des travailleurs
- responsabilités en santé et sécurité du travail des travailleuses et travailleurs et des employeurs
- organisation de la prévention
- évaluation de la performance de l'entreprise en santé et sécurité du travail

Établissements d'enseignement

Les établissements d'enseignement doivent mettre en place une 6e condition gagnante : l'intégration de la santé et sécurité du travail dans la formation des étudiantes et étudiants.

Conditions gagnantes

La mise en place de ces conditions gagnantes permet de déterminer le niveau de prise en charge en santé et sécurité du travail.

Engagement et soutien de la haute direction

La haute direction doit :

- s'engager de manière active tout en démontrant un intérêt pour l'intégration de la santé et sécurité à toutes les activités de l'entreprise
- faire preuve de cohérence en posant des gestes concrets comme donner l'exemple ou être présente lors des opérations quotidiennes
- tenir compte de la santé et de la sécurité des travailleuses et travailleurs en :
  - les informant des risques
  - faisant la promotion des activités de prévention
  - encourageant la prise d'initiatives

Par exemple, l'engagement de la haute direction peut se traduire par une politique en santé et sécurité du travail. Cette politique doit être affichée, connue de tous et être intégrée aux activités courantes de l'entreprise.

Le Certificat d'engagement en santé et en sécurité du travail spécifie les engagements en matière de santé et sécurité du travail que l'employeur s'engage à respecter. Pour refléter davantage sa réalité, il peut même y ajouter d'autres engagements qui ne sont pas déjà écrits sur le certificat.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Certificat d'engagement en santé et en sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1029.aspx

Participation des travailleurs

Les travailleurs participent activement aux activités tout en respectant les procédures sécuritaires et les règles de santé et sécurité.

L'entreprise met en place des activités qui permettent aux travailleurs de participer à l'identification des risques et à la suggestion de mesures de correction tout en leur donnant des ressources et du temps. Elle met aussi à la disposition des travailleuses et des travailleurs des moyens pour qu'ils soient écoutés et entendus lorsqu'il est question de santé et sécurité. Par exemple, des boîtes à suggestions ou l'intégration de sujets concernant la santé et sécurité du travail lors des rencontres de production.

Commenté [LP2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La mise en place d'un comité en santé et sécurité du travail, qui regroupe des représentants de l'employeur et des travailleurs, est un autre moyen de réussir cette condition gagnante.

Responsabilité des travailleurs et des employeurs

Chacun à son rôle à jouer dans la prise en charge de la santé et sécurité du travail dans l'entreprise.

Les responsabilités en matière de santé et sécurité doivent être bien définies, connues de l'ensemble du personnel et incluses dans les définitions de tâches de chacun.

L'employeur doit s'assurer que ses travailleurs les connaissent et les appliquent dans leurs activités courantes.

Chaque personne doit s'informer et respecter ses droits et obligations en matière de santé et sécurité du travail.

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Normes et obligations/Obligations (à venir)

Organisation de la prévention

L'employeur, en collaboration avec les travailleurs, doit élaborer et mettre en place un programme de prévention et le présenter à tout son personnel pour qu'il en prenne connaissance. L'employeur doit former ses travailleurs pour s'assurer qu'ils connaissent les risques présents dans le milieu de travail et qu'ils puissent accomplir leur travail de façon sécuritaire.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Voici d'autres mesures à mettre en place dans le milieu de travail :

- des risques identifiés, analysés et priorisés
- des correctifs pour éliminer les risques
- l'application des moyens de contrôle (permanence des correctifs)
- une mise à jour annuelle du programme de prévention
- la réalisation d'enquêtes sur les accidents et incidents
- la tenue d'un registre pour tout accident ou incident
- la formation des secouristes et des trousses de premiers secours complètes disponibles
- un programme d'accueil et d'intégration pour les nouveaux travailleurs
- l'application d'un plan de mesures d'urgence

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Évaluation de la performance de l'entreprise en santé et sécurité du travail

Pour évaluer la performance de l'entreprise, la direction doit faire une évaluation au moins chaque année et communiquer les résultats à tous ses travailleurs. Il est aussi nécessaire de faire un bilan de la réalisation du programme de prévention, des activités du comité de santé et de sécurité et des activités de prévention.

Finalement, elle doit faire un suivi des accidents et des incidents et prendre en compte la gestion des dossiers d'accident et de retour au travail.

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Intégration de la santé et sécurité du travail dans la formation des étudiantes et étudiants

Cette condition s'adresse uniquement aux établissements d'enseignement. L'établissement d'enseignement doit :

- respecter la réglementation et les normes en santé et sécurité du travail pour :
  - l'environnement de formation
  - l'équipement
  - le matériel
- adopter des pratiques exemplaires en santé et sécurité du travail dans son milieu de formation
- partager des savoirs en prévention et les intégrer à la formation au fur et à mesure de l'apprentissage du métier
- évaluer que les connaissances et les pratiques recommandées sont maîtrisées durant la formation
- s'assurer, par des moyens concrets, que le milieu de stage respecte la réglementation et les normes reconnues en santé et sécurité du travail

Les étudiants doivent appliquer des méthodes de travail sécuritaires et être capables d'identifier les risques.

Niveaux de prise en charge

Il existe 4 niveaux de prise en charge dans le cadre de référence :

Commenté [GM7]: Hyperlien vers le Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Documents/DC100-1692web.pdf

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1. Gestion centrée sur les activités courantes : on ne se préoccupe pas de faire de la prévention, à moins d'y être obligé.
2. Gestion réactive : la prévention est prise en compte à la suite d'un événement, par exemple, un accident. On réagit aux événements. Tout est informel et verbal.
3. Gestion proactive : on commence à mettre les choses par écrit pour assurer le contrôle et le maintien dans le temps.
4. Gestion préventive : la prévention devient une valeur et elle est intégrée au fonctionnement de l'organisation

Le niveau minimum à atteindre pour une prise en charge efficace est le niveau de gestion proactive.

La gestion préventive est celle qui permet d'assurer une prise en charge efficace de façon permanente dans le milieu de travail.

Dans une perspective d'amélioration continue, l'entreprise doit mettre en place les moyens nécessaires pour mieux prendre en charge sa prévention et atteindre le plus haut niveau. Une entreprise peut se situer à différents niveaux selon la condition gagnante.

Par exemple, une entreprise qui débute en prévention ne pourra pas tout mettre en place du jour au lendemain. Pour une amélioration continue, elle doit se fixer des objectifs et mettre en place des conditions gagnantes pour progresser dans les niveaux de prise en charge d'année en année.

Obtenir un diagnostic précis

Pour obtenir un diagnostic précis de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail de votre milieu de travail, vous pouvez utiliser l'outil de diagnostic. Cet outil peut aussi être utilisé pour évaluer chacune des conditions gagnantes.

Cet outil peut vous être utile pour l'évaluation de la performance s'il est utilisé à chaque année.

Commenté [GM8]: Hyperlien vers l'outil de diagnostic : https://dacsg.qc.ca/index.php/373363

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Niveaux de prise en charge : https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/conditions_gagnantes.aspx
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Certificat d'engagement en santé et en sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1029.aspx Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) dans les établissements d'enseignement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1706.aspx Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Documents/DC100-1692web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Organiser la prévention http://www.lacsst.com/capsules/C4.2/presentation.html
Liens pertinents	Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Le succès de la prévention en santé et sécurité du travail repose sur 5 conditions gagnantes.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	conditions, gagnantes, prise, charge, cadre, référence, engagement, responsabilités, participation, organisation, évaluation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le succès de la prévention en santé et sécurité du travail repose sur 5 conditions gagnantes.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le succès de la prévention en santé et sécurité du travail repose sur 5 conditions gagnantes.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le succès de la prévention en santé et sécurité du travail repose sur 5 conditions gagnantes.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-PR-ContesterDecisionCNESST-ApprobFinPL-EN-VF009**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Recours possibles https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/recours-possibles/Pages/recours-possibles.aspx http://www.ces.gouv.qc.ca/decisions/
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Courriel de Caroline Blain au sujet de la politique liée à la contestation d'une décision Demande de révision de la décision https://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/5072web.pdf Contestation d'une décision de la CNESST en santé et sécurité du travail https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst Accident du travail: démarches, recours et indemnités https://www.educaloi.qc.ca/capsules/accident-du-travail-demarches-recours-et-indemnites Délais de contestation des décisions de la CNESST (délai de prescription) https://www.smavocat.com/index.php/delai-cadre-contestations-suite-decision-csst-delai-prescription/ Assignation temporaire http://csst.qc.ca/assignation-temporaire/Pages/assignation-temporaire.aspx Assignation temporaire http://csst.qc.ca/travailleurs/assignation-temporaire/Pages/travailleur-assignation-temporaire.aspx Choisir entre la CNESST et un autre organisme http://csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/choisir-csst-autre-regime.aspx Comment faire une réclamation à la CNESST? http://csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/reclamation.aspx Questions de droits —Le processus de contestation des décisions https://questionsdedroits.uttam.quebec/recours.php
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-27 : création de la fiche 2020-03-02 : mise à jour de la rédaction 2020-03-03 : envoi en harmonisation 2020-03-03 : harmonisation 2020-03-06 : envoi en révision et commentaires 2020-05-07 : rédaction finale 2020-05-11 : envoi en révision linguistique 2020-06-01 : envoi en approbation finale 2020-06-10 : prêt pour intégration 2020-06-10 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST

Les travailleuses et travailleurs peuvent contester une décision de la CNESST.

La contestation peut être faite lorsqu'une décision est rendue dans le cadre d'une réclamation du travailleur pour un accident du travail ou une maladie professionnelle. Les travailleuses et travailleurs peuvent aussi contester leur assignation temporaire.

De leur côté, les employeurs peuvent contester une décision d'un inspecteur de la CNESST ou une décision rendue dans le dossier d'une travailleuse ou d'un travailleur.

Contestation d'une assignation temporaire

Le travailleur peut contester une assignation temporaire, malgré l'avis favorable du médecin, s'il croit :

- être incapable d'accomplir le travail assigné
- que ce travail comporte un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa blessure ou sa maladie
- que ce travail n'est pas favorable à sa réadaptation

Comment contester une assignation temporaire

Pour contester une assignation temporaire, le travailleur doit s'adresser au comité de santé et sécurité de son entreprise ou au représentant à la prévention et à son employeur. Ils devront examiner la demande et prendre une décision en consultant le médecin responsable des services de santé de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de médecin, au directeur de la santé publique de la région où se trouve l'établissement.

S'il n'y a pas de comité ou de représentant à la prévention, le travailleur peut envoyer sa demande de contestation au bureau de la CNESST de sa région. Une décision sera alors rendue dans les 20 jours qui suivent sa demande.

Important

Il est aussi possible de contester les décisions rendues dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger, par exemple, une affectation.

Recours possibles lorsqu'une décision est rendue par la CNESST

Lorsqu'une décision est rendue par la CNESST, une lettre est envoyée au travailleur et à son employeur. Cette lettre indique :

- la décision

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Réadaptation du travailleur

Commenté [DM4]: Hyperlien vers la page La CNESST/Nous joindre

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Affectation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- les raisons qui motivent cette décision
- les droits de contestation

Lorsque la décision ne satisfait pas le travailleur ou l'employeur, les 2 recours suivants peuvent être utilisés :

- la révision administrative
- la reconsidération d'une décision

Important

Les agences de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires peuvent aussi contester le refus d'une demande de permis.

Révision administrative

La révision administrative consiste à demander à la CNESST de vérifier si le dossier a été évalué et traité selon les normes et politiques en vigueur.

Les travailleurs et les employeurs en désaccord avec une décision de la CNESST peuvent faire une demande de révision administrative. Cette demande doit être faite par écrit dans les 30 jours qui suivent la décision. Pour faire une demande de révision administrative, nous vous recommandons d'utiliser Mon Espace CNESST ou le formulaire Demande de révision en ligne sans inscription.

À la suite de la demande de révision administrative, nous rendrons une nouvelle décision.

Si cette nouvelle décision est insatisfaisante pour le travailleur ou l'employeur, il est possible de la contester au Tribunal administratif du travail (TAT) dans les 45 jours suivant la nouvelle décision.

Décision d'un inspecteur en santé et sécurité du travail

Le rôle d'un inspecteur en santé et sécurité du travail lui permet d'ordonner ou de prendre une décision comme la fermeture d'un chantier de construction. Cette décision prend effet immédiatement. L'employeur peut demander une révision administrative à la CNESST dans les 10 jours suivant cet avis.

Si cette révision entraîne la fermeture complète ou partielle d'un lieu de travail, la CNESST analyse la demande de façon urgente.

Lorsque la CNESST rend sa décision, l'employeur qui est en désaccord peut la contester devant le Tribunal administratif du travail. Tant que le Tribunal administratif du travail n'a pas rendu sa décision, l'employeur doit se conformer à la décision de la CNESST.

Reconsidération d'une décision

La reconsidération d'une décision permet à la CNESST, sous certaines conditions, de se prononcer une deuxième fois, et ainsi revoir une décision qu'elle a déjà rendue. Cela peut être :

- pour corriger toute erreur dans un délai de 90 jours suivant sa décision
- de sa propre initiative ou à la demande du travailleur ou de l'employeur, si un fait essentiel n'était pas connu au moment de rendre la décision

Lorsque c'est le travailleur ou l'employeur qui demande la reconsidération d'une décision, celui-ci a 90 jours à partir du moment où il prend connaissance du fait essentiel pour soumettre sa demande à la CNESST.

Les travailleurs et les employeurs qui demandent une reconsidération d'une décision doivent envoyer leur demande au bureau de la CNESST de leur région.

Recours médicoadministratifs

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur doit passer tous les examens médicaux requis par son médecin. Il est possible qu'une expertise médicale soit demandée par l'employeur ou par la CNESST sur un des 5 éléments suivants :

- le diagnostic
- les soins et traitements
- la consolidation de la blessure
- l'atteinte permanente
- les limitations fonctionnelles

Dans ce cas :

Commenté [TS7]: Hyperlien vers page Agence de placement de personnel

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page Agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page Permis obligatoire #Motifs de refus d'une demande de permis

Commenté [GM10]: Hyperlien vers Mon Espace CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace/Pages/default.aspx

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Demande de révision : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/demande_revision/etape0.aspx

Commenté [GM12]: Hyperlien vers https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst

Commenté [GM13]: Hyperlien vers La CNESST/Droits et obligations en matière de travail/Rôle et pouvoirs de l'inspecteur en santé et sécurité du travail

Commenté [LP14]: Hyperlien vers la page La CNESST/Nous joindre

Commenté [GM15]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM16]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [FC017]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Fournisseurs/Médecins/Rôle du médecin traitant

Commenté [GM18]: Hyperlien vers la définition du lexique.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- la CNESST ou l'employeur fait appel à un professionnel de la santé désigné, qui examine le travailleur
- le professionnel désigné rédige un rapport et une copie est transmise au médecin traitant qui doit répondre aux conclusions du professionnel désigné
    - si le médecin traitant est d'accord avec le rapport, la CNESST applique les nouvelles conclusions
    - si le médecin traitant est en désaccord avec le rapport, la CNESST transmet une demande au Bureau d'évaluation médicale (BEM)
    - lorsque l'avis du Bureau d'évaluation médicale est rendu, il est transmis au travailleur, à l'employeur et à la CNESST qui rend alors sa décision en fonction de celui donné par le BEM.

Si l'employeur ou le travailleur est en désaccord avec cette décision, il peut faire une demande de révision administrative à la CNESST. Cette décision pourra être contestée au TAT, s'il y a lieu.

Commenté [GM19]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Fournisseurs/Médecins/Professionnels de la santé désignés

Commenté [GM20]: Hyperlien vers le Bureau d'évaluation médicale : https://www.travail.gouv.qc.ca/evaluation_medicale/bureau_devaluation_medicale.html

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	Demande de révision : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/demande_revision/etape0.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Mon Espace CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace/Pages/default.aspx Tribunal administratif du travail (TAT) https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleurs et les employeurs peuvent contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	contestation, assignation, temporaire, décision, CNESST, recours, révision, administrative, reconsidération, tribunal
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs et les employeurs peuvent contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs et les employeurs peuvent contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST
twitter:description	Les travailleurs et les employeurs peuvent contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-DroitGestion-TraducENCF-V007.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1003web.pdf Module de formation sur les normes du travail Le droit de gestion Module de formation sur les normes du travail Le harcèlement psychologique ou sexuel
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Droit de gestion
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Droit de gestion
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-01 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-21 : envoi en harmonisation 2020-03-01 : intégration commentaires de l'harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : intégration des commentaires du secteur 2020-04-28 : rédaction finale 2020-04-29 : envoi en révision linguistique 2020-05-12 : envoi en approbation finale 2020-06-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML) (Traduire ce qui est en jaune)

Droit de gestion

Qu'est-ce que le droit de gestion? C'est le droit de l'employeur de diriger ses travailleuses et travailleurs et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son entreprise et la bonne marche de ses affaires. Il permet à l'employeur d'encadrer son personnel pour qu'il se conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise.

L'exercice du droit de gestion

C'est l'employeur qui décide des tâches à faire, de la façon de les faire et de quand elles doivent être faites. Voici quelques exemples de ce qui fait partie de l'exercice du droit de gestion de l'employeur :

- L'attribution des tâches
- La gestion
  - du rendement du personnel
  - de la discipline et des mesures disciplinaires
  - des présences et des absences
- Le licenciement, les mises à pied et le congédiement
- La prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

Assurer la santé et la sécurité de son personnel sur les lieux de travail fait aussi partie de l'exercice du droit de gestion de l'employeur. Celui-ci pourrait, par exemple, exiger que ses travailleuses et travailleurs suivent une formation et portent un harnais pour faire leur travail. Si une travailleuse ou un travailleur ne porte pas le harnais, l'employeur pourrait lui donner une sanction.

Exemple d'un droit de gestion bien exercé

Mathilde et Ismaël sont préposés à l'accueil dans une clinique vétérinaire. Ismaël compte quelques mois d'ancienneté de plus que Mathilde. Mais, il y a 2 mois, Mathilde a été promue chef d'équipe. Elle est maintenant la chef d'équipe d'Ismaël.

Acceptant difficilement la promotion de sa collègue et n'ayant plus le cœur à l'ouvrage, Ismaël a été négligent dans son travail et est arrivé souvent en retard. Mathilde a donc dû le rappeler à l'ordre quelques fois, en vain. Après lui avoir demandé à plusieurs reprises d'arriver à l'heure, elle a dû le sanctionner en le suspendant sans salaire pour une journée.

L'attribution des tâches, l'évaluation du rendement et la gestion de la discipline font partie du droit de gestion de l'employeur.

Exercer correctement un droit de gestion, c'est entre autres :

- faire des demandes claires et fermes fondées sur les besoins de l'entreprise
- superviser de manière objective et respectueuse l'exécution et la qualité du travail
- signifier des attentes et, au besoin, donner à la travailleuse ou au travailleur les moyens et le temps d'y répondre
- faire une gestion de la discipline de façon progressive, fondée sur des faits et de manière raisonnable et équitable

Un droit de gestion bien exercé se fait dans le respect des travailleuses et des travailleurs.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	L'épicerie https://www.youtube.com/watch?v=Z63jVKmwDl4
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Droit de gestion
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Le droit de gestion est le droit de l'employeur de diriger ses travailleurs et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son entreprise.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Droit, gestion, décision, diriger, employeur, évaluation, rendement, encadrer
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Droit de gestion
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le droit de gestion est le droit de l'employeur de diriger ses travailleurs et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son entreprise.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le droit de gestion est le droit de l'employeur de diriger ses travailleurs et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son entreprise.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Droit de gestion

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le droit de gestion est le droit de l'employeur de diriger ses travailleurs et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son entreprise.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-ConflitTravail-TraducEN-V007.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun. Il n'y a pas de page sur le site actuel qui traite exclusivement des conflits.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1003web.pdf Module de formation sur les normes du travail Le harcèlement psychologique ou sexuel
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Prévenir les conflits au travail
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Prévenir les conflits au travail
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-11 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-21 : envoi en harmornisation 2020-03-02 : intégration des commentaires de l'harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-04-28 : intégration des commentaires du secteur 2020-04-28 : rédaction finale 2020-04-29 : envoi en révision linguistique 2020-05-12 : envoi en approbation finale 2020-06-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Prévenir les conflits au travail

L'employeur a la responsabilité de prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise. Parmi ses obligations, il doit mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes et la rendre disponible et facilement accessible à son personnel.

Il faut savoir que les conflits sont un des principaux facteurs de risque qui peuvent mener à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Prévenir les conflits au travail favorise la prévention des situations de harcèlement.

Un conflit se produit lorsqu'il y a un désaccord entre des personnes sur un sujet précis. Plusieurs situations peuvent mener à des conflits entre les travailleuses et travailleurs dans une entreprise, par exemple :

- un conflit interpersonnel
- un conflit de valeurs
- des divergences de points de vue sur l'organisation du travail
- un conflit de pouvoir

Intervenir lors d'un conflit

Un conflit révèle souvent que quelque chose ne fonctionne pas dans le milieu de travail. Parfois, un simple rappel à l'ordre peut permettre de régler la situation. Il est possible qu'une intervention plus formelle soit nécessaire.

Selon la situation, l'employeur pourrait par exemple :

- rencontrer chaque personne concernée individuellement pour bien comprendre la situation et établir des attentes réalistes
- rencontrer les personnes concernées ensemble pour les accompagner dans la recherche de solutions et les amener à comprendre leurs besoins et leurs intérêts respectifs
- encourager la collaboration pour trouver des solutions

Exemple de conflit au travail

Nour et Stéphane travaillent dans la même équipe depuis plusieurs mois. Récemment, Nour a été nommée responsable d'un important projet de modernisation des systèmes informatiques. Stéphane n'accepte pas cette décision.

Son comportement change vis-à-vis de Nour et il lui laisse entendre que c'est lui qui aurait dû avoir cette responsabilité. Depuis, Stéphane limite sa collaboration au projet. Les relations entre Nour et Stéphane sont tendues, et marquées par de sérieux problèmes de communication. Stéphane ne parle plus du tout à Nour.

Cette situation pourrait dégénérer en harcèlement si aucune intervention n'est faite pour régler le conflit. Une bonne gestion de ce conflit pourrait amener une clarification des responsabilités de chacune des personnes concernées et permettre l'amélioration des relations au sein du personnel.

Un conflit mal géré ou ignoré peut mener à du harcèlement. Une bonne gestion des conflits contribue à maintenir un climat de travail sain.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur

Commenté [RN3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Reconnaissance des situations à risque

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 et 81.19 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81_18 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81_19 Guide Interprétation et jurisprudence – Article 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	• Le bureau https://www.youtube.com/watch?v=Yr3jH-61GM8 • Conflit entre une employée et son patron qui tourne à la catastrophe dans un restaurant https://www.youtube.com/watch?v=R7DpEHwn4Ng
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Prévenir les conflits au travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Dans un milieu de travail, les conflits sont un des principaux facteurs de risque qui peuvent mener à du harcèlement psychologique.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Conflits, gérer, gestion, problématiques, travail, régler, intervenir, prévenir
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Prévenir les conflits au travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans un milieu de travail, les conflits sont un des principaux facteurs de risque qui peuvent mener à du harcèlement psychologique.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans un milieu de travail, les conflits sont un des principaux facteurs de risque qui peuvent mener à du harcèlement psychologique.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Prévenir les conflits au travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Dans un milieu de travail, les conflits sont un des principaux facteurs de risque qui peuvent mener à du harcèlement psychologique.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Congé réservistes-RevLingMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/reservistes/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/reservistes/vous-etes-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/reservistes/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/conge-reserviste.html#s02 https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/soutenir-reservists-employeurs/politique-conge-service-militaire.html https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/conge-reserviste.html https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/normes_legales_du_canada/2014/Absences_des_salaries_reservistes-Normes.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression des pages Vous êtes salarié :https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/reservistes/vous-etes-salarie/index.html et Vous êtes employeur https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/reservistes/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Congé pour réservistes
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Congé pour réservistes
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2020-01-09 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-01-29 : envoi en harmonisation 2020-02-04 : harmonisation 2020-02-05 : mise à jour de la rédaction 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-03-23 : rédaction finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-20 : envoi en révision linguistique 2020-05-05 : envoi en approbation finale 2020-05-26: prêt pour approbation 2020-06-08 : assurance qualité

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Congé pour réservistes

Le ou la réserviste des Forces armées canadiennes peut s'absenter de son travail civil, sans salaire, pour effectuer des opérations au Canada ou à l'étranger. Pendant son absence, son lien d'emploi est protégé.

Opérations admissibles

À l'étranger

Après 12 mois de service continu chez son employeur, la personne réserviste peut s'absenter du travail pour prendre part à une opération des Forces armées canadiennes à l'étranger pour une période maximale de 18 mois. L'opération à l'étranger comprend :

- la préparation
- l'entraînement
- le repos
- le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou le retour vers sa résidence

Au Canada

Une personne réserviste peut s'absenter du travail pour prendre part à une opération des Forces armées canadiennes au Canada visant à :

- fournir de l'aide en cas de sinistre majeur, au sens de la Loi sur la sécurité civile
- prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la Loi sur la défense nationale
- intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement

Au Canada ou à l'étranger

Une personne réserviste peut s'absenter du travail pour prendre part à toute autre opération des Forces armées canadiennes, selon les circonstances, les conditions et la durée prévues par règlement.

Entraînement annuel

La personne réserviste peut s'absenter du travail pour prendre part à l'entraînement annuel des Forces armées canadiennes pour une période maximale de 15 jours (ou toute autre période prévue par règlement).

Exceptions

La personne réserviste ne bénéficie pas du droit de s'absenter de son travail dans les situations suivantes :

- s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou de la population
- en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de bâtiments ou de biens meubles, ou dans un cas de force majeure
- si son absence va à l'encontre de son code déontologique professionnel

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le lexique pour la définition de service continu.

Commenté [VM2]: Hyperlien vers la Loi sur la sécurité civile : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.3

Commenté [VM3]: Hyperlien vers la Loi sur la défense nationale : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-5/

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Avis à l'employeur

La personne réserviste doit aviser son employeur par écrit au moins 4 semaines à l'avance. Elle doit mentionner la date du début de son absence ainsi que la raison et la durée de son absence. Ce délai peut être plus court seulement dans le cas d'un motif sérieux comme une situation d'urgence. L'employeur doit alors être avisé dès que possible.

La personne réserviste doit fournir un document justifiant son absence si son employeur le demande.

Retour au travail

La personne réserviste peut revenir au travail plus tôt que la date prévue. Elle doit aviser son employeur par écrit de la nouvelle date de retour au travail au moins 3 semaines à l'avance.

La personne réserviste qui s'est absentée plus de 12 semaines ne peut pas s'absenter de nouveau pour des opérations ou un entraînement de l'armée canadienne avant 12 mois à compter de sa date de retour au travail.

Lors de son retour au travail, la personne réserviste doit retrouver son poste habituel, le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si son poste a été aboli pendant son absence, la personne conserve les mêmes droits que si elle avait travaillé. Ces dispositions ne doivent pas donner à la personne réserviste un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Vacances

Une personne réserviste des Forces armées canadiennes peut demander à son employeur de reporter ses vacances annuelles si, à la fin de l'année où elle aurait dû prendre ses vacances, elle est absente pour prendre part à :

- une opération des Forces armées canadiennes à l'étranger
- une opération des Forces armées canadiennes au Canada
- l'entraînement annuel
- toutes autres opérations des Forces armées canadiennes

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [RN6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Articles 66 à 81.20. http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence (Art. 66 à 77) https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-conges-annuels-payes-art-66-a-77/66/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé pour réservistes
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La personne réserviste peut s'absenter de son travail, sans salaire, pour effectuer des opérations au Canada ou à l'étranger.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congés, réservistes, armées canadiennes, Forces canadiennes, opérations, missions, exceptions, travail, vacances
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé pour réservistes
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La personne réserviste peut s'absenter de son travail, sans salaire, pour effectuer des opérations au Canada ou à l'étranger.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La personne réserviste peut s'absenter de son travail, sans salaire, pour effectuer des opérations au Canada ou à l'étranger.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé pour réservistes
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La personne réserviste peut s'absenter de son travail, sans salaire, pour effectuer des opérations au Canada ou à l'étranger.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-événements non couverts-TraducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/evenements-non-couverts-par-une-norme/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Événements non couverts par les normes du travail
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Événements non couverts par les normes du travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-15 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-01-29 : envoi en harmonisation 2020-02-04 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-03-03 : rédaction finale 2020-04-20 : envoi en révision linguistique 2020-05-05 : envoi en approbation finale 2020-05-25 : prêt pour intégration 2020-06-08 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Événements non couverts par les normes du travail

Aucun congé n'est prévu, avec ou sans salaire, pour les travailleuses et travailleurs qui souhaitent s'absenter du travail pour un :

- divorce
- déménagement
- anniversaire

Les travailleuses et travailleurs qui souhaitent s'absenter du travail pour l'une de ces raisons doivent en faire la demande à leur employeur. Il peut choisir d'accorder ou non le congé. Ces événements personnels ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

*Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Événements non couverts par les normes du travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Certains événements personnels ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Événement, non couvert, congé, normes du travail, divorce, déménagement, anniversaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Événements non couverts par les normes du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains événements personnels ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains événements personnels ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Événements non couverts par les normes du travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certains événements personnels ne sont pas couverts par les normes du travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Travailleurs exclus-traducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/loi_02.asp https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/fete-nationale/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-la-fete-nationale/index.html https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-normes-du-travail-au-quebec https://www.educaloi.qc.ca/capsules/la-loi-sur-lequite-salariale https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/equite-emploi/sous-reglementation.html http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/salaries-assujettis-normes-travail.aspx https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/travailleur.aspx http://www.ces.gouv.qc.ca/asp/det-orientations.asp?id=915
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression de la page des travailleurs non visés par la Fête nationale
Titre de la page	Travailleuses et travailleurs non visés
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs non visés
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-15 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-01-29 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-03-03 : rédaction finale 2020-04-20 : envoi en révision linguistique 2020-05-05 : envoi en approbation finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2020-05-25 : prêt pour intégration 2020-06-08 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Travailleuses et travailleurs non visés

La CNESST protège la majorité des travailleuses et travailleurs du Québec. Cependant, certaines catégories ne sont pas visées par les lois administrées par la CNESST.

Loi sur les normes du travail

Travailleuses et travailleurs exclus totalement

Ces travailleuses et travailleurs ne sont pas visés par la Loi sur les normes du travail :

- les travailleurs autonomes
- les membres des Forces armées canadiennes
- les travailleuses et travailleurs qui effectuent des activités liées à l'emploi à la fois au Québec et hors Québec pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec
- les travailleuses et travailleurs salariés qui effectuent des activités liées à l'emploi uniquement hors Québec, mais qui sont domiciliés ou qui résident au Québec pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec
- le personnel d'ambassade ou d'un consulat situés au Québec
- les bénéficiaires visés par la Loi sur la santé et les services sociaux pour les autochtones cris travaillant pour leur rééducation physique, mentale ou sociale dans un des établissements suivants : un CLSC, un CSS, un centre hospitalier ou un centre d'accueil
- les professionnels de la santé
- les personnes qui exécutent des travaux compensatoires en lien avec une infraction de nature pénale
- les personnes incarcérées
- les personnes qui effectuent un travail dans le cadre de la mesure Jeunes volontaires, d'un programme ou d'une mesure d'aide à l'emploi ou d'accompagnement social axés sur la formation ou l'acquisition de compétences, l'orientation professionnelle, l'intégration dans un milieu de travail, le développement de l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle ou des mesures d'aide à l'emploi suivantes : stage d'exploration ou stage d'observation
- les travailleuses et les travailleurs des secteurs d'activités régies par le Code canadien du travail (fédéral) comme :
    - les services internationaux et interprovinciaux liés aux :
        - transport routier
        - transport ferroviaire
        - transport maritime et fluvial (incluant les services connexes)
        - réseaux de téléphone, de câble et de télégraphe
        - transbordeurs, pipelines, tunnels et ponts
    - les services de radiodiffusion ou de télédiffusion y compris la câblodistribution (sauf Télé-Québec)
    - les services de transport aérien (incluant les aéronefs et les aéroports)
    - les banques (sauf les caisses populaires)
    - les entreprises d'élévateurs à grain
    - les entreprises d'extraction et de transformation de l'uranium

Travailleuses et travailleurs exclus partiellement

Commenté [VM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleur autonome

Commenté [VM2]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/ Types de protections/Protection hors Québec

Commenté [VM3]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/ Types de protections/Protection hors Québec

Commenté [VM4]: Hyperlien vers la Loi sur la santé et les services sociaux pour les autochtones cris : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-5

Commenté [VM5]: Hyperlien sur la page de l'article 90 de la Loi sur les normes du travail : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:90&pointInTime=20200115#20200115

Commenté [VM6]: Hyperlien sur article 19 de la Loi sur l'assurance maladie : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-29?langCont=fr#ga:l_iii-h1

Commenté [GM7]: Hyperlien sur la page de l'article 240 du Code de procédure pénale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/C-25.1?code=se:240&pointInTime=20200522#20200522

Commenté [VM8]: Hyperlien sur la page de l'article 202 de la Loi sur le système : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-40.1?code=se:202&pointInTime=20200116#2020011

Commenté [VM9]: Hyperlien vers la page l'article 6 du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/A-13.1.1,%20r.%201?code=se:6&pointInTime=20200116#20200116

Commenté [GM10]: Hyperlien vers du l'article 11 du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/A-13.1.1,%20r.%201?code=se:11&pointInTime=20200522#20200522

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Code canadien du travail : https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Les travailleuses et les travailleurs assujettis au Décret de la construction et les cadres supérieurs sont visés uniquement par les normes du travail touchant la retraite, le harcèlement psychologique ou sexuel et les congés pour obligations familiales. Ils ne sont pas couverts par les autres normes.

Les travailleuses et les travailleurs suivants sont visés uniquement par les normes touchant la retraite et le harcèlement psychologique. Ils ne sont pas couverts par les autres normes :

- les athlètes qui doivent poursuivre un programme de formation scolaire pour appartenir à une équipe sportive
- les étudiantes et étudiants qui travaillent au cours de l'année scolaire dans une entreprise choisie par un établissement d'enseignement conformément à un programme d'initiation au travail approuvé par le ministre de l'Éducation
- les travailleuses et travailleurs liés à un contrat dont la rémunération est fixée par un règlement du gouvernement du Québec
- les gardiennes et gardiens de personnes qui exécutent leur travail ::
    - o - dans le logement de la personne gardée
    - o - de façon ponctuelle (à l'occasion)

    ou
    - o - dont l'emploi est fondé sur une relation d'entraide familiale ou communautaire
    - o - et pour qui l'employeur ne poursuit pas de fins lucratives.

Loi sur l'équité salariale

Travailleuses et travailleurs exclus

Les personnes travaillant dans une entreprise qui compte moins de 10 travailleuses et travailleurs ne sont pas visées par la Loi sur l'équité salariale Dans ce cas, c'est plutôt la Charte des droits et libertés de la personne qui s'applique.

Les autres travailleuses et travailleurs sont couverts par la Loi sur l'équité salariale, sauf les exceptions suivantes :

- les étudiantes ou étudiants occupant un poste conçu pour les étudiants uniquement pendant leurs vacances d'été
- les étudiantes ou étudiants qui travaillent pendant l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement pour intégrer l'expérience pratique à la formation théorique dans le cadre d'un programme reconnu
- les étudiantes ou étudiants qui travaillent dans leur domaine d'études dans l'institution d'enseignement où ils étudient
- les policières ou policiers et pompières ou pompiers
- les cadres supérieurs
- les travailleuses et travailleurs autonomes tels que définis dans la Loi sur l'équité salariale
- les stagiaires dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi
- les travailleuses ou travailleurs affectés de façon permanente à l'extérieur du Québec
- les personnes qui réalisent une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi

Loi sur la santé et la sécurité du travail

Les cadres supérieurs sont considérés comme représentant leur employeur. Ils ne sont pas protégés par la Loi sur la santé et sécurité du travail.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Ces travailleurs ne sont pas protégés par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles :

- les athlètes professionnels dont la pratique du sport est leur principale source de revenu
- les travailleuses et travailleurs hors Québec établis à l'extérieur du Québec pendant leur affectation et qui demeurent toujours à l'étranger après 5 ans

Protection personnelle

Commenté [GM12]: Hyperlier vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:84_1&pointInTime=20200116#20200116

Commenté [GM13]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [DM14]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Obligations familiales

Commenté [GM15]: Hyperlier vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:84_1&pointInTime=20200116#20200116

Commenté [DM16]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu sain/Harcèlement psychologique

Commenté [VM17]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Les gardiennes et les gardiens de personne

Commenté [GM18]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [VM19]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/Équité salariale

Commenté [FC020]: Hyperlien vers l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12#se:19

Commenté [GM21]: Hyperlien vers le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur : http://www.education.gouv.qc.ca/accueil/

Commenté [GM22]: Ancre vers H3 Cadre supérieur de la page Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [GM23]: Ancre vers H3 Travailleuse ou travailleur autonome de la page Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [GM24]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [GM25]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-13.1.1

Commenté [GM26]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Cadres supérieurs

Commenté [DM27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Commenté [VM28]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Commenté [VM29]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/ Types de protections/Protection hors Québec

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Plusieurs travailleuses et travailleurs sont protégés par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles seulement s'ils bénéficient d'une protection personnelle. Cette protection est facultative. Les travailleuses et travailleurs doivent en faire la demande et ceux admissibles à cette protection sont :

- les associées et associés
- les commissaires d'une commission scolaire
- les dirigeantes et dirigeants
- les dirigeantes et dirigeants syndicaux à temps plein ou à temps partiel
- les aides familiales domestiques
- les maires et mairesses
- les membres d'un conseil d'administration seulement
- les membres d'un conseil municipal
- les membres du conseil d'une municipalité régionale de comté (MRC)
- les propriétaires uniques qui emploient au moins une travailleuse ou un travailleur
- les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG)
- les ressources intermédiaires ou ressources de type familial
- les travailleuses et travailleurs autonomes

La protection personnelle ne les rend pas admissibles au programme Pour une maternité sans danger.

Commenté [VM30]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protection/Protection personnelle

Commenté [DM31]: Hyperlien vers Conditions de travail/Condition particulières/Aides familiales domestiques

Commenté [DM32]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Les travailleuses et travailleurs autonomes

Commenté [DM33]: Hyperlien vers Démarches et formulaire/Assurances/Protection/Protection personnelle

Commenté [VM34]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Article 84.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:84_1&pointInTime=20200116#20200116 Loi sur les normes du travail - Article 90 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:90&pointInTime=20200115#20200115 Loi sur l'équité salariale - Article 4 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/E-12.001?code=se:4&pointInTime=20200116#20200116 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles - Article 8 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=se:8&pointInTime=20200116#20200116 Guide interprétation et jurisprudence (Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1 a. 90 ; après refonte : chapitre N-1.1, r. 2) https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-lexclusion-des-etablissements-vises-a-larticle-90-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail-chapitre-n-11-a-90-apres-refonte-chapitre-n-11-r-2/1/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1584.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travailleuses et travailleurs non visés
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST protège la majorité des travailleuses et travailleurs du Québec. Cependant, certains travailleurs sont exclus de cette protection.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Travailleurs, travailleuses, exclus, normes du travail, équité salariale, accidents travail, maladies professionnelles
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs non visés
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST protège la majorité des travailleuses et travailleurs du Québec. Cependant, certains travailleurs sont exclus de cette protection.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST protège la majorité des travailleuses et travailleurs du Québec. Cependant, certains travailleurs sont exclus de cette protection.
twitter:title	Travailleuses et travailleurs non visés

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST protège la majorité des travailleuses et travailleurs du Québec. Cependant, certains travailleurs sont exclus de cette protection.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-VictimesActesCriminels-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/victime-dacte-criminel-et-son-entourage/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/victime-dacte-criminel-et-son-entourage/vous-etes-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/victime-dacte-criminel-et-son-entourage/vous-etes-employeur/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-de-vie-au-travail/conciliation-travail-famille-ce-que-vous-devez-savoir/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Situations particulières, Vous êtes salariés et Vous êtes employeur.
Titre de la page	Les victimes d'acte criminel
Libellé de navigation	Conditions de travail /Congés/Victimes d'acte criminel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-04 : création de la fiche 2020-02-05 : mise à jour de la rédaction 2020-02-05 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-03-24 : rédaction finale 2020-04-20 : envoi en révision linguistique 2020-05-05 : envoi en approbation finale 2020-05-26 : prêt pour intégration 2020-06-08 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Les victimes d'acte criminel

Les travailleuses et travailleurs victimes d'un acte criminel les rendant incapables d'occuper leur poste habituel peuvent s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 104 semaines. Pendant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Les travailleuses et travailleurs peuvent aussi s'absenter du travail si :

- leur enfant mineur subit des blessures graves à la suite d'un acte criminel
- leur conjointe ou conjoint ou leur enfant majeur décède à la suite d'un acte criminel

La période d'absence débute au plus tôt le jour de l'événement.

Exception

La possibilité de s'absenter ne s'applique pas si la travailleuse ou le travailleur ou la personne décédée (conjoint ou enfant majeur) a participé à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde, c'est-à-dire par son insouciance, son imprudence ou sa négligence grossière.

Si son enfant mineur décède en participant à un acte criminel, le travailleur a droit à l'absence.

Jours d'absence payés

Après 3 mois de service continu chez son employeur, la travailleuse ou le travailleur pourrait avoir droit à 2 jours d'absence payés si ces journées n'ont pas été utilisées pour un autre motif au cours de l'année.

Avis à l'employeur

La travailleuse ou le travailleur qui s'absente du travail à la suite d'un acte criminel doit aviser son employeur le plus tôt possible et lui mentionner la raison de son absence. En certaines circonstances, l'employeur peut demander un document justifiant son absence.

Retour au travail

Le poste habituel de la travailleuse ou du travailleur et les avantages qui s'y rapportent sont protégés pendant la durée de son absence à la suite d'un acte criminel.

Lors de son retour au travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse ou le travailleur dans son poste habituel et lui donner le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le lexique pour la définition de service continu

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucune.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel,	Loi sur les normes du travail Articles 79.1 à 89 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_0_1-h1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Guide et jurisprudence (Art. 79.1 à 79.6) https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-pour-cause-de-maladie-de-don-dorgane-ou-de-tissus-daccident-de-violence-conjugale-de-violence-a-caractere-sexuel-ou-dacte-criminel-art-791-a-796/791/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les victimes d'acte criminel
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les victimes d'acte criminel peuvent s'absenter du travail pour une durée maximale de 104 semaines, sans salaire.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Victimes acte criminel, congé, absence, jour, payé, retour travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les victimes d'acte criminel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les victimes d'acte criminel peuvent s'absenter du travail pour une durée maximale de 104 semaines, sans salaire.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les victimes d'acte criminel et leur entourage peuvent s'absenter du travail pour une durée maximale de 104 semaines, sans salaire.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les victimes d'acte criminel

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les victimes d'acte criminel et leur entourage peuvent s'absenter du travail pour une durée maximale de 104 semaines, sans salaire.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Victimesviolence -ApprobFinMV-V001**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/vous-etes-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/vous-etes-employeur/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/victime-dacte-criminel-et-son-entourage/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/absence-travail-maladie-accident.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Vous êtes salariés, Vous êtes employeurs et Congés et abscences maladies-dons organes ou de tissus, accident, violence congulae.. Création d'une page pour Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel
Titre de la page	Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel
Libellé de navigation	Conditions de travail /Congés/Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-04 : création de la fiche 2020-02-05 : mise à jour de la rédaction 2020-02-05 : harmonisation 2020-02-05 : mise à jour de la rédaction 2020-02-12 : envoi en révision et commentaires 2020-03-24 : rédaction finale 2020-04-20 : envoi en révision linguistique 2020-05-05 : envoi en approbation finale 2020-05-26 : prêt pour intégration 2020-06-08 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel

Les travailleuses et travailleurs qui doivent s'absenter du travail à la suite de violence conjugale ou à caractère sexuel ont le droit à une absence sans salaire d'une durée maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois. Pendant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Jours d'absence payés

Après 3 mois de service continu chez son employeur, la travailleuse ou le travailleur pourrait avoir droit à 2 jours d'absence payés sauf si ces journées ont été utilisées au cours de l'année pour les motifs suivants :

- pour remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant
- en cas de maladie
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel

Avis à l'employeur

La travailleuse ou le travailleur qui s'absente du travail à la suite de violence conjugale ou à caractère sexuel doit aviser son employeur le plus tôt possible et lui mentionner la raison de son absence. En certaines circonstances, l'employeur peut demander un document justifiant son absence.

Retour au travail

Le poste habituel de la travailleuse ou du travailleur et les avantages qui s'y rapportent sont protégés pendant la durée de son absence à la suite de violence conjugale ou à caractère sexuel.

Lors de son retour au travail, l'employeur doit réintégrer la victime dans son poste habituel et lui donner le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers la définition du lexique pour service continu

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Proches aidants

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [DM6]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel

Commenté [DM7]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes d'acte criminel

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucune.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Articles 79.1 à 89 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_0_1-h1 Guide et jurisprudence - Art. 79.1 à 79.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-pour-cause-de-maladie-de-don-dorgane-ou-de-tissus-daccident-de-violence-conjugale-de-violence-a-caractere-sexuel-ou-dacte-criminel-art-791-a-796/791/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines s'ils sont victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Victimes, violence conjugale, caractère sexuel, jour, payé, retour, travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines s'ils sont victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines s'ils sont victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines s'ils sont victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Don d'organe-traducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/don-dorganes-ou-de-tissus/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/vous-etes-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/vous-etes-employeur/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression des pages Vous êtes salarié https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/vous-etes-salarie/index.html et Vous êtes employeur https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Congé pour don d'organes ou de tissus
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Congé pour don d'organes ou de tissus
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2020-01-13 : création de la fiche 2020-01-14 : mise à jour de la rédaction 2020-01-29 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : harmonisation 2020-02-05 : mise à jour de la rédaction 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-03-23 : rédaction finale 2020-04-20 : envoi en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-05-05 : envoi en approbation finale 2020-05-26 : prêt pour approbation 2020-06-08 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Congé pour don d'organes ou de tissus

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines sans salaire sur une période de 12 mois pour un don d'organes ou de tissus pour une greffe. Pendant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Jours d'absence payés

Après 3 mois de service continu chez son employeur, la travailleuse ou le travailleur pourrait avoir droit à 2 jours d'absence payés pour faire un don d'organes ou de tissus pour une greffe sauf si ces journées ont été utilisées au cours de l'année pour les motifs suivants :

- pour remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant
- en cas de maladie
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel

Avis à l'employeur

La travailleuse ou le travailleur qui doit s'absenter du travail pour un don d'organes ou de tissus doit aviser son employeur le plus tôt possible et lui mentionner la raison de son absence. En certaines circonstances, l'employeur peut demander un document justifiant son absence.

Retour au travail

Le poste habituel de la travailleuse ou du travailleur et les avantages qui s'y rapportent sont protégés pendant la durée de son absence pour don d'organes ou de tissus.

Lors de son retour au travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse ou le travailleur dans son poste habituel et lui donner le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers la définition du lexique pour service continu

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Proches aidants

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [DM6]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel

Commenté [DM7]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes d'acte criminel

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucune.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec)	Loi sur les normes du travail - Articles 79.1 à 79.8 et 79.16

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_0_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Articles 79.1 à 79.16 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-pour-cause-de-maladie-de-don-dorgane-ou-de-tissus-daccident-de-violence-conjugale-de-violence-a-caractere-sexuel-ou-dacte-criminel-art-791-a-796/791/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	MonCalcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé pour don d'organes ou de tissus
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines pour un don d'organes ou de tissus.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congé, don d'organes, tissus, absence, jour, payé, retour au travail, semaines, greffe
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé pour don d'organes ou de tissus
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines pour un don d'organes ou de tissus.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines pour un don d'organes ou de tissus.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé pour don d'organes ou de tissus
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines pour un don d'organes ou de tissus.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-aides-familiales-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/domestique.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1002.aspx https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/Documents/285C.pdf https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-personnelle/Pages/protection-personnelle.aspx http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/travailleurs-domestiques-conditions-travail.aspx http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=384
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression de la page glossaire
Titre de la page	Aides familiales domestiques
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Aides familiales domestiques
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et	2020-01-21 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-02-05 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Aides familiales domestiques

L'aide familiale domestique travaille dans la résidence d'une personne. Cette personne est son employeur. Celui-ci verse un salaire en échange de travaux ménagers.

Dans le cadre de son travail, l'aide familiale domestique peut aussi être appelée à assumer la garde ou à prendre soin d'un enfant, d'une personne malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, en plus de faire des travaux ménagers dans la résidence de l'employeur.

Le rôle de l'aide familiale domestique est différent de celui de la gardienne ou du gardien de personnes.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Gardiennes et gardiens de personnes

À l'embauche

Comme pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, il est recommandé d'établir clairement les conditions de travail au moment de l'embauche

Conditions de travail

L'employeur doit offrir les mêmes conditions de travail (prévues par la Loi sur les normes du travail) aux aides familiales domestiques que celles de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Commenté [VM2]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Elles doivent donc recevoir un salaire égal ou supérieur au salaire minimum.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Ces personnes peuvent aussi bénéficier de la protection personnelle pour être protégées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Cette protection est facultative.

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Assurance et prime/type de protection/Protection personnelle

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Aides familiales domestiques résidant chez l'employeur

L'employeur ne peut pas exiger un montant d'argent pour la chambre et la pension des aides familiales domestiques qui habitent et prennent leurs repas chez lui.

Plainte et recours

L'aide familiale domestique qui estime que ses droits au travail n'ont pas été respectés peut déposer une plainte à la CNESST.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Service à la clientèle/plaintes et recours

En cas de plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante, si le dossier se rend au Tribunal administratif du travail, celui-ci ne peut ordonner la réintégration de l'aide familiale domestique auprès de son employeur. Il ne peut qu'ordonner le paiement d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont la personne a été privée à la suite du congédiement.

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Tribunal administratif du Québec : https://www.tat.gouv.qc.ca/relations-du-travail/protection-de-lemploi/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante

Commenté [VM10]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursement

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 39.0.1, 51.0.1, 123.4 et 128 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:39_0_1&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:51_0_1&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:123_4&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:128&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/N-1.1 Guide interprétation et jurisprudence Articles 39.0.1 à 51.0.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-salaire-art-391-a-511/391/index.html Article 123.4 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/1234/index.html Article 128 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/128/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec et les domestiques résidant chez l'employeur https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1002.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Aides familiales domestiques
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les aides familiales domestiques sont couvertes par la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	aide familiale, domestique, conditions de travail, protection, vêtement de travail, frais de repas, hébergement, congédiement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Aides familiales domestiques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les aides familiales domestiques sont couvertes par la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les aides familiales domestiques sont couvertes par la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les aides familiales domestiques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les aides familiales domestiques sont couvertes par la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Bénévoles-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention Vice-présidence au financement
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas Catherine Chénard
Conseiller en communication stratégique à la DGC	
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/travailleur_benevole.aspx?_ga=2.11623412.1399313903.1574194665-170928245.1565199974 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/travailleurs-benevoles.aspx https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/operation-nettoyage/Pages/inondations-printanieres.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/Pages/protection-travailleurs-benevoles.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.preventionautravail.com/droits-et-obligations/480-les-employeurs-ont-ils-des-obligations-envers-les-benevoles.html http://www.irsst.qc.ca/media/magazines/V19_04/15.pdf https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1170560/inondations-dangers-securite-blessures-indemnisations
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages glossaire travailleur bénévole et travailleur bénévoles, et création d'une page pour les travaux bénévoles de construction.
Titre de la page	Bénévoles
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Bénévoles
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-20 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-03-03 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Bénévoles

Les bénévoles sont des personnes qui effectuent gratuitement et volontairement des tâches pour un employeur, un organisme ou une autorité responsable (une municipalité, une MRC ou un ministère).

Important

Les bénévoles ne sont pas visés par la Loi sur les normes du travail ni la Loi sur l'équité salariale.

Santé et sécurité du travail

Pour être reconnue comme une personne bénévole aux yeux de la Loi sur la santé et de la sécurité du travail, l'aide qu'elle offre doit être acceptée par l'employeur, l'organisme ou l'autorité responsable.

Comme pour les autres travailleuses et travailleurs, les bénévoles peuvent être dans des situations à risque pour leur santé et leur sécurité. Cependant, ils ne sont pas automatiquement assurés par la CNESST en cas d'accident du travail.

Pour que les bénévoles soient protégés en cas d'accident du travail, l'employeur doit demander la protection des travailleurs bénévoles. Cette protection est facultative.

Si des bénévoles assistent des effectifs déployés lors d'un événement visé par la Loi sur la sécurité civile ou lors d'un état d'urgence comme des inondations printanières, c'est l'autorité responsable qui peut leur permettre de bénéficier de la couverture de la CNESST. Par exemple, l'autorité responsable peut s'assurer de la protection des bénévoles par la tenue d'un livre de présence à chaque début de quart de travail.

En cas d'accident du travail, les bénévoles qui sont protégés peuvent avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu et, au besoin, recevoir des soins de santé et de réadaptation physique, sociale et professionnelle.

La couverture en cas d'accident du travail pour les bénévoles exclut le Droit de retour au travail.

Responsabilités des bénévoles

Comme pour les autres travailleurs, les bénévoles ont la responsabilité de prendre les mesures de sécurité nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité, et pour veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres. Chaque secteur d'activité comporte ses risques.

Il est conseillé aux bénévoles de s'informer auprès de l'employeur pour savoir s'ils bénéficient d'une couverture d'assurance de la CNESST.

Responsabilités des employeurs

Des mesures doivent être prises par les employeurs pour protéger la santé et la sécurité des bénévoles. L'employeur doit notamment :

- s'assurer d'une organisation du travail sécuritaire
- fournir les équipements de protection nécessaires

Commenté [1]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1/19991001

Commenté [2]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001/20090528

Commenté [3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protection/Protection des bénévoles

Commenté [5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.3

Commenté [6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/ Accidents de travail

Commenté [7]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursement

Commenté [8]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Réadaptation du travailleur

Commenté [9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [10]: Hyperlien vers la page Prévention et sécurité/Risques physique/Équipement de protection individuelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- informer les bénévoles des risques liés au travail à effectuer
- assumer la formation, la supervision et l'entraînement appropriés

L'employeur doit prendre toutes les mesures de prévention nécessaires afin d'éviter des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Commenté [11]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Demande d'inscription à la CNESST https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/f_inscription.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title	Bénévoles

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(50 caractères maximum, incluant les espaces)	
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les bénévoles peuvent vivre des situations à risque pour leur santé et leur sécurité. Cependant, ils ne sont pas toujours protégés en cas d'accident.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Bénévole, protection, responsabilités, prévention, travail, accident,
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Bénévoles
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent vivre des situations à risque pour leur santé et leur sécurité. Cependant, ils ne sont pas toujours protégés en cas d'accident.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La personne bénévole peut vivre des situations à risque pour sa santé et sa sécurité. Cependant, elle n'est pas toujours protégée en cas d'accident.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Bénévoles
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent vivre des situations à risque pour leur santé et leur sécurité. Cependant, ils ne sont pas toujours protégés en cas d'accident.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les cadres supérieurs-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-normes-du-travail-au-quebec http://www.quebecmunicipal.qc.ca/index.asp?module=publicite&action=details&id=15079
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Cadres supérieurs
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Cadres supérieurs
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-29 : création de la fiche 2020-01-30 : mise à jour de la rédaction 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Cadres supérieurs

La cadre supérieure ou le cadre supérieur d'une entreprise n'a pas le même statut que les travailleuses et travailleurs quant aux recours qu'ils peuvent exercer auprès de la CNESST.

Particularités

Loi sur les normes du travail

Les cadres supérieurs sont couverts uniquement par les normes du travail touchant la retraite, le harcèlement psychologique et les congés pour obligations familiales ou parentales. Ils ne sont pas couverts par les autres normes.

Loi sur la santé et sécurité du travail

Les cadres supérieurs sont exclus de la loi sur la santé et sécurité du travail.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les cadres supérieurs bénéficient de la protection obligatoire prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La seule exclusion pour ces cadres concerne la ou le dirigeant d'une personne morale, c'est-à-dire d'une personne titulaire de droits et d'obligations.

Loi sur l'équité salariale

Les cadres supérieurs ne sont pas considérés comme des personnes salariées dans le calcul du nombre de travailleuses et travailleurs pour appliquer la Loi sur l'équité salariale.

Qu'est-ce qu'un cadre supérieur?

Une cadre supérieure ou un cadre supérieur doit faire partie de la haute direction. Ce membre du personnel doit, par exemple, relever du propriétaire, du président, du conseil d'administration ou du directeur général de l'entreprise.

Il participe à l'élaboration des grandes orientations et aux décisions majeures de l'entreprise portant sur sa rentabilité ou sa croissance et sur ses stratégies et politiques générales. La personne détient un pouvoir décisionnel assez important et peut engager l'entreprise sur des questions primordiales sans avoir à référer à une autorité hiérarchique supérieure autre que le directeur général.

Les cadres intermédiaires

Il faut distinguer les cadres supérieurs des cadres dits intermédiaires qui sont, par exemple, responsables de la gestion des opérations courantes ou quotidiennes ou qui mettent en œuvre les orientations de la direction. Ces travailleuses et travailleurs, qui ont un titre de cadre, ne répondent pas à la définition du cadre supérieur de la CNESST.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [VM3]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Commenté [FC04]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protection/Ce qui est couvert par la protection obligatoire

Commenté [VM5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Commenté [VM6]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [FC07]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 3 et 54 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:3&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200123#20200123 Loi sur la santé et sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1 Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-12.001 Guide interprétation et jurisprudence Article 3 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/le-champ-dapplication-art-2-a-31/3/index.html Article 54 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/54/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Cadres supérieurs
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les cadres supérieurs ne bénéficient pas des mêmes droits et recours que les autres travailleuses et travailleurs.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Cadre supérieur, conditions de travail, droits, recours
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Cadres supérieurs
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les cadres supérieurs ne bénéficient pas des mêmes droits et recours que les autres travailleuses et travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les cadres supérieurs ne bénéficient pas des mêmes droits et recours que les autres travailleuses et travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Cadres supérieurs
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les cadres supérieurs ne bénéficient pas des mêmes droits et recours que les autres travailleuses et travailleurs.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Étudiants colonie vacances-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/Zone-Enseignants/PDF/Activite_6_GuideEnseignant.pdf https://www.educaloi.qc.ca/jeunesse/capsules/travailler-dans-un-camp-de-vacances https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1107637/camp-jour-moniteurs-salaire-rimouski
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-30 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-05 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25: prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Étudiants travaillant dans une colonie de vacances

Les étudiantes et les étudiants travaillant dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un camp de jour, ont droit aux mêmes conditions prévues par la Loi sur les normes du travail que les autres travailleuses et travailleurs sauf pour le salaire minimum, les heures supplémentaires et les vacances.

Il ne faut pas confondre la colonie de vacances, c'est-à-dire l'établissement qui offre des séjours avec le coucher, avec le camp de jour, un établissement qui offre des séjours sans le coucher. La colonie de vacances n'a pas à être reconnue comme un organisme sans but lucratif pour que les exceptions s'appliquent.

Particularités

Salaire

L'étudiante ou l'étudiant qui travaille dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un camp de jour, est exclu de la norme sur le salaire minimum.

Le salaire minimum est obligatoire seulement si la colonie de vacances ou le camp de jour est à but lucratif.

Heures supplémentaires

Les heures travaillées après la semaine normale de travail (40 heures) doivent être payées à temps simple et non à temps et demi pour l'étudiante et l'étudiant travaillant dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire.

Vacances

Les étudiantes et les étudiants travaillant dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire n'ont pas de vacances annuelles payées.

Formation

Comme pour les autres travailleurs, les étudiantes et les étudiants doivent être payés lorsqu'ils sont en formation. De plus, l'employeur ne peut leur imposer une période d'essai ou de probation sans les rémunérer.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/salaire/Salaire minimum

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail, Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/salaire/Salaire minimum

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/salaire/Salaire minimum

Commenté [VM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Article 54, 77, 88 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:77&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:88&pointInTime=20200123#20200123 Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001 Guide interprétation et jurisprudence Article 54 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/54/index.html Article 77 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-conges-annuels-payes-art-66-a-77/77/index.html Article 88 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-reglements-art-88-a-92/88/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Guide de l'enseignant : Activité 6 - Le travail en colonie de vacances https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/activites-pedagogiques.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	L'étudiant travaillant dans une colonie de vacances est couvert par la Loi sur les normes du travail, mais certaines exceptions s'appliquent.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Étudiant, colonie de vacances, camp de jour
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'étudiant travaillant dans une colonie de vacances est couvert par la Loi sur les normes du travail, mais certaines exceptions s'appliquent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'étudiant travaillant dans une colonie de vacances est couvert par la Loi sur les normes du travail, mais certaines exceptions s'appliquent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'étudiant travaillant dans une colonie de vacances est couvert par la Loi sur les normes du travail, mais certaines exceptions s'appliquent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les gardiennes et gardiens de personnes-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence à la Santé et sécurité au travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/NT-100-254.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/travailleurs-domestiques-conditions-travail.aspx http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/1.-application-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail.html http://www.cdpdj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Gardiennes et gardiens de personnes
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Gardiennes et gardiens de personnes
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-22 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-00-00 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Gardiennes et gardiens de personnes

Les gardiennes et les gardiens de personnes sont payés pour occuper la fonction exclusive d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'une personne malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans la résidence de cette personne.

Dans le cadre de son travail, la gardienne ou le gardien peut être appelé à effectuer des travaux ménagers directement liés aux besoins de la personne sous sa garde, comme la préparation de ses repas ou l'entretien de ses vêtements.

Si ces travaux sont faits pour d'autres personnes habitant la même maison, la personne est considérée comme une aide familiale domestique.

Conditions de travail

Les gardiens ou gardiennes de personne ont droit aux mêmes conditions de travail prévues par la Loi sur les normes du travail que l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Par exemple, le gardien ou la gardienne de personne doit recevoir un salaire égal ou supérieur au salaire minimum.

La seule particularité concerne la semaine normale de travail. L'employeur de la gardienne ou du gardien de personnes n'a pas à appliquer les règles sur les heures supplémentaires effectuées après 40 heures de travail.

Plaintes et recours

Les gardiens et gardiennes de personnes peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient que leurs droits au travail n'ont pas été respectés.

En cas de plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante, si le dossier se rend au Tribunal administratif du travail, celui-ci ne peut ordonner la réintégration d'un gardien ou d'une gardienne de personne auprès de son employeur. Il ne peut qu'ordonner le paiement au gardien ou à la gardienne de personne d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé à la suite du congédiement.

Le gardiennage occasionnel ou d'entraide

Les gardiens ou gardiennes de personne sont exclus de l'application de la loi sur les normes du travail si :

- le gardiennage s'exerce de manière ponctuelle (par exemple, lorsqu'un couple fait garder son enfant pour une sortie)
- le gardiennage s'exerce dans le cadre d'une relation d'entraide familiale
- le gardiennage s'exerce dans le cadre d'une relation d'entraide communautaire

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Aides familiales domestiques

Commenté [VM2]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Services à la clientèle/Plaintes et recours.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Service à la clientèle/plaintes et recours/plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Tribunal administratif du Québec : https://www.tat.gouv.qc.ca/relations-du-travail/protection-de-lemploi/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 3 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:3&pointInTime=20200116#20200116 Article 54 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200116#20200116 Article 123.4 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:123_4&pointInTime=20200116#20200116 Article 128 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:128&pointInTime=20200116#20200116 Article 158.3 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:158_3&pointInTime=20200116#20200116 Guide interprétation et jurisprudence Article 3 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-particulieres-a-certains-secteurs-de-lindustrie-du-vetement-chapitre-n-11-a-921-chapitre-n-11-r-4/salaire-minimum-art-3/3/index.html Article 54 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/54/index.html Article 123.4 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/1234/index.html Article 128 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/128/index.html Article 158.3 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-dispositions-diverses-transitoires-et-finales-art-148-a-172/1583/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Les gardiens et gardiennes de personnes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/NT-100-254.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Gardiennes et gardiens de personnes
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les gardiens de personnes sont des travailleurs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne dans sa maison.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Gardiennes, gardiens, personnes, salaire, conditions, travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Gardiennes et gardiens de personnes
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les gardiens de personnes sont des travailleurs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne dans sa maison.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les gardiens de personnes sont des travailleurs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne dans sa maison.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le	Gardiennes et gardiens de personnes

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les gardiens de personnes sont des travailleurs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne dans sa maison.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les proches aidants-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/obligations-familiales/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/proches-aidants-comment-la-loi-vous-outille https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-conges-pour-raisons-familiales-et-personnelles https://blogue.soquij.qc.ca/2019/09/19/des-jours-de-conge-pour-les-proches-aidants-des-personnes-ainees-quen-est-il/ Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7012.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'un epage
Titre de la page	Proches aidants
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Proches aidants
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-31 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-03-03 : rédaction finale 2020-03-24 : mise à jour de la rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour approbation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Proches aidants

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations liées à l'état de santé d'une personne pour laquelle ils agissent à titre de proches aidants. Pendant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Pour être reconnu comme proche aidant, le travailleur ou la travailleuse doit s'adresser aux professionnels de la santé et des services sociaux pour obtenir une attestation.

Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant

Différents professionnels du secteur de la santé et des services sociaux peuvent attester du statut de proche aidant dont :

- l'ergothérapeute
- l'infirmière et l'infirmier
- le médecin
- l'orthophoniste
- le physiothérapeute
- le psychologue
- le psychoéducateur ou la psychoéducatrice
- la sage-femme
- le thérapeute conjugal et familial
- le thérapeute en réadaptation physique
- le travailleur social ou la travailleuse sociale

Ces professionnels peuvent utiliser le formulaire Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant que la CNESST met à leur disposition.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7012.aspx

Absence de courte durée

La travailleuse ou le travailleur qui est proche aidant a droit aux 10 jours de congé pour obligations parentales ou familiales. L'absence doit être liée à l'état de santé de la personne pour laquelle elle ou il agit à titre de proche aidant.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Après 3 mois de service continu chez son employeur, la travailleuse ou le travailleur qui doit s'absenter du travail à titre de proche aidant pourrait avoir droit à 2 jours d'absence payées si ces journées n'ont pas été utilisées pour un autre motif au cours de l'année.

Commenté [VM3]: Hyperlien vers lexique

Commenté [GM4]: Ancre sur le H2 **Jours d'absence payés** Lien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Absence prolongée

La personne qui agit à titre de proche aidant peut s'absenter du travail, sans salaire, et ce, peu importe la durée de son service continu, pour une durée maximale de :

- 16 semaines sur une période de 12 mois en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave de la personne pour laquelle elle agit comme proche aidant.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- 27 semaines sur 12 mois si la maladie grave de la personne pour laquelle elle agit comme proche aidant est potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical
- 36 semaines si la personne atteinte d'une maladie grave potentiellement mortelle est un enfant mineur

Avis à l'employeur

Lorsque la travailleuse ou le travailleur prévoit s'absenter pour une courte durée, il doit en aviser son employeur et prendre les moyens raisonnables pour limiter la durée de l'absence. Si les circonstances le justifient, l'employeur peut demander un document attestant les raisons et la durée de l'absence.

En cas d'accident ou de maladie grave d'un proche, l'employeur doit être avisé le plus rapidement possible de cette absence et des motifs de celle-ci.

Un certificat médical doit attester la maladie grave potentiellement mortelle.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Art. 79.7 à 81.17.6 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7012.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Proches aidants
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Un travailleur ou une travailleuse peut s'absenter du travail pour remplir des obligations comme proche aidant.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Proche aidant, absence, courte durée, longue durée
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Proches aidants
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un travailleur ou une travailleuse peut s'absenter du travail pour remplir des obligations comme proche aidant.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un travailleur ou une travailleuse peut s'absenter du travail pour remplir des obligations comme proche aidant.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Proches aidants
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Un travailleur ou une travailleuse peut s'absenter du travail pour remplir des obligations comme proche aidant.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Stagiaires-traducEn-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-des-stagiaires/Pages/protection-des-stagiaires.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-des-stagiaires/Pages/stage-non-remunere-hors-quebec.aspx https://www.csst.qc.ca/jeunes/Pages/info_stage.aspx https://www.csst.qc.ca/foire_questions/Pages/information_jeunes_travailleurs.aspx#17
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://politique.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/43/Guide-des-stagiaires-stages-%C3%A0-l%C3%A9tranger.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Stagiaires
Libellé de navigation	Conditons de travail/Conditons particulières/Stagiaires
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-28 : création de la fiche 2020-01-31 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25 : prêt pour approbation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Stagiaires

Les stagiaires peuvent effectuer un stage pédagogique, probatoire, de formation, de recyclage ou de perfectionnement payé dans le cadre de leur travail. Le stage peut être effectué pour exercer un emploi ou une nouvelle tâche dans un emploi. Cela peut aussi être une période d'essai ou un stage au début d'un emploi exigé par l'employeur. Dans la majorité des cas, l'employeur doit payer le stagiaire durant ces périodes.

Ces catégories de stagiaires sont visées par l'ensemble des lois qui sont appliquées par la CNESST.

Certaines conditions s'appliquent pour la protection des stagiaires en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle au cours du stage et dans le calcul de la taille d'une entreprise lors de l'exercice d'équité salariale.

La CNESST donne la possibilité aux employeurs d'accueillir comme stagiaire un travailleur ou une travailleuse victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Dans ce cas, l'employeur doit :

- être inscrit à la CNESST
- avoir un dossier d'expérience en règle
- être en mesure d'offrir au travailleur un stage qu'il est capable de faire, selon son état ou sa situation

Exceptions aux normes du travail pour les stagiaires étudiants

Les conditions de travail prévues à la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux stagiaires étudiants sauf dans les situations suivantes :

- l'étudiante ou l'étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et dans le cadre d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). Cependant, il est visé par les dispositions en lien avec :
  - le harcèlement psychologique ou sexuel
  - la retraite
  - certains recours pour une pratique interdite
- les stagiaires dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi (par exemple, les stagiaires du Barreau, les stagiaires en comptabilité, etc.). Ces stagiaires sont visés par la majorité des dispositions de la Loi sur les normes du travail sauf pour le droit au salaire minimum et le droit aux vacances annuelles dont ils sont exclus.
- la personne qui travaille dans le cadre de mesures ou de programmes d'aide à l'emploi, qui prévoient des stages d'exploration en milieu de travail visant à préciser l'orientation professionnelle ou à appuyer l'intégration dans un emploi ou la préparation pour l'emploi, est exclue de la Loi sur les normes du travail. Cette exception vaut pour les 4 premières semaines de chacun de ces stages.

Information complémentaire

La Loi sur l'équité salariale et la Loi sur les normes du travail ne s'appliquent pas aux étudiants et étudiantes, ni aux stagiaires lorsque l'emploi est occupé dans le cadre d'un programme québécois d'enseignement universitaire ou collégial.

Entente de stage

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Commenté [VM3]: Faire un lien vers Démarches et formulaires/Employeur sommaire/Assurance et prime/types de protection/Protection des stagiaires

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC05]: Hyperlien vers la page Maladie professionnelle
Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs /Inscription à la CNESST/Inscription obligatoire

Commenté [GM9]: Hyperlien vers lexique Dossier d'expérience.

Commenté [FC010]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM11]: Hyperlien vers MESS : http://www.education.gouv.qc.ca/accueil/

Commenté [GM12]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [GM13]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour pratique interdite

Commenté [GM14]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [GM15]: Hyperlien Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Pour assurer le bon déroulement d'un stage, la CNESST recommande d'établir avant le début du stage les rôles et les responsabilités de l'étudiant, de l'employeur et de l'établissement d'enseignement ou de la commission scolaire.

Rôle du stagiaire

Dans son milieu de stage, l'étudiant ou l'étudiante a la responsabilité de :

- prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et celles des autres travailleurs
- participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accident sur les lieux de travail
- s'engager à porter les équipements de protection individuelle propres au milieu de travail et à respecter les règles de sécurité en usage dans son milieu de travail
- refuser d'exécuter une tâche s'il juge qu'elle comporte des risques pour sa santé et sa sécurité ou celles de quelqu'un autre

Rôle de l'employeur

Pour accompagner et protéger les stagiaires, l'employeur a la responsabilité de :

- nommer une ou un superviseur de stage dans l'entreprise et s'assurer qu'il forme et supervise le stagiaire dès le début de son stage
- faire respecter les consignes de stage
- fournir gratuitement les équipements de protection individuelle et les équipements de protection collective nécessaires aux tâches effectuées par le stagiaire (sauf si les équipements sont fournis par l'établissement d'enseignement)
- s'engager à donner au stagiaire un environnement de travail sain et sécuritaire

Rôle de l'établissement d'enseignement ou de la commission scolaire

Lors du stage de l'un de ces étudiants, l'établissement d'enseignement ou la commission scolaire a la responsabilité de :

- mettre sur pied, en collaboration avec le superviseur de stage de l'entreprise, un plan d'accueil et de formation pour le stagiaire
- obtenir de l'employeur une description des tâches qui seront effectuées par le stagiaire
- mettre fin au stage si les mesures de santé et de sécurité ne sont pas respectées par l'employeur ou par le stagiaire
- choisir le milieu de stage en le visitant pour s'assurer que le lieu de travail est sain et sécuritaire
- évaluer, en collaboration avec le superviseur de stage de l'entreprise, si le stagiaire maîtrise les connaissances requises et les pratiques recommandées pour les tâches effectuées lors de son stage

Commenté [GM16]: Hyperlienv vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Équipement de protection individuelle

Commenté [VM17]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Droit de refuser de travailler

Commenté [GM18]: Hyperlienv vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Équipement de protection individuelle

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec)	Loi sur les normes du travail : Article 3.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:3_1&pointInTime=20200513#20200513

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 57 à 77 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1 Règlement sur les normes du travail : Article 2 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/N-1.1,%20r.%203?code=se:2&pointInTime=20200513#20200513 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001b Guide interprétation et jurisprudence Articles 2 à 3.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/le-champ-dapplication-art-2-a-31/2/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Accueillez un travailleur comme stagiaire pour favoriser le retour au travail des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_362.aspx Note 298 - Protection des étudiants qui effectuent un stage (stagiaires) https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/notes_orientation/Pages/298.aspx Éléments d'une entente de stage https://www.csst.qc.ca/jeunes/Documents/Elements_entente_stage.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Stagiaires
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les stagiaires sont protégés par la CNESST, mais certaines particularités s'appliquent.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Stagiaires, étudiants, travailleurs, stages payés, stages non payés, stage hors Québec, protection
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Stagiaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les stagiaires sont protégés par la CNESST, mais certaines particularités s'appliquent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les stagiaires sont protégés par la CNESST, mais certaines particularités s'appliquent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Stagiaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les stagiaires sont protégés par la CNESST, mais certaines particularités s'appliquent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les travailleurs agricoles-TraducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/travail-agricole/index.html https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Travailleuses et travailleurs agricoles
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs agricoles
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-29 : création de la fiche 2020-00-00 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-25 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Travailleuses et travailleurs agricoles

Les travailleuses et travailleurs agricoles, qu'ils soient saisonniers ou non, ont les mêmes droits prévus par la Loi sur les normes du travail que l'ensemble des travailleurs et sont couverts en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les entreprises agricoles, comme tous les employeurs, doivent calculer le nombre de travailleuses et travailleurs dans leur entreprise sur la base des 12 mois de la période de référence et respecter leurs obligations en matière d'équité salariale.

Cependant, certaines particularités dans les conditions de travail s'appliquent aux travailleuses et travailleurs agricoles.

Remarque

L'employeur a les mêmes droits et obligations envers les travailleuses et travailleurs agricoles qu'envers les autres travailleurs.

Le travail agricole

Le travailleur ou la travailleuse agricole effectue des tâches de nature agricole dans le cadre d'une exploitation agricole. Pour être considérée comme un travailleur ou travailleuse agricole, une personne doit participer au travail du sol ou de la terre en vue de la production de végétaux ou de l'élevage d'animaux.

Par exemple, les semailles, l'entretien des plants et la récolte des fruits exécutés sur une exploitation agricole sont considérés comme du travail agricole.

L'entretien et la réparation de la machinerie utilisée pour l'élevage des animaux ou pour la production, la vente ou la livraison des produits cultivés ne sont pas considérés comme du travail agricole.

Les heures supplémentaires

Les heures de travail agricole sont payées selon le salaire de base, même après 40 heures de travail par semaine. L'employeur n'a pas à payer des heures supplémentaires à taux et demi (50%).

Cependant, si le travailleur agricole est affecté à des tâches non agricoles, les heures supplémentaires doivent être payées à taux et demi.

Les heures supplémentaires à rémunérer se déterminent en fonction de la tâche effectuée à compter de la 41e heure de travail hebdomadaire. Le travail agricole est payé à taux simple. Le travail non agricole (comme l'entretien de la machinerie ou la vente des produits au marché) est payé à taux et demi.

Exemple

Au cours d'une même semaine, Manuel a travaillé 44 heures à la récolte des champs. Puis, il a travaillé 5 heures à l'entretien de la machinerie, pour un total de 49 heures.

Les heures travaillées à la récolte dans les champs sont considérées comme des tâches agricoles. Manuel recevra donc son salaire horaire de base pour les 40 premières heures travaillées, et pour la 41e à la 44e heure.

Les heures travaillées après la 44e heure, de la 45e à la 49e heure, seront considérées comme des heures supplémentaires consacrées à des tâches non agricoles. Ces 5 heures devront être payées à taux et demi.

Le repos hebdomadaire

L'employeur doit accorder une période de repos hebdomadaire de 32 heures aux travailleuse et travailleurs. Dans le cas du travailleur agricole, cette période de repos peut être reportée à la semaine suivante si le travailleur agricole donne son accord.

La période de repos peut être reportée une seule fois. Dans ce cas, l'employeur doit donner 2 périodes de repos de 32 heures consécutives la semaine suivante.

Commenté [VM1]: Faire un lien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [VM4]: Ancre sur Entreprise saisonnière ou entreprise qui commence ses activités en cours d'année de la page : Démarches et formulaires/Employeur sommaire/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le salaire pour la cueillette de fraises et de framboises

La cueillette de fraises et de framboises est payée au rendement.

Si la cueilleuse ou le cueilleur n'atteint pas le salaire minimum parce que l'état des champs ou des fruits nuit à son travail, l'employeur doit verser la différence entre son salaire au rendement et le taux du salaire minimum

Le droit de refuser de travailler

Le droit de refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures s'applique au travailleur agricole.

Toutefois, le travailleur agricole ne peut pas refuser de travailler uniquement parce qu'il n'a pas été informé de son horaire de travail au moins 5 jours à l'avance.

Mise en conserve, empaquetage, congélation des fruits et légumes

Pendant la période des récoltes, les heures supplémentaires de la travailleuse ou du travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et des légumes, sont payées à taux simple.

Remarque

Des conditions particulières s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ne s'applique qu'aux travailleurs étrangers temporaires.

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Cueillette de fraises et de framboises

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [VM10]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Droit de refuser de travailler

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/ Travailleuses et travailleurs affectés à la mise en conserve, l'empaquetage ou la congélation des fruits et légumes

Commenté [VM12]: Hyperlien vers ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 54, 59.0.1 et 78 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:59_0_1&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:78&pointInTime=20200123#20200123 Guide interprétation et jurisprudence Article 54 à 59.01 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/52/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Article 78 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-repos-art-78-79/78/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec – Travailleurs agricoles https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les travailleuses et travailleurs agricoles
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Certaines conditions de travail sont particulières au travail agricole.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Travailleuses et travailleurs agricoles, conditions de travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les travailleuses et travailleurs agricoles
og:description	Certaines conditions de travail sont particulières au travail agricole.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines conditions de travail sont particulières au secteur agricole.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les travailleuses et travailleurs agricoles
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certaines conditions de travail sont particulières au travail agricole.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les travailleuses et travailleurs saisonniers-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-de-vie-au-travail/travail-saisonnier/index.html https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html#letter_E
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/travailleurs-agricoles-saisonniers.html https://www.fermequebec.ca/travailleur-etranger-temporaire/ https://www.preventionautravail.com/reportages/199-troubles-musculosquelettiques-travail-saisonnier.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Supression de la page : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx
Titre de la page	Travailleuses et travailleurs saisonniers
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs saisonniers
Langue (FR ou EN)	FR
Historique	2020-01-28 : création de la fiche 2020-00-31 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-03-24 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Travailleuses et travailleurs saisonniers

Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certaines périodes de l'année, à date à peu près fixe, en raison de la nature de leur travail. Par exemple, le pêcheur, l'ouvrier forestier, le travailleur agricole, le moniteur de ski ou d'une colonie de vacances sont des travailleurs saisonniers.

Les travailleuses et travailleurs saisonniers sont couverts par la CNESST. Ils ont les mêmes droits prévus par la Loi sur les normes du travail que l'ensemble des travailleurs et sont couverts en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Commenté [VM1]: Faire un lien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Ils ont aussi droit à l'équité salariale. Pour l'entreprise saisonnière, l'employeur doit quand même calculer le nombre de travailleuses et travailleurs de son entreprise sur la base des 12 mois de la période de référence.

Commenté [VM2]: Ancre vers le H2 **Entreprise saisonnière ou entreprise qui commence ses activités en cours d'année** dans la page Démarches et formulaires/Employeur sommaire/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Particularités

Ouvrier forestier et ouvrière forestière

- La semaine normale de travail est de 47 heures.
- Si le travailleur ou la travailleuse est payé au rendement, il doit recevoir au moins le salaire minimum pour chaque heure travaillée.
- Le temps de déplacement d'un lieu de travail à un autre est considéré comme un lieu de travail et doit être payé.
- À l'embauche, l'employeur peut exiger que le travailleur ou la travailleuse fournisse l'équipement nécessaire pour faire son travail (ex. scie mécanique, débroussailleuse, tronçonneuse, etc.).

Commenté [VM3]: Faire un lien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine de travail normale

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Cueilleur et cueilleuse de fraises et de framboises

- Une personne qui fait la cueillette de fraises ou de framboises est un travailleur ou une travailleuse agricole qui est payé au rendement.
- Si le rendement de la personne qui fait la cueillette ne lui permet pas d'atteindre le taux horaire du salaire minimum parce que l'état des champs ou des fruits nuit à son travail, l'employeur doit verser la différence entre son salaire au rendement et le taux du salaire minimum.

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs agricoles

Commenté [GM6]: Faire un lien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Cueillette de fraises et de framboises

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Étudiant et étudiante travaillant dans une colonie de vacances

- Les heures travaillées sont toujours payées à taux simple, peu importe le nombre d'heures travaillées.
- Il peut recevoir moins que le salaire minimum si la colonie de vacances est un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire.

Commenté [VM8]: Faire un lien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Étudiants travaillant dans une colonie de vacances

Le pêcheur ou la pêcheuse

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Le travailleur ou la travailleuse d'un bateau-usine est toujours payé à taux simple, peu importe le nombre d'heures travaillées.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Travail agricole - Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travailleuses et travailleurs saisonniers

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certains moments de l'année. Certains ont des conditions de travail particulières.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Travailleuses et travailleurs saisonniers, conditions de travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs saisonniers
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certains moments de l'année. Certains ont des conditions de travail particulières.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certains moments de l'année. Certains ont des conditions de travail particulières.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs saisonniers
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certains moments de l'année. Certains ont des conditions de travail particulières.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-travaux bénévoles en construction-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/travailleurs-benevoles.aspx https://cnesst.ca/capsules/travailleurs-benevoles/#/lessons/sw4D3XJOeihAF0kpcloXNqnFv7FgWRHH?_k=6vr7ln
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.travail.gouv.qc.ca/a_propos/acces_a_linformation/lois_reglements_projets_de_reglement_politiques_et_autres_documents_normatifs/reglement_sur_les_travaux_benevoles_de_construction.html https://www.lhebdojournal.com/travaux-benevoles-construction-gouvernement-assouplir-regles/ https://www.simplex.ca/blogue-renovation/travaux-benevoles-reglements-pour-entrepreneurs https://www.lavantage.qc.ca/article/2017/11/12/travaux-benevoles-en-construction---un-reglement-bien-accueilli https://www.lapresse.ca/actualites/201711/23/01-5144554-travaux-de-construction-benevoles-le-nouveau-reglement-entre-en-vigueur.php
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction
Langue (FR ou EN)	En
Historique	2020-01-21 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-07 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction

Les travailleuses et travailleurs bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seulement des travaux d'entretien ou de réparation comme les travaux :

- de peinture intérieure et extérieure
- de surfaces intérieures comme les revêtements de sols, de murs ou de plafonds
- non structuraux en bois ou en plastique comme la menuiserie de finition
- qui concernent les portes ou les fenêtres intérieures
- qui concernent les armoires et les comptoirs
- qui concernent le marbre, le granit, la céramique et les autres matériaux similaires

Les travaux de rénovation qui vise l'amélioration ou la modernisation d'un bâtiment ne peuvent pas être exécutés par des bénévoles.

Comme pour les autres bénévoles, ceux qui exécutent des travaux de construction peuvent se placer dans des situations à risque pour leur santé et leur sécurité. Pour qu'un travailleur ou une travailleuse bénévole en construction soit protégé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur doit demander la protection des bénévoles.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Bénévoles

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protection/Protection des bénévoles

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Règlements sur les travaux bénévoles de construction/ Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/R-20,%20r.%2014.2/

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Projet de règlement sur les travaux bénévoles de construction https://www.rbq.gouv.qc.ca/fileadmin/medias/pdf/communiques/travaux-benevoles-construction.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seuls les travaux d'entretien ou de réparation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Travaux, bénévoles, construction
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seuls les travaux d'entretien ou de réparation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seuls les travaux d'entretien ou de réparation.
twitter:title	Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seuls les travaux d'entretien ou de réparation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-TravailleursConsEmp-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/travail-agricole/index.html https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-29 : création de la fiche 2020-00-00 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-25 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-00-00 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Mise en conserve, empaquetage, ou congélation des fruits et légumes

Les travailleuses et travailleurs affectés à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et des légumes, qu'ils soient saisonniers ou non, ont les mêmes droits prévus par la Loi sur les normes du travail que l'ensemble des travailleurs et sont couverts en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Pendant la période de récolte

Pendant la période de récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et des légumes est payé à taux simple pour toutes les heures travaillées. Même s'il dépasse les heures d'une semaine normale de travail, soit 40 heures, il ne fait pas d'heures supplémentaires.

Après la période de récolte

En dehors de la période de récolte, ces travailleuses et ces travailleurs doivent être payés à taux et demi à compter de la 41e heure travaillée.

La période des récoltes

La période des récoltes est le moment où les produits agricoles sont récoltés ou cueillis. Cette période peut varier d'une année à l'autre, selon l'entreprise agricole, la région dans laquelle elle est située et le type de culture qui y est pratiqué. Par exemple, la période de récolte des épinards a lieu au début de l'été, celle des framboises débute en juillet, tandis qu'on récolte les canneberges et citrouilles à l'automne.

Dans une serre, la période des récoltes pourrait s'étaler sur toute l'année si le produit est récolté en tout temps.

Remarque

Des conditions particulières s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ne s'applique qu'aux travailleurs étrangers temporaires.

Commenté [VM1]: Faire un lien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Condition de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [VM5]: Faire un lien vers le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Pendant la récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes est payé à taux simple.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	conserve, empaquetage, congélation, fruits, légumes, conditions, heures, supplémentaires, semaine, normale
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pendant la récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes est payé à taux simple.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pendant la récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes est payé à taux simple.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Pendant la récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes est payé à taux simple.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0-Échafaudage-TraducEN-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/effondrement-echafaudage.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Barre d'assurance horizontale https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9032.aspx Échafaudages - Type : cadres métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1703.aspx Précautions à prendre avant d'utiliser un échafaudage sur cadres pour travaux légers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9030.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Échafaudages
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à à la sécurité/Échafaudages
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-25 : création de la fiche 2020-01-09 : rédaction – modification du gabarit en atelier 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : Approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Échafaudages

Les travailleuses et travailleurs qui utilisent un échafaudage pour faire des travaux en hauteur s'exposent à plusieurs dangers, comme l'effondrement ou le renversement de l'échafaudage. Pour éviter ces dangers, les échafaudages doivent être montés en conformité avec certaines règles de sécurité.

Les principaux risques d'effondrement ou de renversement sont l'affaissement d'un appui, l'absence d'amarres à la construction, la surcharge des planchers de travail ou la poussée du vent quand des toiles sont utilisées pour protéger les matériaux du mauvais temps.

Les travailleurs doivent aussi respecter des règles de sécurité lorsqu'ils travaillent dans un échafaudage. Ces règles permettent d'éviter des chutes de matériaux sur des personnes au sol ou sur un plancher inférieur, ou des chutes de hauteur. Ces accidents peuvent causer de graves blessures, la paralysie ou la mort.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à à la sécurité/Chute de plus de 3 m

Règles à suivre pour être sécuritaire dans tous les lieux de travail où des échafaudages sont utilisés

Tolérance 0

Commenté [GM2]: Tiroir toujours ouvert.

En cas de manquement à l'une de ces règles, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche Tolérance 0 : Échafaudage

Commenté [GM3]: Hyperlien vers la Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2055.aspx

Pour prévenir les dangers d'effondrement ou de renversement d'un échafaudage, l'employeur doit : • **amarrer solidement l'échafaudage à un bâtiment ou à une structure avec des ancrages, ou au sol avec des haubans**	Art. 3.9.2 du CSTC Art. 3.9.10 du CSTC Art. 33(1) du RSST
• **s'assurer que les montants métalliques reposent sur des plaques et des madriers** **Référence à l'article 5.7 de la norme CSA Z797-09** 5.7 Plaques de base et vérins à vis Des plaques de base doivent être installées sous chaque montant. On devrait utiliser des plaques de base réglables ou des vérins à vis, car ils permettent d'apporter des ajustements mineurs de manière à maintenir l'échafaudage d'aplomb et de niveau. Le vérin à vis doit être inséré à l'intérieur du montant conformément aux recommandations du fabricant, ou y être glissé sur au moins le tiers de sa longueur. Les plaques de base de l'échafaudage doivent être centrées sur les soles, et elles devraient y être clouées, dans les trous prévus à cette fin. Cette opération devrait être effectuée dès que le premier cadre d'échafaudage ou niveau de plancher a été érigé et aplombé.	Art. 3.9.5(1) et (1.1) du CSTC Art. 33(3) du RSST Art. 51(7) de la LSST

Commenté [DM4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_2&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_10&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_5

Commenté [DM8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Autres mesures de sécurité obligatoires

Commenté [GM10]: Tiroir toujours ouvert.

Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs de ces mesures doivent aussi être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur :

• **L'accès au plancher de travail doit se faire sans obstacle, par une échelle, un escalier ou par l'intérieur du bâtiment.**	Art. 3.9.11 du CSTC

Commenté [DM11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_11

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **Les planchers doivent avoir une largeur minimale de 470 mm et être libres de tout obstacle, et les bords doivent être situés à moins de 350 mm de la construction. Les éléments du plancher doivent être posés pour qu'ils ne puissent ni glisser, ni basculer.**	Art. 3.9.8 du CSTC
• **Les éléments qui composent l'échafaudage doivent être en bon état et correctement installés.**	Art. 3.9.2.a) et 3.9.3.3 du CSTC Art. 3.9.9.c) du CSTC
• **Les échafaudages doivent être munis de garde-corps lorsque les travailleurs qui s'y trouvent sont exposés à un danger de chute de plus de 3 m.**	Art. 2.9.2.3 du CSTC Art. 33.4 du RSST
• **Les roues et les roulettes d'un échafaudage mobile doivent être munies de freins ou d'un autre dispositif de blocage.**	Art. 3.9.19 du CSTC
• **L'échafaudage doit être installé loin des lignes électriques.**	Art. 5.2.1 du CSTC
• **Avant son installation, des plans signés et scellés par un ingénieur doivent être transmis à la CNESST et disponibles sur demande pour tout échafaudage métallique de plus de 18 m de hauteur.**	Art. 2.4.1.2.e) et 2.4.1.5 du CSTC
• **Lorsqu'une toile ou un filet de protection est installé sur un échafaudage, le nombre et le type d'ancrages doivent être conformes au plan d'un ingénieur ou aux recommandations du fabricant. Pour les échafaudages de moins de 18 m, les ancrages peuvent aussi être conformes aux exigences du CSTC en tenant compte qu'il s'agit d'une toile ou d'un filet, ainsi que de la région où ils sont installés.**	Art. 3.9.10 du CSTC et annexe 0.2

Moyens de protection

Garde-corps pour un échafaudage
Barre d'assurance horizontale
Harnais et liaison antichute

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Commenté [DM12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_8

Commenté [DM13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_2

Commenté [DM14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_9

Commenté [TS15]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [DM16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_2&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_19

Commenté [DM19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:5_2_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101#se:2_4_1

Commenté [DM21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_10

Commenté [TS22]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [TS23]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Barre d'assurance horizontale

Commenté [TS24]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2055.aspx Échafaudages - Type : cadres métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1703.aspx Échafaudage - composant : garde-corps https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1694.aspx Échafaudages – Composant : planchers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1693.aspx Précautions à prendre avant d'utiliser un échafaudage sur cadres pour travaux légers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9030.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS25]: Logo pas à jour, mais pertinent

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Échafaudages
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Effondrement, échafaudage, renversement, montés, conformité, règles, sécurité, danger, travailleur, hauteur
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Échafaudages
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Échafaudages
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0Tranchees-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/effondrement-creusement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Pour mieux exécuter les travaux de creusement, d'excavation et de tranchée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_2301.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Tranchées et excavations sans étançon
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Tranchées et excavations sans étançon
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-15 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale (intégration des commentaires du secteur) 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Tranchées et excavations sans étançon

Les tranchées et les excavations sont des zones de travail représentant un danger pour les travailleuses et travailleurs s'ils ne sont pas étançonnés. Dans le secteur de la construction, les travaux de fondation sont les principales tâches à risque.

Des travailleurs se trouvent parfois coincés ou ensevelis dans des tranchées et des excavations à la suite d'un effondrement des parois ou d'un glissement de terrain. Ces accidents peuvent causer des fractures, des hémorragies internes, la suffocation, le syndrome d'écrasement ou même la mort.

L'employeur a la responsabilité de mettre en place des mesures préventives pour fournir des conditions de travail sécuritaires à son équipe de travail lors de l'accès à une tranchée ou à une excavation.
L'étançonnement reste le moyen privilégié pour éviter tout risque d'effondrement et assurer la sécurité des travailleurs.

Règles à suivre pour être sécuritaire

Tolérance 0

En cas de manquement à l'une de ces règles, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche Tolérance 0 : Tranchées et excavations sans étançon

Lors de travaux dans une tranchée ou une excavation, l'étançonnement est le meilleur moyen d'éviter un effondrement, mais il n'est pas obligatoire dans ces cas : • le creusement est fait à même du roc sain • aucun travailleur n'est tenu de descendre dans le creusement • les parois ne présentent pas de danger de glissement de terrain et leur pente est inférieure à 45 degrés à partir de moins de 1,2 m du fond • les parois ne présentent pas de danger de glissement de terrain et un ingénieur atteste qu'il n'est pas nécessaire d'étançonner **Danger de glissement de terrain** Il peut y avoir un glissement de terrain • lorsque la pente est supérieure à l'angle de repos du sol • lorsque le sol est fissuré • lorsqu'il y a gonflement de la paroi • lorsqu'il y a une présence importante d'eau, de blocs qui se détachent, de matériaux déposés à moins de 1,2 m du sommet des parois • lorsque des véhicules ou des machines circulent ou sont stationnés à moins de 3 mètres du sommet des parois	Art. 3.15.3.1 (1), (2) et (3) du CSTC

Autres mesures de sécurité obligatoires

Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs des mesures suivantes doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur :

• l'étançonnement doit être conforme aux plans et devis d'un ingénieur.	Art. 3.15.3.1 du CSTC
• les matériaux doivent être déposés à plus de 1,2 m du sommet des parois	Art. 3.15.3.5.a) du CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement des parois d'un creusement non étançonné https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2054.aspx

Commenté [3]: Hyperlien vers LégisqQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM4]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [6]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• les véhicules et les machines doivent circuler ou être stationnés à plus de 3 m du sommet des parois, à moins qu'un étançonnement renforcé n'ait été prévu en conséquence	Art. 3.15.3.5.b) du CSTC
• l'étançonnement doit se prolonger de 300 mm en dehors de la tranchée ou de l'excavation, sauf dans le cas où elle est creusée sur une voie publique et qu'elle doit être recouverte pour rétablir la circulation lors des périodes où il n'y a pas de travaux	Art. 3.15.3.2 du CSTC
• lorsque des travailleurs sont dans une tranchée ou une excavation, l'employeur doit poster une personne expérimentée en surface pour détecter les failles, les éboulements ou toute autre source de danger	Art. 3.15.4, al. 3, du CSTC
• au cours des travaux, l'employeur doit s'assurer que les parois sont inspectées et entretenues de façon qu'il n'y ait jamais de : ○ pierre ou de matériaux susceptibles de s'en détacher, et ○ de masse surplombante	Art. 3.15.3.4 du CSTC
• des barricades ou des barrières continues ou une ligne d'avertissement doivent être installées au sommet de tout creusement dont la profondeur dépasse 3 m ou pouvant être une source de danger pour les travailleurs ou le public	Art. 3.15.5.1 du CSTC

Moyens de protection

Ligne d'avertissement

Étançonnement

Lorsqu'il y a un risque que des blocs de roc se détachent ou glissent d'une de ses parois, il est obligatoire de prendre des mesures pour éliminer ce risque. L'étançonnement figure parmi ces mesures.

Pour un creusement dont la profondeur fait plus de 6 m, l'employeur doit transmettre à la CNESST avant le début des travaux les plans et les procédés d'installation et de démontage signés et scellés par un ingénieur du fabricant de l'étançonnement.

Types d'étançons

- Passifs en acier préfabriqués
- Passifs en bois fabriqués sur place
- Actifs à cylindres hydrauliques préassemblés ou assemblés sur place
- Adaptés

Commenté [7]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_4&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [12]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Ligne d'avertissement

Commenté [GM13]: Tiroir fermé.

Commenté [14]: images p.15 de pdf au besoin https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-2301web.pdf

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Pour mieux exécuter les travaux de creusement, d'excavation et de tranchée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_2301.aspx Pour exécuter de façon sécuritaire vos travaux dans les creusements, les excavations et les tranchées https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/700/Pages/DC-700-310.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Danger dans les tranchées https://www.youtube.com/watch?v=-Mk4GfJz138&feature=youtu.be&hd=1
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [15]: Note : Le logo n'est pas à jour

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Tranchées et excavations sans étançon
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	excavation, étançonné, effondrement, accident, mesures, préventives, tranchée, obligatoire, paroi, excavation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Tranchées et excavations sans étançon
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.
twitter:title	Tranchées et excavations sans étançon

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RC-MatDang-T0-Amiante-TraducEN-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/amiante.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Vestiaire double contigu à une zone de travail contaminée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx Gestion sécuritaire de l'amiante – Guide https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/dc_200_1571.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Amiante
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques Chimiques/Amiante
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour en rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Commenté [TS1]: 2013, logo pas à jour mais contenu pertinent

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Amiante

La vente, l'importation et l'utilisation de l'amiante et des produits en contenant sont interdites depuis le 30 décembre 2018 par le gouvernement fédéral. Le règlement fédéral ne s'applique pas aux résidus miniers qui en contiennent, sauf exception. On peut aussi trouver de l'amiante dans des matériaux et des produits datant d'avant son interdiction. Si ces matériaux ou ces produits sont en mauvais état ou s'ils doivent être travaillés ou manipulés, des fibres d'amiante peuvent s'en détacher.

Sur les chantiers de construction, plusieurs tâches peuvent exposer les travailleuses et travailleurs aux poussières d'amiante. Le retrait de revêtements intérieurs (plâtre, crépi, stuc, isolants, etc.) contenant de l'amiante ou le découpage et le perçage de carreaux en vinyle qui en contiennent en sont des exemples.

En établissement, un travailleur peut, par exemple, être exposé à des poussières d'amiante dans une usine de procédés qui utilise des résidus miniers contenant de l'amiante.

L'exposition aux poussières d'amiante peut causer l'amiantose, le mésothéliome, ou le cancer du poumon ou du larynx. Ces maladies peuvent entraîner des troubles respiratoires allant de l'essoufflement à l'effort, à une déficience respiratoire grave.

L'employeur a la responsabilité de mettre en place des mesures préventives. Plusieurs de ces mesures sont exigées en présence de poussières d'amiante, telles que le mouillage des matériaux, un système de ventilation, le confinement de l'aire de travail, le vêtement de protection et le port d'un appareil de protection respiratoire (APR).

Règles à suivre pour être sécuritaire

Tolérance 0

En cas de manquement à l'une de ces règles, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche Tolérance 0 : Amiante

Pour réduire l'exposition des travailleurs aux poussières d'amiante, l'employeur doit : • **vérifier la présence d'amiante et son type, le cas échéant, avant d'entreprendre un travail susceptible d'émettre de la poussière d'amiante**	**Art. 69.11 du RSST** **Art. 3.23.3 du CSTC**
• **fournir au travailleur un appareil de protection respiratoire approprié** **Important!** **L'employeur en établissement doit prendre les mesures requises pour contrôler l'émission de poussière d'amiante avant d'entreprendre un travail sur des matériaux ou des produits contenant de l'amiante, y compris les flocages et les calorifuges. L'employeur a, à cet égard, les mêmes obligations que celles qui sont prévues pour les chantiers de construction.**	**Art. 3.23.14.1, 3.23.15.1°, 3.23.15.2°, 3.23.16.1° et 3.23.16. 2° du CSTC** **Art. 69.14 du RSST (en référence aux articles du CSTC)**

Autres mesures de prévention

Selon la situation de travail, une ou plusieurs des mesures suivantes doivent être prises par l'employeur pour assurer la santé du travailleur :

Commenté [GM2]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Amiante : danger de l'exposition aux poussières d'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2051.aspx

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_11&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_3&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_14_1

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_16

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_14&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [GM10]: Tiroir toujours ouvert.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **utiliser une enceinte étanche si nécessaire et une ventilation appropriée lors de travaux à risque élevé**	Art. 3.23.16.8˚; 3.23.16.9˚ et 3.23.16.1.2˚ du CSTC
• **mouiller en profondeur le matériau d'amiante ou utiliser un aspirateur muni d'un filtre à haute efficacité**	Art. 3.23.8 2˚, 3.23.9, 3.23.10 et 3.23.12 du CSTC
• **pour les travaux à risque modéré ou élevé, fournir au travailleur un vêtement de protection**	Art. 3.23.15.3˚ et 6˚, 3.23.16.1.1˚ du CSTC
• **placer les débris dans des contenants étanches et identifiés**	Art. 62 du RSST, Art. 3.23.10 et 3.23.13 du CSTC
• **inspecter tout bâtiment construit avant le 15 février 1990 pour localiser les flocages et inspecter tout bâtiment construit avant le 20 mai 1999 pour localiser les calorifuges**	Art. 69.3 du RSST
• **vérifier l'état des flocages et des calorifuges contenant de l'amiante lors de l'inspection initiale et tous les 2 ans par la suite**	Art. 69.8 du RSST
• **dresser et maintenir un registre sur la gestion sécuritaire de l'amiante**	Art. 69.16 du RSST
• **réparer ou enlever les matériaux susceptibles de contenir de l'amiante (MSCA) endommagés (flocages, calorifuges et autres revêtements intérieurs)**	Art. 69.9 et 69.13 du RSST
• **divulguer à toute personne qui planifie ou qui va effectuer un travail susceptible d'émettre de la poussière d'amiante les inscriptions pertinentes à ce travail qui sont notées dans le registre**	Art. 69.17 du RSST
• **former et informer les travailleurs sur les risques, les méthodes de prévention et les méthodes de travail sécuritaires avant d'entreprendre des travaux susceptibles d'émettre de la poussière d'amiante**	Art. 69.15 du RSST Art. 3.23.7 du CSTC
• **transmettre à la CNESST l'avis d'ouverture en y incluant les méthodes et les procédés utilisés ainsi qu'une attestation de l'existence d'un programme de formation et d'information pour les travaux d'enlèvement d'amiante ou de démolition d'amiante**	Art. 2.4.1.1.1 k) du CSTC
• **empêcher la dispersion des débris de matériaux contenant de l'amiante lors de travaux à l'extérieur**	Art. 3.23.10 du CSTC
• **installer une affiche Amiante – Danger à chaque accès de travail pour les travaux à risques modéré et élevé**	Art. 3.23.15 11˚ du CSTC
• **s'assurer que les travailleurs suivent les procédures de décontamination**	Art. 3.23.15 7˚ et 8˚, 3.23.16 7˚ et 3.23.16.1 3˚ du CSTC

Moyens de protection

Appareil de protection respiratoire
Vêtement de protection

Matériaux qui peuvent contenir de l'amiante

Certains matériaux de construction peuvent contenir de l'amiante. L'amiante peut avoir été ajouté au moment de la fabrication de ces matériaux ou ils peuvent en contenir de façon naturelle. Ces matériaux peuvent être :

- des calorifuges

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_16_1&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_8

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_16

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:62&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_10

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_13

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_3&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_8&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_16&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_9

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_13

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_17

Commenté [TS24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_15&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_7&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_4_1&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS28]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS29]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS30]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [GM32]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- des flocages
- des matériaux en fibrociment (panneaux de revêtement extérieur, panneaux de soffite, tuyaux, etc.)
- du plâtre, du stuc, du crépi et d'autres finis décoratifs
- des tuiles de plancher en vinyle sur support-ciment et leurs adhésifs
- des carreaux de plafond et leurs adhésifs et des panneaux de plafond suspendu
- des panneaux de gypse et des composés à joints
- des bardeaux d'asphalte de toiture et du carton bitumé pour toiture
- des isolants divers (chaudière, conduite de ventilation) et de l'isolant à la vermiculite

La présence d'amiante est rarement indiquée sur un matériau qui en contient.

Matériaux qui ne contiennent pas d'amiante

- Bois, pierre naturelle, marbre, grès, verre, plastique et métaux
- Panneaux de gypse et composés à joints fabriqués par des entreprises nord-américaines depuis le 1er janvier 1980
- Flocages installés dans les bâtiments et les ouvrages de génie civil depuis le 15 février 1990
- Calorifuges installés dans les bâtiments et les ouvrages de génie civil depuis le 20 mai 1999

Comment vérifier si un matériau contient de l'amiante

Selon la réglementation québécoise, on doit présumer que tous les matériaux susceptibles de contenir de l'amiante en contiennent à moins d'une démonstration contraire. Pour vérifier si un matériau contient de l'amiante, il faut :

- faire des analyses de laboratoire sur un nombre suffisant d'échantillons représentatifs
- se renseigner auprès du donneur d'ouvrage, qui aura lui-même fait ces analyses
- consulter une fiche technique ou une fiche signalétique qui mentionne la composition du matériau

Aire de décontamination

Image du vestiaire double

Commenté [GM33]: Tiroir fermé.

Commenté [GM34]: Tiroir fermé.

Commenté [GM35]: Tiroir fermé.

Commenté [TS36]: Intégrer image suivante, si possible https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Amiante : danger de l'exposition aux poussières d'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2051.aspx Identification des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_2017.aspx Vestiaire double contigu à une zone de travail contaminée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx Gestion sécuritaire de l'amiante – Guide https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/dc_200_1571.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différences entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS37]: 2013, logo pas à jour mais contenu pertinent

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Amiante
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Amiante, poussière, danger, exposition, contact, mesures, travail, prévention, travailleur, sécuritaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Amiante
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.
twitter:title	Amiante

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RC-MatDang-Tol0-Silice-TradcuEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/silice-cristalline.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Connaissez-vous la silice cristalline? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_450_1.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Silice cristalline
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques Chimiques/Silice cristalline
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Silice cristalline

Le quartz est la principale forme de la silice cristalline. On trouve du quartz dans la brique, le mortier, le pavé uni, le béton, la roche et le granit. Les activités telles que la démolition, le concassage, le perçage, le sciage, le meulage, le ponçage et le balayage sur des matériaux contenant de la silice cristalline exposent les travailleuses et travailleurs à ses poussières.

L'exposition aux poussières de silice cristalline peut causer des troubles respiratoires allant de l'essoufflement à l'effort, à une déficience respiratoire grave, qui sont des symptômes de la silicose. Elle peut aussi entraîner entre autres l'asthme, l'emphysème, la silicose, le cancer pulmonaire, et la mort. L'employeur a la responsabilité de mettre en place des mesures permettant le contrôle à la source des émissions de silice cristalline. Lorsque c'est nécessaire, il doit aussi mettre en place un programme de protection respiratoire et former les travailleurs sur le port, l'entretien et l'entreposage des appareils de protection respiratoire.

De leur côté, les travailleurs doivent obligatoirement porter un appareil de protection respiratoire, en plus de disposer d'un moyen de contrôle à la source, pour les activités ciblées par la tolérance zéro. Cet appareil doit être celui prévu par le Guide des appareils de protection respiratoire utilisés au Québec. Il doit être choisi, ajusté, utilisé et entretenu conformément à la norme Choix, entretien et utilisation des respirateurs, CSA Z94.4-93.

Règles à suivre pour être sécuritaire

Tolérance 0

En cas de manquement à l'une de ces règles, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche Tolérance 0 : Silice cristalline

Pour réduire l'exposition des travailleurs aux poussières de silice cristalline, l'employeur doit fournir aux travailleurs un appareil de protection respiratoire approprié et s'assurer qu'ils le portent.	**Art. 45 du RSST** **Art. 2.10.9 du CSTC** **Art. 51(5) de la LSST**
Activités ciblées par cette règle Les activités ciblées sont des activités connues pour exposer les travailleurs à des concentrations de silice cristalline respirable supérieures aux normes. Il s'agit d'activités telles que le sciage, le cassage au marteau-piqueur, le forage, le meulage, le ponçage, le bouchardage, le décapage au jet d'abrasif, le polissage, le taillage manuel, la découpe. Des exigences spécifiques s'appliquent lors de travaux de décapage au jet d'abrasif.	**Art. 68 et 69 du RSST** **Section 3.20 du CSTC**

Autres mesures de prévention obligatoires

Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs des mesures suivantes doivent être prises par l'employeur pour contrôler les risques liés à la silice cristalline :

• **mettre en place des mesures permettant le contrôle à la source des émissions de silice cristalline. Par exemple :**
  ○ **utiliser des procédés humides**
  ○ **des équipements munis d'un système de captation à la source, ou**
  ○ **des systèmes de ventilation locale**
	Art. 107 du RSST
	Art. 2.10.8 du CSTC
	Art. 51(5) de la LSST

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Guide des appareils de protection respiratoire utilisés au Québec https://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/aprug/guide-reglementaire/Documents/GuideAPR2002.pdf

Commenté [GM2]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Silice cristalline : danger de l'exposition aux poussières de silice https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC100-2059.aspx

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:45&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_9&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:68

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_20_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM9]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:107&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_8&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **élaborer et mettre en place un programme de protection respiratoire et former les travailleurs sur le port, l'entretien et l'entreposage des appareils de protection respiratoire**	Art. 45 du RSST Cet article s'applique également en chantier de construction.
• **former et informer les travailleurs sur les risques liés à l'exposition à la silice cristalline et sur l'utilisation des moyens permettant le contrôle des émissions de silice**	Art. 51(9) de la LSST
• **s'assurer que les équipements utilisés pour prévenir l'émission des poussières de silice sont en état de fonctionnement et fonctionnent de façon optimale pendant les heures d'exploitation**	Art. 5 du RSST Cet article s'applique également en chantier de construction.
• **inspecter au moins une fois par année les systèmes de ventilation mécanique**	Art. 104 du RSST
• **assurer la bonne tenue des lieux en limitant l'empoussièrement**	Art. 17 du RSST Cet article s'applique également en chantier de construction.
• **remplacer lorsque possible les matériaux contenant de la silice**	Art. 39 du RSST

Moyens de protection

- Appareil de protection respiratoire
- Vêtement de protection

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:45&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:104&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:17&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:39&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Appareil de protection respiratoire

Commenté [GM19]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Vêtement de protection

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Silice cristalline : danger de l'exposition aux poussières de silice https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC100-2059.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Connaissez-vous la silice cristalline? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_450_1.aspx Guide des bonnes pratiques : Prévention de l'exposition des travailleurs à la silice à l'intention des entreprises du secteur de la transformation du granit et autres matériaux contenant du quartz https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1039.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS20]: 2012, logo pas à jour, mais doc semble complet

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Silice cristalline
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Poussière, silice, cristalline, exposition, mesures, préventives, protéger, quartz, granit, marbre
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Silice cristalline
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Silice cristalline
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RME-T0-Machines-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/securite-des-machines.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1579.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Travail avec une machine en mouvement
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Travail avec une machine en mouvement
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-25 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-30 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Travail avec une machine en mouvement

Dans plusieurs secteurs, les travailleuses et travailleurs doivent utiliser des machines pour effectuer leurs tâches. En construction, en milieu agricole, en ébénisterie, en transformation alimentaire ou en usine, les travailleurs qui utilisent une machine doivent pouvoir le faire de façon sécuritaire.

L'employeur doit mettre en place des mesures pour que les travailleurs ne soient jamais en contact avec une pièce en mouvement. Il doit inspecter régulièrement les machines pour vérifier que tous les protecteurs sont en place et en bon état avant l'utilisation. S'il constate qu'ils sont absents ou en mauvais état, il doit en installer de nouveaux.

Les travailleurs ont la responsabilité d'appliquer ces mesures et d'utiliser les équipements de protection qui leur sont fournis. Les risques de blessures graves, d'amputation ou de mort seront ainsi nettement réduits.

Règles à suivre pour être sécuritaire

Tolérance 0

En cas de manquement à l'une de ces règles, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche Tolérance 0 : Travail avec une machine en mouvement

Mettre en place des protecteurs ou des dispositifs de protection pour contrôler l'accès aux pièces mobiles d'une machine durant son fonctionnement.	Art. 182, 183, 197, 207, 208, 226(3), 266 et 271 du RSST Art. 3.10.13(1), 3.10.14, 3.10.15, 3.16.9(2) et 3.16.9(6)a) du CSTC Art. 373(4) et 373(7) du RSSM Art. 56 du RSSTAF (renvoie au RSST) Art. 51(7) de la LSST

Autres mesures de sécurité obligatoires

Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs de ces mesures doivent aussi être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur :

• **utiliser une méthode de contrôle des énergies comme le cadenassage lors de travaux de réparation, de maintenance, de nettoyage ou de déblocage qui nécessitent un démantèlement même partiel d'éléments de la machine ou lorsque les éléments de protection sont rendus inefficaces ou enlevés**	Art. 2.20.2 du CSTC Art. 188.2 du RSST Art. 41.3 du RSSTAF Art. 51(3) de la LSST
• **s'assurer, lors du remplacement d'un protecteur ou d'un dispositif de protection, que le protecteur ou le dispositif de protection de rechange offre une sécurité au moins équivalente à celle offerte par le protecteur d'origine**	Art. 188 du RSST
• **unir les tourets à meuler des protecteurs et les dispositifs de protection requis, à savoir un carter, un pare-étincelles, un support de pièces et un écran transparent**	Art. 201 du RSST
• **munir les scies circulaires d'un couteau diviseur**	Art. 211 du RSST

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Sécurité des machines : danger de contact avec une pièce en mouvement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2057.aspx

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:182&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:183&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:197&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:207&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:208&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:226&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:266&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_13

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_14

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_15

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_16_9

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180418#20180418

Commenté [GM17]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:188

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:201

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:211

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **lorsque le travail le permet, utiliser sur les machines à travailler le bois, des accessoires comme des poussoirs ou des gabarits pour garder les mains du travailleur éloignées de la zone dangereuse**	Art. 213 RSST
• **munir les machines à travailler le bois susceptibles de causer des projections de pièces de dispositifs empêchant le recul de ces pièces**	Art. 214 du RSST

Commenté [TS24]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:213

Commenté [TS25]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:214

Mesures particulières pour un secteur d'activité

Agriculture

Commenté [GM26]: Tiroir fermé.

En milieu agricole, des accidents causés par une pièce en mouvement peuvent se produire avec plusieurs machines (tracteurs, moissonneuses-batteuses, presses à foin, etc.). Les éléments de transmission d'énergie de ces machines (la prise de force, l'arbre de transmission, une poulie, etc.) peuvent causer des blessures graves. Ils doivent être munis d'un protecteur efficace pour être inaccessibles.

Exemple de mesures de protection avec un arbre de transmission

L'employeur doit :

- maintenir en place un protecteur tubulaire sur l'arbre de transmission et un bouclier ou un carter de protection sur la prise de force du tracteur et sur l'arbre de réception de la machine attelée
- vérifier régulièrement l'état des protecteurs et les remplacer s'ils sont endommagés
- s'assurer que le protecteur de l'arbre de transmission tourne librement en tout temps. Il doit débrayer la prise de force et arrêter le moteur avant de faire cette vérification





Le travailleur doit :

- porter des vêtements ajustés et attacher les cheveux longs
- rester hors de portée, même lorsque les protecteurs sont en place
- ne jamais enjamber un arbre de transmission

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Sécurité des machines : danger de contact avec une pièce en mouvement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2057.aspx Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1579.aspx Une nouvelle réglementation clé pour contrôler les sources d'énergie https://www.preventionautravail.com/droits-et-obligations/316-le-nouveau-cadre-legal-concernant-le-cadenassage-et-les-autres-methodes-de-controle-des-energies.html Plan d'action Établissements - Volet Sécurité des machines https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_9123.aspx Sécurité des machines - Phénomènes, situations, événements dangereux et dommages https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1581.aspx Sur votre ferme, contrôlez les énergies (dépliant) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1782.aspx Comment entretenir sécuritairement vos machines et vos installations électriques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1043.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Vidéos pas à jour https://www.youtube.com/watch?v=AXE1EbUVMqs https://www.youtube.com/watch?v=PFqMRFA6o-w
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travail avec une machine en mouvement
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement
Méta keywords	Travail, machine, mouvement, pièce, mesures, prévention, contact, équipements, protection

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travail avec une machine en mouvement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travail avec une machine en mouvement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-T0-Chute3m-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/chutes-de-hauteur-de-plus-de-3-metres.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Gardez les pieds au sol, même en hauteur https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1747.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx Chutes de hauteur : le Guide de conception des systèmes de corde d'assurance horizontale actualisé https://www.preventionautravail.com/recherche/366-chutes-de-hauteur-le-guide-de-conception-des-systemes-de-cordes-d-assurance-horizontales-actualise.html Guide - Procédure de sauvetage exigée lors des travaux de montage de charpentes métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1565.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1576web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Chute de plus de 3 m
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Chute de plus de 3 m
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-27 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en révision et commentaires 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Chute de plus de 3 m

Dans presque tous les milieux de travail, les travailleuses et travailleurs sont exposés à des chutes de hauteur. Ces accidents sont encore trop fréquents, d'autant plus qu'ils sont simples à éviter.

En construction, il y a des risques de chute lorsque le travailleur érige des structures, rénove ou fait la finition de murs extérieurs ou qu'il installe une toiture. En établissement ou sur tout autre lieu de travail, le lavage de vitres, le ramonage de cheminées, la manutention et les travaux d'entretien sont aussi des tâches à risque.

Les chutes de plus de 3 m constituent un danger qui peut entraîner des entorses, des foulures, des fractures multiples, et même la mort. L'employeur, en mettant en place des mesures de sécurité, et le travailleur, en les appliquant, ont donc la responsabilité partagée d'assurer la sécurité lors des travaux en hauteur.

Règles à suivre pour être sécuritaire dans tous les milieux de travail

Tolérance 0

En cas de manquement à cette règle, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche tolérance 0 : Chute de plus de 3 m

Lorsque les travailleurs sont exposés à un danger de chute de plus de 3 m, l'employeur doit installer des garde-corps pour empêcher la chute ou utiliser un autre moyen assurant une sécurité équivalente. Si ce n'est pas possible, il doit s'assurer que les travailleurs utilisent un harnais relié à un point d'ancrage.	Art. 2.9.1 et 2.9.2 du CSTC Art. 33.2 et 33.3 du RSST Art. 4 et 51 du RSSM Art. 51(3) de la LSST

Autres mesures de sécurité obligatoires

Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs des mesures suivantes doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur :

• **modifier la position de travail du travailleur pour qu'il exécute son travail à partir du sol ou d'une autre surface où il n'y a aucun risque de chute**	Art. 2.9.1.1 du CSTC Art. 33.2 1° du RSST
• **utiliser un moyen ou un équipement de protection collective, par exemple, une surface de recueil comme un filet, pour limiter la chute**	Art. 2.9.1.3 du CSTC Art. 2.9.3 du CSTC Art. 33.2.3 du RSST Art. 354 du RSST
• **lorsque le travailleur doit utiliser sa liaison antichute pour se maintenir en place, par exemple dans une pente, s'assurer qu'il utilise en plus de son harnais un moyen de positionnement, comme un madrier sur équerres, une longe de positionnement ou une plateforme**	Art. 2.9.1.4 du CSTC Art. 33.2.4 du RSST
• **installer une ligne d'avertissement pour :** o **remplacer un garde-corps temporairement enlevé pour exécuter des travaux à un endroit précis** o **faire des travaux de pontage ou de toiture**	Art. 2.9.2, 2.9.4.0 et 2.9.4.1 du CSTC Art. 33.4 et 33.5 du RSST Art. 354.1 du RSST

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2055.aspx

Commenté [S4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_1

Commenté [TS3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps.

Commenté [S5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:4

Commenté [S7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:51

Commenté [S8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [GM9]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [S10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_1

Commenté [S13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_3

Commenté [S14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:354

Commenté [S16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S17]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [S19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_2

Commenté [S20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_4_0

Commenté [S21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_4_1

Commenté [S22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2014#se:354

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **s'assurer que l'utilisation d'un harnais se fasse conformément à la réglementation**	Art. 2.10.12 du CSTC Art. 2.10.15 du CSTC Art. 347, 348 et 349 du RSST Art. 5 du RSSM
• **s'assurer que les garde-corps offrent une résistance suffisante et que leur conception est conforme à la réglementation**	Art. 3.8.2, 3.8.3 et 3.8.4 du CSTC Art. 12 du RSST Art. 66 du RSSM

Moyens de protection

- Plateforme élévatrice
- Garde-corps
- Filet
- Barre de protection horizontale
- Harnais et liaison antichute

Commenté [S24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_12&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_15&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2014/20120901#se:347

Commenté [S27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S28]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_8_2

Commenté [S29]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:12&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S30]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:66&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [TS33]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Filet

Commenté [TS34]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Barre de protection horizontale

Commenté [TS35]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Gardez les pieds au sol, même en hauteur https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1747.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx Chutes de hauteur : le Guide de conception des systèmes de corde d'assurance horizontale actualisé https://www.preventionautravail.com/recherche/366-chutes-de-hauteur-le-guide-de-conception-des-systemes-de-cordes-d-assurance-horizontales-actualise.html Guide - Procédure de sauvetage exigée lors des travaux de montage de charpentes métalliques

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1565.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Chute de plus de 3 m
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Chute, hauteur, 3 mètres, accidents, éviter, mesures, prévention, travailleurs, employeur, responsabilité
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute de plus de 3 m
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute de plus de 3 m
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-T0-ChuteEchelle-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/chutes-de-hauteur-echelle.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La sécurité avec les échelles portatives et les escabeaux https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1598.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	wChute à partir d'une échelle
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Chute à partir d'une échelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-28 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Chute à partir d'une échelle

L'échelle est utilisée par les travailleuses et travailleurs soit comme moyen d'accès, soit comme poste de travail pour des tâches de courte durée (moins d'une heure).

Sur les chantiers de construction, elle est utilisée à l'extérieur pour ériger des structures, faire la finition ou la rénovation de murs extérieurs, ou faire la pose de toitures. Elle est aussi utilisée à l'intérieur, tout comme l'escabeau, pour la plomberie, l'électricité ou la peinture, par exemple.

Dans les secteurs du commerce, du transport et de l'entreposage et des services médicaux et sociaux, l'échelle et l'escabeau servent couramment à laver les vitres, faire des travaux d'entretien ou manutentionner de la marchandise.

L'employeur, en mettant en place des mesures de sécurité, et le travailleur, en les appliquant, ont donc la responsabilité partagée d'assurer la sécurité lors des travaux en hauteur. Les chutes d'une échelle constituent un danger qui peut causer des entorses, foulures, fractures multiples et même la mort.

Le meilleur moyen de prévention est de travailler au sol quand c'est possible. Sinon, la plateforme élévatrice ou l'échafaudage sont à privilégier pour exécuter une tâche en hauteur.

Règles à suivre pour être sécuritaire dans tous les milieux de travail

Tolérance 0

En cas de manquement à l'une de ces règles, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche Tolérance 0 : Chute d'une échelle

Lorsque l'échelle est utilisée comme moyen d'accès, il faut : • **l'installer sur une base stable, la fixer solidement, et s'assurer qu'elle dépasse le palier supérieur d'au moins 900 mm** • **s'assurer que le travailleur a les mains libres pour monter dans l'échelle ou en descendre**	Art. 26 1°, 26 5° a) et b) du RSST Art. 3.5.6 a), 3.5.6 e) I et ii du CSTC Art. 30 3° du RSST Art. 51 (3) de la LSST référence à l'art. 10.4.2.2 de la norme CSA Z11-18)



Commenté [TS1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité /Critères pour un échafaudage sécuritaire

Commenté [GM3]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Chutes de hauteur : danger de chute à partir d'une échelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2053.aspx

Commenté [S6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:26

Commenté [S7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_6

Commenté [S8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20190506#20190506

Commenté [TS5]: Image prise dans page https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/construction/hauteur/Pages/regles_securite_echelle.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Article 10.4.2.2 de la norme CSA Z11-18 Lorsqu'il monte dans une échelle ou en descend, l'utilisateur doit faire face à l'échelle et l'agripper fermement. L'utilisateur ne doit pas passer d'une échelle à une autre. Il ne doit pas monter dans une échelle cassée ou déformée ni dans une échelle qui n'a pas fait l'objet d'inspections périodiques conformément à l'article 10.3.1. Lorsqu'il monte dans une échelle ou en descend, l'utilisateur doit maintenir des points de contact soit avec deux pieds et une main ou avec deux mains et un pied.	
Lorsque l'échelle est utilisée comme poste de travail, il faut : • prévoir l'utilisation d'une protection contre les chutes comme un harnais si le travailleur est exposé à une chute de plus de 3 m du sol • l'installer sur une base stable • s'assurer que la méthode de travail utilisée permet au travailleur de maintenir son corps entre les montants de l'échelle. **Article 10.4.2.1 Positions de montée et de travail de la norme CSA Z11-18** L'utilisateur doit se tenir au centre des barreaux ou des échelons (c.-à-d. que le centre du torse de l'utilisateur ne devrait pas être à l'extérieur des montants). L'utilisateur ne doit pas se tenir : a) plus haut que le niveau indiqué sur l'étiquette b) sur tout élément de l'échelle qui n'est pas un échelon, une plateforme ou un barreau désigné à cette fin c) sur une échelle simple ou à coulisse, plus haut que le quatrième barreau à partir du sommet de l'échelle ou que 900 mm (34 po) sous le sommet de l'échelle d) sur un escabeau ou un escabeau à chevalet, plus haut que le deuxième échelon à partir du sommet [sauf dans le cas des escabeaux conformes à l'article 6.2.10.2 b)] e) sur un escabeau coulissant à chevalet, plus haut que l'échelon supérieur de la section extensible f) sur une échelle transformable utilisée comme échelle autoportante, plus haut que le second échelon à partir du sommet, ou g) sur une échelle transformable utilisée comme échelle simple, plus haut que le troisième échelon à partir du sommet	Art. 2.9.1 du CSTC Art. 33.2 du RSST Art. 3.5.6 a) du CSTC Art. 26 1° du RSST Art. 30 2° du RSST Art. 51 3° de la LSST (référence à l'art. 10.4.2.1 de la norme CSA Z11-18)

Autres mesures de sécurité obligatoires Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs des mesures suivantes doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur :	
• **utiliser des échafaudages ou des appareils conçus et construits pour le levage des personnes lorsque les travailleurs ne peuvent pas exécuter leurs travaux en toute sécurité à partir du sol ou d'une base solide**	Art. 3.9.1 du CSTC Art. 32 du RSST
• **s'assurer que l'échelle ou l'escabeau utilisé est conforme à la réglementation**	Art. 25 du RSST Art. 3.5.3, 3.5.4 et 3.5.7 a) du CSTC
• **s'assurer que l'inclinaison de l'échelle est conforme à la réglementation**	Art. 26.4 du RSST Art. 3.5.6 d) du CSTC
• **inspecter régulièrement les échelles et escabeaux pour détecter tous les bris et toutes les défectuosités et les corriger**	Art. 51(5) de la LSST
• **former les travailleurs sur l'utilisation sécuritaire des échelles et des escabeaux**	Art. 51(9) de la LSST

Commenté [S10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33_2

Commenté [S12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_5_6&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:26&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20190506#20190506

Commenté [GM17]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Échafaudage

Commenté [S19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:32&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:25&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_3

Commenté [S23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_7

Commenté [S24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:26&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_5_6&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Moyens de protection

- Plateforme élévatrice
- Harnais et liaison antichute

Commenté [TS28]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS29]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Image dans tiroir Règles de sécurité dans une échelle
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Chutes de hauteur : danger de chute à partir d'une échelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2053.aspx La sécurité avec les échelles portatives et les escabeaux https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1598.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Chute à partir d'une échelle
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Échelle, moyen, accès, poste, travail, chute, hauteur, protection, prévention, travailleur
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute à partir d'une échelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute à partir d'une échelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-RME-T0-Électricité-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/electrisation.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Électricité
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Électricité
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-28 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité 2020-06-11 : ajout tiroir élagage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Électricité

L'électricité est une source d'énergie essentielle, mais qu'il est primordial de contrôler pour ne pas se mettre en danger.

Dans certains secteurs, les travailleuses et travailleurs doivent travailler près des lignes électriques aériennes sous tension. Par exemple, sur les chantiers de construction lorsqu'ils érigent des structures, rénovent des toitures ou toute autre tâche qui exige de travailler en hauteur. L'émondage, l'abattage, l'entretien de luminaires de rue ou la pose de panneaux publicitaires sont aussi des tâches à risque.

Une trop grande proximité avec une ligne électrique sous tension peut causer une électrisation (mise sous tension du corps pouvant provoquer des blessures), des brûlures graves, une chute ou même une électrocution (mise sous tension du corps entraînant la mort). Pour prévenir ce type d'accident, l'employeur doit mettre en place des mesures pour fournir un milieu de travail sécuritaire à son équipe de travail. De leur côté, les travailleurs ont la responsabilité d'appliquer ces mesures et de respecter les distances réglementaires par rapport aux lignes électriques.

Règles à suivre pour être sécuritaire

Tolérance 0

En cas de manquement à l'une de ces règles, la CNESST arrêtera les travaux et les fautifs seront passibles de poursuites pénales.

Fiche Tolérance 0 : Électricité

Lors de travaux à proximité d'une ligne électrique aérienne, l'employeur doit s'assurer que l'une des mesures de prévention suivantes est appliquée : • **la ligne électrique est mise hors tension** • **il y a une convention écrite avec l'entreprise d'exploitation d'énergie électrique, comme Hydro-Québec, sur les mesures de sécurité à prendre et cette convention est rendue disponible** • **les personnes, les pièces, les équipements, et les éléments de machinerie se trouvent plus loin de la ligne que les distances minimales d'approche prévues au règlement, par exemple, à plus de 3 m si la tension de la ligne est inférieure à 125 kV (d'autres distances peuvent s'appliquer selon la tension de la ligne). L'équipement roulant et déployable utilisé doit être muni d'un dispositif limiteur de portée permettant de respecter les distances prévues**	Art. 5.2.1 et 5.2.2 du CSTC Art. 331 du RSST Art. 51(3) de la LSST

Autres mesures de sécurité obligatoires

Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs des mesures suivantes doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur :

• **lorsque les travaux ont lieu sur un chantier de construction, aviser la CNESST dans l'avis d'ouverture du chantier de l'exécution de travaux près d'une ligne électrique**	Art. 2.4.1.1 du CSTC
• **pour les travaux exécutés à proximité des lignes électriques basse tension (750 volts et moins), il doit y avoir une isolation entre le travailleur et les parties sous tension non isolées**	Art. 5.1.2 g) du CSTC
• **avant l'exécution de travaux de creusement, demander un repérage préalable par Info-Excavation (gaz, aqueduc, ligne électrique, etc.)**	Art. 3.15.1 du CSTC Art. 51(3) de la LSST

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Électricité : danger d'électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2056.aspx

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:5_2_1

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:331&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM6]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_4_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS7]: Hyperlien vers le service Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/ouverture_fermeture_chantier/etape0.aspx

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:5_1_2&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_1&pointInTime=20180312#20180312

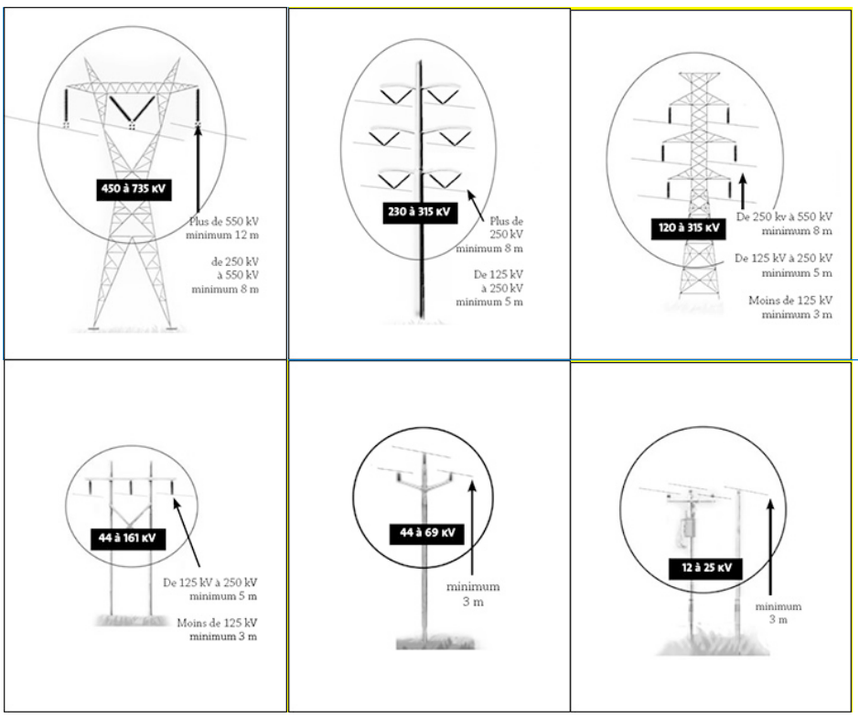
Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mesures préventives

Distances à respecter lors de travaux près d'une ligne électrique

- 3 m d'une ligne électrique de moins de 125 kV
- 5 m d'une ligne électrique de 125 à 250 kV
- 8 m d'une ligne électrique de 250 à 550 kV
- 12 m d'une ligne électrique de plus de 550 kV



Mesures particulières pour un secteur d'activité

Élagage

La zone de 3 mètres autour d'une ligne électrique sous tension doit être considérée comme une zone infranchissable en tout temps. Aucune branche, bille, pièce d'équipement ou personne ne doit pénétrer à l'intérieur de cette zone.

En présence d'un réseau électrique aérien de moyenne tension, l'employeur doit s'assurer de contrôler le risque pour qu'en aucun moment, rien ni personne ne puisse pénétrer dans la zone de 3 mètres pour exécuter le travail, soit en :

- s'assurant que la ligne électrique est hors tension
- adaptant les méthodes de travail
- utilisant des équipements mieux adaptés

Si l'employeur ou le travailleur constate que le risque ne peut pas être contrôlé, il doit refuser d'effectuer le travail.

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Commenté [TS13]: 6 images prises dans page https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/electrisation.aspx
Dans tiroir autres distances à respecter

Commenté [GM14]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Images dans tiroir Distances à respecter
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Électricité : danger d'électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2056.aspx Fini le travail sous tension (irsst) http://www.irsst.qc.ca/media/magazines/V23_04/7-14.pdf Élagage - Travaux près d'une ligne électrique sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2084.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/ouverture_fermeture_chantier/etape0.aspx Travail à proximité des lignes électriques - procédé de travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2310.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Danger près des lignes électriques https://www.youtube.com/watch?v=PwUw-zwl-xs&feature=youtu.be&hd=1
Liens pertinents	Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete

Commenté [TS15]: Logo pas à jour dans la vidéo, mais contenu pertinent.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Électricité
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Électricité, lignes, aériennes, sous, tension, travail, hauteur, électrocution, mesures, préventives
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Électricité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Électricité
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-RP-ChuteMemeNiveau-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/risques-priorises/Pages/chute-meme-niveau.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Chute de même niveau
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Chute de même niveau
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-21 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : intégration des commentaires 2020-01-30 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Chute de même niveau

Dans tous les milieux de travail, les travailleuses et travailleurs peuvent faire une chute de même niveau.

Lorsque le plancher est glissant parce qu'il vient d'être nettoyé ou que le sol est en mauvais état (trous, tapis plissé ou gondolé), les travailleurs risquent de tomber. Les planchers des cuisines, des usines ou des hôpitaux peuvent aussi être souillés d'eau, d'huile, d'aliments, de déchets ou de fluides biologiques qui peuvent rendre le plancher très glissant. En chantier de construction, les sols peuvent être encombrés, en mauvais état ou glissants en raison des conditions météorologiques.

L'employeur a la responsabilité de mettre en place des mesures préventives. De leur côté, les travailleurs doivent les appliquer rigoureusement. Les chutes de même niveau peuvent causer des entorses, foulures, fractures et autres blessures. En appliquant les mesures de prévention requises, elles peuvent facilement être évitées.

Règles à suivre pour être sécuritaire

Mesures de sécurité obligatoires	
Les inspecteurs de la CNESST seront particulièrement attentifs aux situations qui peuvent mener à des chutes de même niveau et s'assureront que les employeurs mettent en place les mesures de prévention requises.	
Pour prévenir les chutes de même niveau, les employeurs doivent maintenir les voies d'accès et de circulation, les passages, les planchers et les postes de travail en bon état, dégagés et non glissants, et ce, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.	Art. 6.1, 6.2, 14.1, 15.1, 15.2, 16.1 et 16.2 du RSST Art. 3.2.4.a), 3.2.4.b) et 3.2.4.c) du CSTC

Autres mesures à mettre en place	
Selon les tâches à exécuter, une ou plusieurs des mesures suivantes doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur :	
• **s'assurer que l'éclairage des lieux est adéquat**	Art. 6.4 et 125 du RSST Art. 3.2.4.f) du CSTC
• **délimiter les voies de circulation et s'assurer que leur largeur permet la manipulation sécuritaire du matériel**	Art. 7, 15.3, 15.4 et 15.5 du RSST
• **s'assurer que le dégagement entre les machines, les installations ou les dépôts de matériaux est suffisant pour permettre que le travail se fasse de façon sécuritaire**	Art. 16.3 du RSST et Art. 3.2.4.g) du CSTC
• **s'assurer que l'empilage de matériel s'effectue de façon à ne pas gêner la circulation dans les voies de circulation, les passages et les allées**	Art. 288.3 du RSST Art. 3.16.2.1.c) du CSTC
• **protéger les fils électriques, rallonges et les tuyaux flexibles lorsqu'ils passent sur les planchers**	Art. 238.1 du RSST Art. 2.11.3.b) du CSTC
• **retirer des postes de travail les déchets et rebuts, de façon qu'ils ne causent aucun inconvénient, en utilisant des récipients appropriés ou un conduit incliné ou vertical**	Art. 18 du RSST Art. 3.2.2.2.a), 3.2.2.2.b) et 3.2.2.4) du CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:6

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:14

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:15

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204#se:3_2_4

Commenté [GM6]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:6

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:125

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_4

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:7

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:15

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:16

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_4

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:288

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_16_2

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:238

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_11_3

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:18

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **aménager les lieux de travail pour protéger les travailleurs, par exemple en :** o **installant des revêtements de sol antidérapants aux endroits à risque de glissade** o **installant des repères visuels pour signaler des dénivelés** o **choisissant un type de revêtement de sol adapté aux activités effectuées lors de la construction d'un nouvel établissement ou lors de la rénovation d'un établissement existant**	Art. 51.1 de la LSST
• **s'assurer que l'organisation du travail est sécuritaire, par exemple en :** o **planifiant les travaux et en allouant le temps requis aux tâches à effectuer pour éviter d'aller trop vite** o **établissant un programme d'entretien des lieux de travail, y compris des aires de stationnement et des voies d'accès** o **établissant des procédures de travail pour gérer les déversements au sol qui prévoient, entre autres, un nettoyage rapide, la désignation d'une personne responsable et l'installation de moyens de signalisation dans l'attente du nettoyage** o **utilisant pour l'entretien des sols des produits adaptés au type de revêtement**	Art. 51.3 de la LSST
• **repérer, contrôler ou éliminer les situations pouvant causer une chute de même niveau aux travailleurs, par exemple en :** o **inspectant régulièrement les lieux de travail pour détecter et corriger ces situations** o **rendant obligatoire le port de chaussures avec semelles antidérapantes dans les milieux de travail présentant un risque élevé de glissade en raison de la nature des activités** o **fournissant durant la période hivernale des crampons amovibles aux travailleurs devant se rendre chez de la clientèle à l'extérieur du lieu de travail**	Art. 51.5 de la LSST
• **informer les travailleurs sur les dangers de chute de même niveau et sur les méthodes de travail sécuritaires**	Art. 51.9 de la LSST

Mesures particulières pour un secteur d'activité

Restauration et transformation alimentaire

Les planchers des cuisines, des boucheries et des usines de transformation alimentaire doivent toujours être entretenus avec soin pour éviter les chutes. La graisse des huiles de cuisson, l'eau ou le sang des carcasses peuvent rendre le plancher très glissant.

Pour éviter les risques de chute de même niveau :

- laver le plancher près des friteuses avec un dégraissant puissant et de l'eau très chaude
- placer de préférence les friteuses dans un endroit moins passant de la cuisine
- installer des poubelles à des endroits faciles d'accès
- ramasser immédiatement tout ce qui tombe par terre
- à la plonge, installer un tapis d'eau spécialement conçu pour éviter la formation de flaques d'eau
- retirer et nettoyer régulièrement ce tapis
- faire l'entretien du lave-vaisselle pour éviter les fuites d'eau
- en l'absence de tapis, utiliser un racloir pour diriger l'eau vers le drain
- garder le plancher bien dégagé
- en boucherie, ne pas utiliser de boîtes de carton pour absorber le sang qui tombe sur le plancher. garder les planchers dégagés et absorber les liquides avec une vadrouille

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [GM24]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	Comment choisir une chaussure de travail antidérapante - irsst https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/100903/n/choisir-chaussures-antiderapantes
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Chute de même niveau
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Chute, même, niveau, accident, travailleur, plancher, glissant, responsabilité, mesures, préventives
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute de même niveau
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute de même niveau
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-SP-Violence-ApprobFinST-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/petits-commerces/Pages/petits-commerces.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Violence en milieu de travail
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Violence en milieu de travail
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Aménagement et organisation du travail, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Dentisterie, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Liés à la sécurité / Psychosociaux Type : Risque prédominant
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-04 : création de la fiche 2020-03-13 : envoi en harmonisation 2020-03-19 : harmonisation 2020-03-20 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-19 : rédaction finale 2020-05-20 : envoi en révision linguistique 2020-06-05 : envoi en approbation finale 2020-06-05 : révision pour donner suite aux commentaires du secteur 2020-07-14 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Violence en milieu de travail

Dans tous les secteurs d'activité, les travailleuses et travailleurs peuvent subir de la violence dans le cadre de leur travail. Cette violence se distingue en 2 types :

Violence interne
Elle se manifeste entre les membres du personnel provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris par le personnel d'encadrement.

Violence externe
Elle peut s'exprimer entre des travailleurs et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi avec l'entreprise comme un client, un patient, un élève ou un fournisseur. La violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

Les différentes formes de violence

- Physique : usage de la force contre une personne, agressions, bris de matériel
- Verbale : injures, cris, menaces
- Psychologique : paroles vexantes et humiliantes, rumeurs
- Symbolique : gestes agressifs ou menaçants exprimant l'intention de blesser ou de nuire, attitudes déplacées ou dégradantes
- Sexuelle : attouchement, viol

Le harcèlement psychologique ou sexuel est également de la violence et peut survenir en milieu de travail. Toute forme de violence doit être dénoncée car elle peut nuire à l'intégrité physique ou psychologique de la personne visée.

Commenté [1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Facteurs qui peuvent augmenter le risque de violence en milieu de travail

Certains facteurs sont reconnus pour augmenter les risques de violence en milieu de travail, par exemple :

- la manutention d'argent comptant, d'objets de valeur ou de médicaments
- l'inspection ou application de règlements
- la prestation de services, de formation, de soins de santé
- le travail avec des personnes instables
- le travail dans des endroits où l'on sert de l'alcool
- travailler seul ou en petit nombre ou dans des endroits peu fréquentés
- le travail communautaire et les services de soins à domicile
- les lieux de travail mobiles (taxi, transport en commun)
- le travail en période de changement organisationnel intense (compression de personnel, grève)

Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs

Commenté [GM2]: Tiroir fermé.

Les employeurs et les travailleurs doivent prévenir les risques en matière de violence au travail :

Employeurs

- Élaborer et mettre en place une politique contre le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
- Utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail qui peuvent survenir dans l'entreprise
- S'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des travailleurs.
- Fournir un environnement de travail sécuritaire pour les travailleurs (accès contrôlé, surveillance par caméra, téléphones d'urgence, boutons d'alarme, sifflets).
- Former, entrainer et superviser les travailleuses et les travailleurs sur les risques de violence reliés à leur travail

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risque/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Travailleurs

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux ou à proximité des lieux de travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Participer à l'identification, à la correction et au contrôle des risques de violence sur le lieu de travail.
- Utiliser les méthodes et techniques mises en place dans l'entreprise.

Mesures de prévention

Commenté [DM5]: Tiroir fermé

Pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, il est recommandé de mettre en place différentes mesures de prévention adaptées à la clientèle, comme :

- Élaborer et appliquer une politique contre la violence qui énumère les formes de violence, mentionne la non-tolérance des phénomènes violents, la description des comportements attendus, l'indentification des personnes visées ainsi que les rôles et responsabilités de tous.
- Établir un programme de prévention de la violence.
- Définir une procédure d'intervention sécuritaire lors de crise de violence.
- Former les travailleurs sur les obligations, les mesures de prévention mises en place et comment agir face à une situation de violence.
- Enquêter et analyser un événement de violence ou une situation susceptible de mener à un accident.
- Se munir de mesures de soutien (retour post-événement, programme d'aide aux employés, mesures de réintégration au travail).

Mesures particulières par secteur

Commerce de détail

Commenté [DM6]: Tiroir fermé

Les travailleuse et les travailleurs de dépanneur, de station-service, de restaurant, de boutique ou de magasin à grande surface sont plus souvent exposés à des risques de voies de fait et de menaces armées, comme lors d'un vol qualifié. Ce type de vol implique généralement l'usage de violence ou de menaces.

Pour assurer la sécurité des travailleuses et des travailleurs, les employeurs peuvent prévenir ces situations par divers moyens, comme :

- dégager les fenêtres pour maximiser la visibilité à l'intérieur
- organiser le travail de façon sécuritaire
- former les travailleuses et travailleurs à réagir de façon sécuritaire lors d'un vol qualifié

En tout temps, en cas de violence

- Rester calme et poli
- Ne pas intervenir physiquement
- Appeler le 911
- Faire un compte-rendu écrit de l'événement

Durant un vol

- Suivre les instructions du voleur
- Rester calme et coopérer
- Ne pas discuter avec le voleur et ne pas le contrarier
- Faire des mouvements calmes et expliquer ses gestes ou déplacements
- Ne pas intervenir physiquement
- Ne pas essayer d'arrêter le voleur
- Ne pas déclencher le système d'alarme, sauf s'il est silencieux, non visible et que cela peut se faire sans danger
- Remettre au voleur ce qu'il demande
- Observer le voleur pour retenir des informations
- Ne jamais poursuivre le voleur

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Après un vol

- Verrouiller les portes
- Ne toucher à rien
- Appeler le 911
- Noter tous les renseignements pertinents
- Ne pas discuter du montant volé avec des personnes non concernées
- Consulter un professionnel de la santé, si nécessaire

Soins de santé et services sociaux

Les travailleurs du domaine de la santé et des services sociaux, par exemple les infirmiers, les travailleurs sociaux, les éducateurs spécialisés peuvent être en contact régulier avec des clientèles en difficulté ou agressives pour différentes raisons. Des problèmes de santé physique ou mentale, des troubles cognitifs, un état d'intoxication à l'alcool, à des drogues ou des médicaments peuvent engendrer des manifestations de violence et d'agressivité.

Pour ces travailleuses et travailleurs, il est important de reconnaître les signes annonciateurs d'un épisode violent et d'appliquer les mesures d'intervention pour désamorcer rapidement la situation qui pourrait échapper à leur contrôle et éviter les contacts physiques.

L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) offre une documentation riche et pertinente sur la prévention des agressions et de la violence.

Commenté [DM7]: Tiroir fermé

Commenté [8]: Hyperlien vers L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales https://asstsas.qc.ca/

Commenté [GM9]: Hyperlien vers https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ● Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. ● Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2015-2018 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC-300-331.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents	ASSTSAS https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail https://www.cchst.ca/topics/wellness/violence/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Violence au travail et clientèles agressives
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Violence, travail, clientèles, agressives, menaces, services, sociaux, psychologique, harcèlement, agression
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Violence au travail et clientèles agressives
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Violence au travail et clientèles agressives
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Prédominant-TMS-TraducEn-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/maux_dos/Pages/dos_limites.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de l'agriculture https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_1002.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Les troubles musculosquelettiques
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Les troubles musculosquelettiques
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Aménagement et organisation du travail, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Dentisterie, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Ergonomique Type : Risque prédominant
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-03 : création de la fiche 2020-03-09 : rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-04-22 : intégration des commentaires de Johanne Prévost 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-19 : intégration des commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-20 : envoi en révision linguistique 2020-06-05 : envoi en approbation finale 2020-06-15 : intégration des commentaires du secteur 2020-06-15 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Les troubles musculosquelettiques

Qu'est-ce qu'un trouble musculosquelettique?

Mal de dos, douleur aux épaules, tendinite, bursite, épicondylite, entorse lombaire et hernie discale sont quelques-uns des troubles musculosquelettiques (TMS) que les travailleuses et travailleurs peuvent développer en faisant leur travail.

Les troubles musculosquelettiques regroupent l'ensemble des blessures de nature musculosquelettique qui affectent les articulations, les muscles, les tendons, les ligaments, les cartilages et parfois les nerfs. Ces blessures sont généralement causées par une trop grande sollicitation des tissus mous, lorsque l'exigence d'un travail dépasse la capacité d'adaptation des tissus.

Les lésions musculosquelettiques sont les plus fréquentes dans tous les milieux de travail. Les mains, les poignets, les coudes, les épaules, le cou et le dos sont les parties du corps le plus souvent affectées.

Signes d'un trouble musculosquelettique

- Douleur à une articulation (en mouvement et au repos)
- Inconfort à une articulation
- Raideur articulaire
- Fatigue localisée (diminution de l'endurance et de la force musculaire)
- Diminution de l'amplitude des mouvements, allant jusqu'à l'impossibilité de bouger
- Enflure
- Engourdissements
- Augmentation de la sensibilité

Les troubles musculosquelettiques peuvent apparaître subitement ou de manière progressive. La fréquence, l'intensité et la durée de l'exposition aux situations de travail à risque influencent l'importance des effets du travail sur la travailleuse ou le travailleur. Il faut intervenir rapidement à l'apparition des premiers signes d'un trouble musculosquelettique. Sinon, le problème peut s'aggraver et le travailleur atteint réduit ses chances de parvenir à un rétablissement complet.

Les 3 stades des troubles musculosquelettiques

Stade 1	Stade 2	Stade 3
• Douleurs et fatigue ressenties durant les heures de travail • Absence de symptômes le soir et après le travail	• Symptômes se manifestant durant les heures de travail • Symptômes persistant après les heures de travail	• Symptômes persistant même au repos • Douleurs ressenties même sans faire de mouvements répétitifs • Douleurs perturbant le sommeil
Cet état peut durer pendant des semaines. Il s'agit d'un état réversible, c'est-à-dire que l'inflammation peut guérir complètement.	La douleur peut réveiller le travailleur la nuit. Cet état peut durer des mois. Il est préférable de consulter un professionnel de la santé avant d'atteindre le stade 3.	À ce stade, les troubles musculosquelettiques peuvent être irréversibles et il n'y a pas de traitement infaillible. Il existe un risque que la douleur devienne chronique, c'est pourquoi il est important de consulter un professionnel de la santé dès que les symptômes se confirment, c'est-à-dire au stade 2.

La prévention des troubles musculosquelettiques en milieu de travail (Tiroir fermé)

Pour prévenir les risques de troubles musculosquelettiques chez les travailleuses et travailleurs, les employeurs et les responsables de la santé et sécurité du travail doivent rester vigilants par rapport aux conditions de travail. Il est important de faire une prise en charge efficace dans le milieu de travail.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers publication Troubles musculo-squelettiques: une démarche simple de prévention https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1554.aspx

Commenté [TS2]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Identifier les causes

La première étape est d'identifier les causes des troubles musculosquelettiques. Pour bien cerner le problème à régler, il faut :

- reconnaître les signaux que le corps envoie (raideur, douleur, engourdissements, fréquence et intensité des symptômes, etc.)
- associer les malaises au travail (quelle tâche suscite la douleur, qu'est-ce qui peut causer le malaise ressenti)
- déterminer les contraintes que la tâche impose (charge lourde, cadence rapide, vibrations, etc.)
- cerner les éléments sur lesquels on peut agir (répartir le travail pour diminuer l'intensité, alléger les charges et les poids de l'équipement, aménager les lieux de travail en réduisant les distances d'atteinte, etc.)

Corriger la situation

La deuxième étape est de corriger, par des mesures concrètes, les situations présentant des risques. Pour y arriver, il faut :

- tester la solution
- évaluer les résultats obtenus et faire des ajustements au besoin

Une solution technique (par exemple, un aménagement ergonomique) peut se doubler de mesures administratives (par exemple, une alternance appropriée des tâches) pour atteindre l'objectif fixé.

Contrôler

Contrôler, c'est empêcher que le risque réapparaisse. Une fois le risque éliminé ou la situation corrigée, les mesures de contrôle visent à s'assurer que le problème est résolu à long terme. Des ajustements sont apportés à la lumière des connaissances acquises à l'étape de corriger la situation. Par exemple, on peut :

- élaborer une politique d'achat incluant des recommandations sur les outils ou les équipements à acheter
- mettre à jour la formation des travailleurs
- faire des inspections et appliquer des mesures de surveillance et de contrôle
- vérifier régulièrement si les moyens utilisés donnent de bons résultats
- mettre en place un système de surveillance des TMS

Il est important d'assurer la permanence des correctifs appliqués.

Principaux facteurs de risque des troubles musculosquelettiques

Lorsqu'un emploi comporte un risque de troubles musculosquelettiques, le travailleur ou le superviseur doit connaître ce risque pour pouvoir le prévenir. Chaque facteur de risque peut contribuer à un degré élevé ou faible. Les facteurs de risque des troubles musculosquelettiques sont souvent combinés.

Efforts physiques excessifs

La force appliquée est un des principaux facteurs de risque de trouble musculosquelettique. C'est la force déployée par le corps pour, par exemple, soulever un objet, l'utiliser ou le transporter. On doit souvent exercer de la force physique pour accomplir une tâche, comme ouvrir une porte, manier un outil ou pousser un chariot. La force à exercer est parfois très importante et l'effort à déployer devient excessif. L'effort physique excessif est un effort dépassant les capacités physiques du travailleur. Soulever, pousser, tirer ou porter une charge lourde, volumineuse ou instable peut mener à un effort excessif.

Moyens de réduire les risques

La solution la plus efficace est d'éliminer la source du risque, par une meilleure conception de la tâche, en mécanisant un chargement qui était fait manuellement, par exemple. Lorsque ce n'est pas possible, une

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques

Commenté [GM6]: Tiroir fermé.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Manipulation manuelle de charges

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

solution à privilégier est d'utiliser l'appareil de manutention adapté à la tâche et de mettre en pratique les conseils d'utilisation sécuritaire pour réduire l'effort dès que la situation le permet.

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de manutention et de levage

Postures non naturelles

Commenté [GM9]: Tiroir fermé.

Une position du corps nécessaire pour exécuter une tâche peut entraîner des tensions articulaires excessives. Chaque articulation a sa posture neutre ou naturelle, dans laquelle elle ressent le minimum de tension. Elle a aussi une limite d'amplitude ou une position dans laquelle elle ressent le maximum de tension. La posture contraignante est donc un important facteur de risque de troubles musculosquelettiques.

Bien souvent, une posture non naturelle est combinée à l'application d'une force. Dans cette situation de travail, 2 facteurs de risque sont présents (posture contraignante et force appliquée) et interagissent pour augmenter la tension articulaire.

Moyens de réduire les risques

La solution idéale se trouve dans la conception et l'organisation du poste de travail, lorsque c'est possible. Des espaces de travail ergonomiques permettent aux travailleurs d'accomplir leurs tâches dans la position la plus naturelle possible. Une telle solution est plus importante encore lorsque les travailleurs doivent appliquer une force.

Répétition des mouvements

Commenté [GM10]: Tiroir fermé.

Certaines tâches requièrent de répéter les mêmes gestes, ce qui sollicite fortement les parties du corps et les tissus concernés. Lorsque les tissus n'arrivent pas à récupérer, on parle d'une sollicitation excessive. La répétition d'un mouvement, combinée à un ou plusieurs autres facteurs de risque, augmente le risque de développer un trouble musculosquelettique.

Moyens de réduire les risques

La solution la plus efficace à ce problème concerne la conception de la tâche. Lorsque la situation le permet, il est recommandé de concevoir ou de corriger les tâches, pour donner le temps aux parties du corps sollicitées de récupérer.

Exposition à des vibrations, des chocs ou des impacts

Commenté [GM11]: Tiroir fermé.

Les travailleurs qui utilisent des outils vibrants, comme des perceuses, sableuses, foreuses, marteaux-piqueurs et autres outils qui émettent des vibrations peuvent être incommodés et même développer des troubles musculosquelettiques, comme le syndrome vibratoire main-bras. La sensibilité de leurs mains peut aussi en être affectée.

Les travailleurs qui conduisent régulièrement une voiture, un camion, un tracteur ou un véhicule hors route sont aussi exposés à des vibrations qui peuvent affecter le corps entier à long terme. Des sièges existent pour neutraliser les vibrations émises par le véhicule et protéger les travailleurs.

Moyens de réduire les risques

Pour se protéger, le meilleur conseil est de réduire l'exposition au minimum.

- Utiliser des outils bien conçus, équilibrés et bien entretenus qui émettent moins de vibrations
- Ajuster l'appareil pour réduire les vibrations à la source.
- Utiliser une poignée qui absorbe les vibrations.
- Éviter de serrer trop fort la poignée de l'appareil.
- Porter des gants antivibratiles.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Compression d'une région du corps

Certaines tâches peuvent exposer les travailleurs à une pression mécanique de tissus mous par un objet dur. Par exemple, les arêtes vives et les angles droits de certains outils peuvent comprimer ou écraser la paume de la main, la base du pouce ou les doigts, et causer des blessures. Le risque augmente s'ils sont utilisés à répétition et si une force est appliquée.

Moyens de réduire les risques

La solution est d'utiliser des outils bien conçus, qui ne compriment pas une petite région de la main ou du corps. Les outils à poignées rembourrées et arrondies, ou ceux conçus pour minimiser la force à appliquer sont à privilégier.

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Insuffisance des périodes de récupération

Certaines situations de travail nécessitent de nombreuses heures de travail et de brèves périodes de repos. Ces périodes de récupération ne sont pas toujours assez longues pour permettre aux tissus sollicités de récupérer. Surtout, si les travailleurs sont exposés à d'autres facteurs de risque, comme la répétition des mouvements, l'effort excessif ou une position non naturelle.

Moyens de réduire les risques

Il est important que ces périodes de travail intensif demeurent brèves pour que le corps ait la possibilité de récupérer. Il est recommandé d'inclure des pauses proportionnelles à la sollicitation pour permettre la récupération. Elles peuvent durer quelques secondes dans un cycle court de travail répétitif, ou plusieurs jours consécutifs dans d'autres situations de travail.

Commenté [GM13]: Tiroir fermé.

Travail au froid

Travailler dans un lieu réfrigéré comme une salle de découpe de la viande, un entrepôt de produits périssables, ou encore travailler à l'extérieur l'hiver, expose le corps au froid. Cette exposition peut créer des tensions musculaires, car le corps a tendance à se crisper quand il a froid. Combiné à d'autres facteurs de risque, le travail au froid peut mener à l'apparition de blessures musculosquelettiques.

Moyens de réduire les risques

Pour éviter de subir les effets du travail au froid, il est conseillé d'éviter les expositions prolongées, de s'habiller chaudement et de prendre des pauses fréquentes dans des lieux chauffés. Il est conseillé de remplacer les vêtements ou les gants qui deviennent humides pendant la journée de travail car l'humidité conduit le froid.

Commenté [GM14]: Tiroir fermé.

Commenté [TS15]: Hyperlien vers la page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Travail au froid

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Troubles musculo-squelettiques: une démarche simple de prévention https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1554.aspx La prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de l'agriculture https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_1002.aspx Troubles musculosquelettiques – Guide d'évaluation des risques, méthode QEC https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_698.aspx Troubles musculo-squelettiques : N'attendez pas d'avoir mal pour en parler https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/500/Pages/dc_500_238_2.aspx Pour bien régler et bien aménager un poste de travail informatisé https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1735.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	http://manutention.irsst.qc.ca/ https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/pdsb-deplacement-de-personnes https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/ergonomie-amenagement-et-organisation-du-travail Les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur reliés au travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/user_upload/Uploads/tx_asssmpublications/pdf/publications/2-89494-390-3.pdf
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Troubles musculosquelettiques
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Troubles, musculosquelettiques, lésions, manutention, maux, dos, posture, statique, effort, répétition, ergonomie
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Troubles musculosquelettiques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Troubles musculosquelettiques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-DéménagementSecuritaire-TraducEn-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/manutention/Pages/reduire_risques_demenagement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	L'organisation du travail : la clé d'un déménagement sécuritaire! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1718.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Déménagement sécuritaire
Libellé de navigation	Déménagement/Déménagement sécuritaire
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Entreposage, usine et manufactures, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien Risques : Physiques / Ergonomique Type : Risque prédominant / Information préventive
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-09 : création de la fiche 2020-04-14 : mise à jour de la rédaction 2020-04-14 : envoi en harmonisation 2020-04-17 : harmonisation 2020-04-17 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-27 : intégration des commentaires du secteur 2020-05-27 : envoi en révision linguistique 2020-06-17 : envoi en approbation finale 2020-07-13 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Déménagement sécuritaire

Les travailleuses et travailleurs en déménagement sont exposés à plusieurs risques de blessures : échapper un meuble, s'écorcher ou se coincer les doigts, glisser ou tomber avec une charge dans les bras, par exemple.

Le manque de temps peut aussi devenir un facteur de risque, surtout dans la haute saison des déménagements. La planification est une étape essentielle pour effectuer un déménagement efficace et sécuritaire. Il faut aussi appliquer des mesures de travail sécuritaires.

Attention!

Lorsqu'il fait très chaud, il est important de suivre les mesures préventives appropriées pour éviter un coup de chaleur. Par exemple : ajuster le rythme de travail, prendre régulièrement de courtes pauses, boire beaucoup d'eau fraîche et porter des vêtements appropriés.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Coup de chaleur

Règles à suivre pour être sécuritaire

Mesures de sécurité recommandées

Commenté [GM2]: Tiroir ouvert.

- Stationner le camion de déménagement aussi proche que possible du lieu de déménagement pour diminuer la distance à couvrir en portant des charges.
- S'assurer que les aires de circulation sont dégagées.
- Utiliser autant que possible des passerelles et des plateformes pour faciliter l'accès au camion et éviter les escaliers. Ces passerelles et plateformes doivent être assez larges (minimum de 60 cm) et d'une pente aussi faible que possible.
- Privilégier l'utilisation d'appareils de manutention roulants pour déplacer les charges. Par exemple, empiler les boîtes sur un diable et déplacer les électroménagers avec un diable pour appareils électroménagers. Dans le cas des charges très lourdes, comme un piano ou un gros réfrigérateur, privilégier un moyen spécialisé.
- Toujours travailler à 2 en utilisant des courroies de déménagement qui se croisent dans le dos pour transporter les étagères, les armoires, les électroménagers et tout autre mobilier lourd.
- S'assurer d'avoir une bonne technique de manutention manuelle des charges : tenir la charge avec une bonne prise, près du corps, et ne pas se surcharger.

Commenté [TS3]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 2 roues

Commenté [TS4]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à électroménagers

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Manipulation manuelle de charges #méthode de travail sécuritaire pour les travailleurs

Technique de chargement et de déchargement sécuritaire

Commenté [GM6]: Tiroir fermé.

- Organiser le travail pour éviter les manipulations inutiles.
- Déterminer l'ordre dans lequel les boîtes seront déplacées.
- Éviter d'utiliser du matériel défectueux.
- Équilibrer les empilages.
- Éviter de transporter des objets trop lourds et demander l'aide d'un collègue au besoin.
- Placer les objets légers sur le haut du chargement.
- Ranger les équipements au fur et à mesure pour que rien ne traîne.
- Ne pas déplacer le véhicule sans fixer le matériel.
- Plier et ranger les couvertures au fur et à mesure.

Technique de transport des boîtes sécuritaire

Commenté [GM7]: Tiroir fermé.

- Évaluer le poids, la rigidité, la stabilité et le centre de gravité de la boîte.
- Maintenir une prise ferme avec les mains.
- Éviter de prendre plusieurs boîtes à la fois pour toujours voir devant soi.
- Approcher la boîte de son corps avant de la lever.
- Durant le transport, tenir la boîte le plus près possible de son corps et à la hauteur des hanches.
- Éviter de faire des torsions du dos quand on a une charge dans les mains.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Adopter, durant la manutention, une posture confortable. Marcher en écartant un peu les pieds, les genoux légèrement fléchis et le dos droit. Faire de petits pas.
- Éviter les mouvements saccadés.
- Éviter les manutentions au-dessus des épaules.

Planification d'un déménagement sécuritaire

Avant le déménagement

- Avoir le matériel et les appareils de manutention requis :
  - accessibles
  - en bon état
  - adéquats pour la tâche à exécuter
- Prévoir le trajet
- Dégager l'espace de travail

Inspection des accès et des lieux

Avant d'entreprendre le déménagement, l'équipe de travail doit :

- visiter les lieux pour organiser et distribuer les tâches
- tenir compte des particularités de l'espace (cage d'escalier, escalier étroit ou tournant, rampes encombrantes, portes basses, entrée exigüe, etc.)
- vérifier l'état des ascenseurs et des monte-charges, s'il y a lieu
- vérifier la largeur et la solidité des escaliers
- dégager tous les lieux de passage (accès, entrées et couloirs)
- dégager le trajet :
  - s'assurer que le plancher est propre et dégagé
  - s'assurer que les escaliers sont propres et dégagés
  - enlever les portes qui gênent
  - caler les portes qui doivent être maintenues ouvertes
  - rouler les tapis
  - enlever les tableaux, les plantes vertes, etc.
  - nettoyer le sol, selon la saison (enlever la neige, le verglas, les feuilles mortes, etc.)
- repérer les différences de niveau
- s'assurer que l'éclairage est suffisant

Préparation et inspection de la marchandise

Les déménageurs doivent s'assurer que ces précautions ont été prises avant de commencer le chargement.

- Les tiroirs des meubles ont été vidés, bloqués ou enlevés.
- Les parties mobiles ou coulissantes des meubles ont été démontées ou fixées solidement.
- Les clous et les vis ont été retirés ou protégés.
- La partie mobile du divan-lit a été fixée.
- Le haut des armoires et des meubles est totalement dégagé.
- Le mobilier est enveloppé dans des couvertures.
- Pour les appareils électroménagers, il faut :
  - vidanger l'eau
  - caler les pièces mobiles
  - ne jamais démonter des appareils électriques ou alimentés au gaz.
- Ne jamais déménager d'appareils avec un réservoir à mazout, à gaz ou à essence.

Préparation des boîtes

Si le client fait les boîtes, les déménageurs doivent :

- vérifier leur solidité et s'assurer que rien ne dépasse
- marquer les boîtes
- s'assurer que les contenants de liquide sont fermés hermétiquement

Si l'équipe de déménagement fait les boîtes, il faut :

Commenté [GM8]: Tiroir fermé.

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Appareils de manutention et de levage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- choisir des boîtes résistantes, de préférence avec des poignées
- éviter de les remplir d'objets lourds
- fermer hermétiquement les contenants de liquide et identifier les boîtes qui les contiennent
- faire des piles stables dont la hauteur ne dépasse pas les épaules
- commencer l'emballage par les tablettes du haut, si on vide une bibliothèque

Formations pertinentes

- Les risques d'accident
- L'utilisation des équipements
- Les grands principes de manutention
- Le travail en équipe
- Les méthodes de chargement des véhicules
- La conduite automobile sécuritaire
- Les risques de coups de chaleur et leur prévention

Moyens de protection

- Gants de travail :
  - ajustés à la taille des mains
  - qui couvrent les poignets et le début des avant-bras
  - faits de matériaux qui réduiront le glissement des charges et absorberont la transpiration
- Vêtements :
  - suffisamment amples pour permettre les mouvements
  - qui couvrent les épaules (un T-shirt, mais pas de camisole) et les cuisses (bermuda et pantalon)
  - qui absorbent la transpiration
- Chaussures de travail avec semelles antidérapantes et embout de protection :
  - pour les travailleurs, des chaussures de sécurité conformes à la norme CAN/CSA-Z195-02, requises par l'article 344 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail;
  - pour les particuliers, de préférence les mêmes chaussures de sécurité que pour les travailleurs, sinon, des souliers fermés et offrant un bon soutien

Ne pas porter de bijoux qui peuvent se coincer et s'accrocher, comme des bagues ou des bracelets.

Commenté [GM10]: Tiroir fermé.

Commenté [TS11]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Gants de travail

Commenté [TS12]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Chaussures antidérapantes

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	L'organisation du travail : la clé d'un déménagement sécuritaire! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1718.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Déménagement sécuritaire
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Déménagement, sécuritaire, travailleur, mesures, appareil, manutention, charges, risque, blessure, transport
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Déménagement sécuritaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Déménagement sécuritaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Manutention-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/manutention/Pages/manutention_manuelle.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune (sauf que la référence à l'IRSST de la page Ressources a été ajoutée dans les liens pertinents et la page Références est supprimée).
Titre de la page	Manipulation manuelle de charges
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Manipulation manuelle de charges
Langue (FR ou EN)	Enw
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Physiques / Ergonomique Type : Information préventive / Manutention
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-05 : création de la fiche 2020-04-14 : mise à jour de la rédaction 2020-04-14 : envoi en harmonisation 2020-04-17 : harmonisation 2020-04-17 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-27 : intégration des commentaires du secteur 2020-05-27 : envoi en révision linguistique 2020-06-17 : envoi en approbation finale 2020-07-13 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Manipulation manuelle de charges

Les travailleuses et travailleurs sont amenés à déplacer et à transporter des charges dans plusieurs milieux de travail. Les usines, les entrepôts, les secteurs manufacturier et de la transformation alimentaire et les magasins en sont quelques exemples.

La manipulation manuelle de charges, aussi appelée manutention, inclut le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge. La charge manipulée peut être une personne ou un objet.

Règles à suivre pour être sécuritaire

Principes de sécurité pour le travailleur

Pour éviter de se blesser en soulevant et en transportant des charges manuellement, les travailleurs devraient appliquer les principes suivants :

- Évaluer la charge (poids, forme, équilibre) et le contexte pour déterminer la meilleure méthode de manutention avant tout déplacement.

Lorsque possible et applicable :

- demander de l'aide
- appliquer les techniques de manutention sécuritaire apprises
- privilégier l'utilisation d'appareils de manutention roulants pour le déplacement des charges lourdes (pousser plutôt que tirer les équipements roulants)

Lorsque la manutention manuelle est nécessaire :

- viser la réduction du chargement initial (lors de la prise) en rapprochant la charge du corps et en limitant la flexion du tronc
- contrôler la répartition du chargement en équilibrant la charge de façon symétrique
- maintenir la courbe naturelle du dos
- effectuer les mouvements avec la force des cuisses
- assurer la stabilité du travailleur de la prise jusqu'au point de dépôt en éliminant toutes les sources d'encombrement
- viser une continuité du mouvement de la prise jusqu'au point de dépôt
- favoriser les glissements, pivots, bascules et roulement de la charge plutôt que le soulèvement de la charge

Facteurs de risque associés à la manipulation manuelle de charges

La manipulation manuelle de charges est une tâche qui comporte des risques de blessures et de troubles musculosquelettiques. Les facteurs de risque associés aux tâches de manutention sont souvent combinés. Cette combinaison de facteurs augmente leurs effets potentiels sur le corps. Afin d'en limiter les répercussions, il est donc important de les identifier, de les corriger et de les contrôler rapidement.

Effort excessif

Cet effort est habituellement fourni au début du mouvement de levage de la charge et dépasse les capacités physiques du travailleur. Il découle d'une charge trop lourde ou placée trop loin ou trop haut par rapport au corps de la personne qui la prend.

Effort asymétrique

Cet effort crée un déséquilibre en étant concentré sur une partie ou un côté du corps. Ce type de déséquilibre, par exemple lors d'une torsion de la colonne vertébrale, fragilise le corps.

Effort soudain

Commenté [GM1]: Tiroir ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention

Commenté [TS3]: Hyperlien vers http://manutention.irsst.qc.ca/intervention-et-prevention/une-nouvelle-approche-de-formation-en-manutention/

Commenté [GM4]: Tiroir fermé.

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS6]: Hyperlien vers https://manutention.irsst.qc.ca/manutention-et-risques/les-risques-en-manutention/

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

L'effort soudain est souvent fourni de manière inattendue, pour éviter une chute lors d'une perte d'équilibre, par exemple.

Efforts par cumul

Il s'agit d'un même effort fourni à répétition ou sur une trop longue période. Cette addition d'efforts cause une fatigue augmentant les risques de troubles musculosquelettiques. Par exemple, monter et descendre des marches à répétition.

D'autres facteurs de risque de troubles musculosquelettiques, comme le travail au froid ou le manque de temps de récupération, peuvent aussi entrer en jeu dans certains cas.

Commenté [TS7]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Travail au froid

Moyens de prévention

Commenté [GM10]: Tiroir fermé

Pour prévenir les troubles musculosquelettiques associés aux tâches de manutention manuelle de charges, il est important d'identifier les situations et les mouvements qui représentent des facteurs de risque pour le travailleur. Il peut s'agir d'une tablette trop haute sur laquelle un travailleur doit déposer des charges lourdes, ou d'une tâche pour laquelle un travailleur doit fournir un effort à répétition. Ces situations doivent être corrigées rapidement. Plus on intervient tôt à l'apparition des premiers signes d'inconfort, plus on a de chances d'éviter une blessure permanente.

Utilisation d'appareils de manutention

La meilleure façon d'éviter les risques de troubles musculosquelettiques est de réduire l'effort fourni pour accomplir des tâches. De nombreux appareils de manutention existent pour effectuer les principaux types de déplacement et réduire la charge le plus possible pour le travailleur.

Commenté [TS11]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention

Organisation du travail

La solution peut parfois résider dans l'organisation du travail. Des tâches répétitives peuvent être faites sur de plus courtes périodes. Varier dans un même quart de travail les types d'efforts à fournir et les parties du corps sollicitées est très important pour permettre aux tissus musculosquelettiques de récupérer. Des tâches peuvent aussi être faites par 2 travailleurs quand l'effort à fournir est trop important pour un seul.

Formation des travailleurs

Offrir une formation aux travailleurs leur donnera les outils nécessaires pour accomplir leurs tâches de façon ergonomique. L'enseignement de techniques de travail sécuritaires permettra aux travailleurs de mieux contrôler le risque en réduisant les efforts déployés et en optimisant les mouvements effectués. Des techniques de travail spécifiques peuvent être enseignées aux travailleurs.

Mesures particulières pour un secteur d'activité

Livraison et déménagement

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Commenté [TS13]: Hyperlien vers Déménagement/Déménagement sécuritaire

Commenté [TS14]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot à plateforme

Commenté [TS15]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Courroies de déménagement

Commenté [TS16]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention//Diable à 2 roues

Commenté [TS17]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à escalier manuel

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à escalier motorisé

Commenté [TS19]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 4 roues

Les risques de blessures sont nombreux dans les secteurs de la livraison et du déménagement : mal forcer en transportant des charges trop grosses ou trop lourdes, échapper un meuble, s'écorcher ou se coincer les doigts, glisser ou tomber avec une charge dans les bras. Pour éviter de se blesser, le livreur et le déménageur doivent utiliser ces appareils de manutention dès que la situation le permet :

- chariot à plateforme
- courroies de déménagement
- diable à 2 roues
- diable à escalier manuel
- diable à escalier motorisé
- diable à 4 roues

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- diable de manutention
- diable pour appareils électroménagers et machines distributrices
- socle roulant

Entreposage, manufactures et usines

Placer des marchandises sur les tablettes d'un entrepôt et déplacer de gros barils dans une usine, par exemple, sont des tâches qui demandent un très grand effort au travailleur quand elles sont faites manuellement. Pour éviter de forcer inutilement et à répétition, le travailleur en entrepôt, en usine ou en manufacture doit utiliser ces appareils de manutention dès que la situation le permet :

- accessoires de préhension de barils pour appareils de levage
- chariot à plateforme
- chariot avec table élévatrice à ciseau
- chariot pour échelle
- chariot pour panneaux
- chariot pour tuyaux et barres
- chariot à pneus
- convoyeur
- déverseur de barils à élévation verticale
- diable pour barils (2 roues)
- diable pour barils (4 roues)
- diable pour seaux
- diable transformable en chariot
- grue mobile
- manipulateur magnétique de tôles
- palan à usage général
- socle pour barils
- socle roulant
- socle roulant avec timon
- socle roulant pour palettes
- système de levage par aspiration
- table élévatrice à ciseaux
- transpalette manuel (chariot pour palettes)
- transpalette motorisé à main
- tricycle

Construction et démolition

Sur un chantier de construction, les travailleurs transportent des matériaux (chaudières de ciment, briques, etc.) et des outils très lourds et parfois difficiles à transporter près du corps. Ils doivent aussi transporter des charges surdimensionnées comme des panneaux de gypse ou de contreplaqué, des tuyaux ou des échelles.

Pour éviter de se blesser, le travailleur de la construction doit utiliser ces appareils de manutention dès que la situation le permet :

- brouette
- chariot à plateforme
- chariot pour échelle
- chariot pour panneaux
- chariot pour tuyaux et barres
- diable pour barils (2 roues)
- diable pour barils (4 roues)
- diable pour seaux
- diable transformable en chariot
- grue mobile
- manipulateur magnétique de tôles
- palan à usage général
- socle roulant
- socle roulant avec timon
- socle roulant pour palettes
- transpalette manuel (chariot pour palettes)
- transpalette motorisé à main
- tricycle

Commenté [TS20]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable de manutention

Commenté [TS21]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable pour électroménagers et machines distributrices

Commenté [GM22]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [GM23]: Tiroir fermé.

Commenté [TS24]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS25]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS26]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS27]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS28]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS29]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS30]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS33]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS34]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS35]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS36]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS37]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS38]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS39]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS40]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS41]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS42]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS43]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS44]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS45]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS46]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS47]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS48]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM49]: Tiroir fermé.

Commenté [TS50]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS51]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM52]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS53]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS54]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS55]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS56]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS57]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS58]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS59]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS60]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS61]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS62]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS63]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS64]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS65]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS66]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS67]: Hyperlien vers Prévention et ...

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Agriculture

Les risques de troubles musculosquelettiques liés au travail agricole sont élevés et très variés. Le travail au champ, les récoltes et la traite, par exemple, peuvent être très difficiles à supporter pour le corps. Sur une ferme, il faut souvent transporter des charges très lourdes comme de la terre, des grains ou encore de l'équipement. Pour éviter d'imposer une pression de plus à son corps, l'agriculteur doit utiliser ces appareils de manutention dès que la situation le permet :

- brouette
- chariot pour échelle
- diable à 2 roues
- diable à escalier manuel
- diable à escalier motorisé
- diable à 4 roues
- diable de manutention
- diable pour seaux
- grue mobile
- socle roulant avec timon
- tricycle

Commerce au détail

La réception, la manutention et l'entreposage de marchandises sont des tâches qui peuvent rapidement devenir épuisantes et qui comportent de nombreux risques de blessures si elles sont faites manuellement. L'espace est souvent maximisé dans les entrepôts et les tablettes peuvent être hautes et difficiles à atteindre. Pour ne pas se blesser, le travailleur doit utiliser ces appareils de manutention dès que la situation le permet :

- chariot à plateforme
- chariot de bibliothèque
- chariot à pneus
- convoyeur
- diable à 2 roues
- diable à escalier manuel
- diable à escalier motorisé
- diable à 4 roues
- diable de manutention
- diable pour appareils électroménagers et machines distributrices
- échelle
- escabeau
- socle roulant
- socle roulant avec timon
- socle roulant pour palettes
- transpalette manuel (chariot pour palettes)
- transpalette motorisé à main
- tricycle

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Commenté [GM68]: Tiroir fermé.

Commenté [TS69]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et contrôler les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS70]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Brouette

Commenté [TS71]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot pour échelle

Commenté [TS72]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 2 roues

Commenté [TS73]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS74]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS75]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS76]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS77]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS78]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS79]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS80]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [GM81]: Tiroir fermé.

Commenté [TS82]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS83]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS84]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS85]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS86]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS87]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS88]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS89]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS90]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS91]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS92]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS93]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS94]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS95]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS96]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS97]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	http://manutention.irsst.qc.ca/ http://manutention.irsst.qc.ca/intervention-et-prevention/une-nouvelle-approche-de-formation-en-manutention/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Manipulation manuelle de charges
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Manupulation, manuelle, manutention, charges, déplacer, transporter, appareils, musculosquelettique, effort, lésion
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Manipulation manuelle de charges
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Manipulation manuelle de charges
twitter:description	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-étapes plaintes et recours (contenus réutilisables)-TraducEn-V008**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Contenus réutilisables
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/changement-injustifie-au-statut-dun-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-liee-au-salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/ressource-sans-titre2.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Les étapes du traitement d'une plainte (contenu réutilisable)
Libellé de navigation	Aucun. (Contenu réutilisable)
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-05 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-23 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-19 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

La travailleuse ou le travailleur qui souhaite déposer une plainte en matière de normes du travail peut le faire de 2 façons :

- en ligne à l'aide du service Plaintes en ligne sur les normes du travail ou
- en communiquant avec nous par téléphone

Le traitement d'une plainte se fait en plusieurs étapes. Tout au long du processus, la travailleuse ou le travailleur est invité à collaborer avec les différents intervenants de la CNESST, notamment en fournissant les informations et les documents qui lui sont demandés.

Analyse de la plainte

Une fois la plainte déposée, un membre de la CNESST communique avec la travailleuse ou le travailleur pour vérifier si la plainte est recevable. Il s'assure entre autres que :

- la plainte est fondée sur un motif prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT)
- la travailleuse ou le travailleur est une personne salariée au sens de la LNT
- son employeur est assujetti à la LNT
- la personne n'a pas d'autres recours prévus par une convention collective ou par une autre loi
- la plainte a été déposée dans le délai prévu par la LNT

Si la CNESST peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et vérifie si la mésentente peut être résolue par une communication avec l'employeur, par exemple en lui expliquant les normes qui s'appliquent. Si ce n'est pas possible, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Si la CNESST considère qu'elle ne peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et lui explique pourquoi. Si la personne est en désaccord avec la décision, elle a 30 jours pour la contester en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision. La CNESST a 30 jours pour y répondre.

Médiation

Lorsqu'une plainte est déposée, la CNESST offre un service de médiation, sans frais, à la travailleuse ou au travailleur et à son employeur. Ceux-ci sont libres de l'accepter ou non.

Si la médiation est refusée ou qu'aucune entente n'est possible, d'autres étapes sont prévues pour tenter de régler la situation.

Enquête

La CNESST mène une enquête pour vérifier le bien-fondé d'une plainte.

Commenté [FC01]: Faire un hyperlien vers https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1

Commenté [GM2]: Hyperlien vers CNESST/Service à la clientèle/Nous joindre

Commenté [VM3]: @intégrateur : Contenu réutilisable no 1

Commenté [VM4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [MV5]: Hyperlien vers Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx

Commenté [VM6]: @intégrateur : Contenu réutilisable 2

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Médiation

Commenté [VM8]: @Intégrateur : Contenu réutilisable no 3

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le rôle de la personne mandatée pour mener une enquête est de recueillir, de valider et d'analyser l'information servant à constituer un dossier complet dans le cas d'une poursuite devant les tribunaux.

En tout temps, pendant l'enquête, la travailleuse ou le travailleur et son employeur ont la possibilité de s'entendre, en conformité avec la loi, pour résoudre la situation. La CNESST cessera alors son intervention.

La Loi sur les commissions d'enquête et la Loi sur les normes du travail prévoient des pouvoirs spécifiques à la personne mandatée pour mener l'enquête. Si elle juge que c'est pertinent, celle-ci peut :

- visiter à une heure raisonnable les lieux du travail ou l'établissement d'un employeur et en faire l'inspection
- exiger des informations et des documents
- communiquer avec toute personne qui pourrait fournir ou valider des informations

Si l'enquête démontre que la plainte n'est pas fondée, le travailleur a 30 jours pour contester la décision en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision.

Si l'enquête démontre que la plainte est fondée, la CNESST confie la plainte à la Direction des affaires juridiques.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

La CNESST remet la plainte entre les mains d'une avocate ou d'un avocat si aucune démarche ne parvient à régler la situation. La travailleuse ou le travailleur n'a aucuns frais à payer lorsqu'elle ou il est représenté par un avocat de la CNESST.

La travailleuse ou le travailleur peut aussi choisir de se faire représenter par une avocate ou un avocat de son choix, et en assumer les frais.

C'est le tribunal qui fixe la date de l'audience. Les délais sont donc variables.

Il est toujours possible de régler la situation avant l'audience. Si aucune entente n'est conclue, les parties seront entendues par le juge.

Commenté [VM9]: Hyperlien vers la Loi sur les commissions d'enquête : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-37

Commenté [MV10]: Hyperlien vers Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx

Commenté [VM11]: @Intégrateur : Contenu réutilisable no 4

Commenté [VM12]: @Intégrateur : Contenu réutilisable no 5

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 98 à 138 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_v-h1 Guide interprétation et Jurisprudence - Art. 98 à 121 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/les-recours-civils-art-98-a-121/98/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Guide interprétation et Jurisprudence - Art. 122 à 123.5 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/124/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Commenté [VM13]: Ces métadonnées sont à titre indicatif seulement. Ce n'est pas une page Web que les internautes pourront consulter.

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les étapes d'une plainte pour les normes du travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Lorsqu'une plainte sur les normes du travail est déposée auprès de la CNESST, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plaintes, normes, travail, dépôt, médiation, enquête, audience
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les étapes d'une plainte pour les normes du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsqu'une plainte sur les normes du travail est déposée auprès de la CNESST, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsqu'une plainte sur les normes du travail est déposée auprès de la CNESST, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les étapes d'une plainte pour les normes du travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lorsqu'une plainte sur les normes du travail est déposée auprès de la CNESST, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte changement statut-TraducEN-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/changement-injustifie-au-statut-dun-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/changement-injustifie-au-statut-dun-salarie/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www.raiddat.org/pdf/info-droits/id-7.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des deux URL
Titre de la page	Plainte pour maintien du statut de salarié
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte pour maintien du statut de salarié
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-26 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-17 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Plainte pour maintien du statut de salarié

Commenté [RN1]: Je crois que cette plainte ne peut pas être déposée en ligne. À vérifier.

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié injustement leur statut de salarié pour celui d'entrepreneur indépendant ou de travailleur autonome ou s'ils sont en désaccord avec ce changement.

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Les travailleuses et travailleurs autonomes

Un travailleur a le droit au maintien de son statut de salarié. Un employeur ne peut pas modifier ce statut pour celui d'un non salarié si les changements qu'il apporte au mode d'exploitation de son entreprise ne le justifient pas.

Même si le contrat liant un travailleur et un employeur contient une disposition selon laquelle le travailleur est un travailleur autonome, celui-ci peut être considérée comme un salarié, au sens de la Loi sur les normes du travail. Par exemple, selon la loi, le vendeur est un salarié, puisque son employeur exerce un contrôle sur son travail.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

(Contenu réutilisable : nº 1)

Commenté [MG3]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 1

Important

La plainte pour droit au maintien du statut de salarié doit être déposée dans un délai raisonnable après la modification du statut par l'employeur, et la travailleuse ou le travailleur doit encore travailler pour l'entreprise.

Analyse de la plainte

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [MG4]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 2

Important

Si la CNESST décide de ne pas donner suite à la plainte après enquête, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Enquête

(Contenu réutilisable nº4)

Commenté [MG5]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 4

Important

Si la CNESST décide de ne pas donner suite à la plainte après enquête, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Contenu réutilisable nº5)

Important

La plainte pour droit au maintien du statut de salarié est entendue par le Tribunal administratif du travail.

Le juge a 60 jours pour rendre sa décision.

Commenté [MG6]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 5

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 86,1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:86_1&pointInTime=20200311#20200311 Guide interprétation et jurisprudence – Art. 86.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/diverses-autres-normes-du-travail-art-85-a-87/861/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte pour maintien du statut de salarié
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié leur statut sans raison.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, statut, salarié, travailleur, autonome, changement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour maintien du statut de salarié
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié leur statut sans raison.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié leur statut sans raison.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour maintien du statut de salarié
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié leur statut sans raison.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte liée salaire-TraducEN-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-liee-au-salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-liee-au-salaire/plainte-liee-au-salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/mesentente-liee-au-salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/porter-plainte-salaire-impaye.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des trois URL de référence
Titre de la page	Plainte liée au salaire
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte liée au salaire
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-09 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-19 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-01 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Plainte liée au salaire

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils croient que leur employeur ne leur paie pas du salaire ou d'autres montants d'argent prévus par la loi.

La CNESST peut réclamer à l'employeur des montants d'argent impayés, comme :

- le salaire
- les heures supplémentaires
- l'indemnité de vacances
- l'indemnité de jours fériés
- l'indemnité de fin d'emploi

L'outil monCalcul aide à établir certains montants auxquels a droit une travailleuse ou un travailleur. N'hésitez pas à l'utiliser.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

(Contenu réutilisable : nº 1)

Important

Le travailleur a 1 an à partir du moment où les montants sont dus pour déposer une plainte auprès de la CNESST.

Analyse de la plainte

(Contenu réutilisable nº2)

Important

Si la CNESST peut donner suite à la plainte, elle va contacter l'employeur et lui demander de verser le montant qu'il doit payer au travailleur. Si l'employeur refuse de payer, une personne mandatée par la CNESST fera une enquête.

Enquête

(Contenu réutilisable nº4)

Important

Si l'enquête démontre que la plainte est fondée et qu'il n'y a aucune entente possible entre la travailleuse ou le travailleur et l'employeur, la CNESST envoie une réclamation à l'employeur. L'employeur a 10 jours pour payer. Si l'employeur ne paie pas dans le délai prévu, la CNESST envoie une mise en demeure. Si l'employeur ne paie toujours pas, la CNESST peut entreprendre une poursuite judiciaire contre l'employeur pour obtenir le paiement pour le compte de la travailleuse ou du travailleur.

Commenté [RN1]: Est-ce que l'arborescence laisse bien entente qu'il s'agit de normes du travail ?

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés/Jours fériés

Commenté [VM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité

Commenté [VM7]: Hyperlien vers MonCaclcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html

Commenté [MG8]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 1

Commenté [MG9]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 2

Commenté [MG10]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 4

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

(Contenu réutilisable nº5)

Commenté [MG11]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 5

Important

L'avocat de la CNESST transmet une mise en demeure à l'employeur. Il a alors 20 jours pour payer. Sinon, la procédure judiciaire lui sera signifiée par un huissier et déposée au dossier de la cour afin d'entreprendre la poursuite judiciaire.

La poursuite judiciaire liée au salaire est entendue par la Cour du Québec ou par la Cour supérieure, selon les montants réclamés.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 98 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:98&pointInTime=20200311#20200311 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 98 à 121 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/les-recours-civils-art-98-a-121/98/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Ma plainte pécuniaire est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1798.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte liée au salaire
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et travailleurs peuvent adresser une plainte à la CNESST pour réclamer du salaire impayé ou d'autres montants d'argent.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, salaire, vacances, fériés, heures supplémentaires, fin, emploi
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte liée au salaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent adresser une plainte à la CNESST pour réclamer du salaire impayé ou d'autres montants d'argent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent adresser une plainte à la CNESST pour réclamer du salaire impayé ou d'autres montants d'argent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte liée au salaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent adresser une plainte à la CNESST pour réclamer du salaire impayé ou d'autres montants d'argent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte congédiement-TraducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/exemples/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des 4 URL
Titre de la page	Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-09 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante

Les travailleuses et travailleurs occupant un emploi pour le même employeur depuis au moins 2 ans peuvent déposer une plainte s'ils croient que leur employeur les a congédiés sans raison valable.

Un employeur peut mettre fin à l'emploi d'une travailleuse ou d'un travailleur. Cela fait partie de l'exercice de son droit de gestion. Cependant, si un conflit doit être tranché par un juge après un licenciement, une mise à pied ou un congédiement, l'employeur doit être en mesure de démontrer que sa décision est fondée sur des motifs justes et suffisants.

Certaines situations peuvent être considérées comme un congédiement sans une cause juste et suffisante.

Exemple

Sophie occupe le même emploi depuis 5 ans. Son employeur la licencie en invoquant des difficultés économiques. Quelques jours plus tard, Sophie apprend que son employeur a embauché, au même salaire, une autre personne qui exécute exactement les mêmes tâches qu'elle effectuait.

Sophie pourrait porter plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante. L'employeur ne peut pas invoquer le licenciement pour des raisons économiques, puisqu'il a remplacé Sophie.

D'autres situations pourraient être considérées comme un congédiement sans cause juste et suffisante, dont un congédiement déguisé ou une double sanction.

Congédiement déguisé

Le congédiement déguisé est un moyen détourné par lequel un employeur congédie une travailleuse ou un travailleur en présentant la fin d'emploi comme un licenciement ou une mise à pied. La travailleuse ou le travailleur peut aussi être amené à démissionner par des modifications importantes et injustifiées de ses conditions de travail ou par différentes formes de harcèlement.

Exemple

Patrick travaille comme mécanicien 40 heures par semaine depuis 10 ans. Il a toujours travaillé à temps plein du lundi au vendredi de 8 h à 17 h au taux horaire de 22 $. Son employeur lui annonce que, dorénavant, il travaillera 20 heures par semaine du lundi au vendredi de 13 h à 17 h au taux horaire de 15 $.

Il pourrait s'agir d'un congédiement déguisé. Les modifications sont importantes et pourraient obliger Patrick à quitter son emploi pour retrouver des conditions de travail équivalentes à celles qu'il avait auparavant.

Double sanction

Un employeur ne peut pas réprimander un travailleur 2 fois pour le même manquement. Par exemple, si l'employeur suspend un travailleur pour une faute qu'il a commise, l'employeur ne peut pas, par la suite, décider de congédier le travailleur pour les mêmes événements.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Droit de gestion

Commenté [MV2]: Hyperlien vers Condition de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Commenté [MG3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Commenté [MG4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Exemple

Carl travaille comme magasinier d'usine depuis 10 ans. Son employeur lui reproche d'avoir fait une erreur de commande et il le suspend pour 5 jours. C'est la première fois que Carl a un reproche et une mesure disciplinaire. Pendant sa suspension, il reçoit une lettre recommandée l'avisant de son congédiement.

Il s'agit d'une double sanction et, par le fait même, d'un congédiement sans cause juste et suffisante puisque, pour le même reproche, l'employeur a d'abord suspendu Carl pour ensuite le congédier.

Ce qui n'est pas un congédiement sans une cause juste et suffisante

Commenté [VM5]: Tiroir

Exemple 1

Anne est représentante pour une compagnie de cosmétiques depuis 5 ans. Son employeur lui apprend au cours d'une rencontre qu'elle est suspendue le temps d'une enquête à la suite d'allégations de vol. Les résultats de l'enquête permettent de conclure qu'Anne a bel et bien volé. Son employeur la rencontre à nouveau pour la congédier.

Ce congédiement est justifié et il ne s'agit pas d'une double sanction, puisque l'employeur a attendu les résultats de l'enquête pour décider de congédier Anne.

Exemple 2

Maxime travaille pour la même entreprise depuis 3 ans. Victime de graves difficultés économiques, son employeur a dû faire plusieurs mises à pied. Maxime est licencié avec tous ses collègues qui ont le même nombre d'années de service continu.

Il s'agit d'un licenciement malheureux, mais légal. L'employeur éprouve de réelles difficultés économiques et Maxime n'est pas le seul à avoir perdu son emploi.

Exemple 3

Claudie est secrétaire réceptionniste depuis 4 ans. Elle a toujours travaillé 40 heures par semaine, soit 36 heures de jour et 4 heures un soir par semaine. À cause d'une baisse d'achalandage, son employeur décide de ne plus ouvrir le soir. Il doit donc modifier l'horaire de Claudie, qui passe à 36 heures par semaine. Claudie prétend qu'il s'agit d'un congédiement déguisé.

Il ne s'agit pas d'un congédiement déguisé, car les conditions de travail de Claudie n'ont pas été modifiées de façon importante.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

(Contenu réutilisable : nº 1)

Commenté [MG6]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 1

Important

Le travailleur a 45 jours à partir de la date de son congédiement pour déposer sa plainte.

Analyse de la plainte

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [MG7]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Médiation

(Contenu réutilisable nº3)

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

(Contenu réutilisable nº5)

Important

La plainte pour un congédiement sans une cause juste et suffisante est entendue par le Tribunal administratif du travail.

Si le juge détermine que la plainte est fondée, il peut :

- ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans l'emploi qu'il occupait avant son congédiement
- ordonner à l'employeur de payer au travailleur une indemnité équivalente au salaire perdu depuis son congédiement
- rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable

Dans le cas d'une aide familiale domestique et d'un gardien ou d'une gardienne de personne, le juge ne peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans l'emploi qu'il occupait avant son congédiement.

Commenté [MG8]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 3

Commenté [MG9]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 5

Commenté [FC010]: Hyperlien vers le site du TAT : https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [VM11]: Hyperlien vers le Tribunal administratif du travail : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Commenté [VM12]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/aide familiale domestique

Commenté [VM13]: Conditions de travail/Conditions particulières/Les gardiennes et gardiens de personnes

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 124 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:124&pointInTime=20200311#20200311 Guide interprétation et jurisprudence – Art. 124 à 135 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/124/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Ma plainte est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1799.aspx
Hyperlien vers Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur les a congédiés injustement.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, congédiement, médiation, audience
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur les a congédiés injustement.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur les a congédiés injustement.
twitter:title	Plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur les a congédiés injustement.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte harcèlement psy ou sexuel-TraducEN-V007**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-1-le-depot-dune-plainte/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-2-lanalyse-preliminaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-3-la-mediation/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-4-lenquete/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-5-la-preparation-du-dossier-en-vue-de-laudience-devant-le-tribunal-administratif-du-travail/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-6-laudience-devant-le-tribunal-administratif-du-travail/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/plainte-pour-harcelement-psychologique/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-psychologique-au-travail?gclid=EAIaIQobChMI6-jhsJGf6AIVAuiGCh3xQQrhEAAYASAAEgJ09vD_BwE
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des URL de référence
Titre de la page	Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Langue (FR ou EN)	EN
Historique	2020-03-09 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-00-00 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel

En cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST en matière de normes du travail.

Si le harcèlement a conduit à une lésion psychologique attestée par un médecin, la travailleuse ou le travailleur pourrait être indemnisé par la CNESST à la suite de l'analyse de son dossier. Dans ce cas, il est recommandé de faire une réclamation pour un accident du travail et de déposer une plainte en matière de normes du travail.

Si la plainte concerne une conduite à caractère discriminatoire, une plainte peut aussi être déposée auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Remarque
Nous vous invitons à consulter nos exemples pour vous aider à reconnaître les situations de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte en normes du travail

(Contenu réutilisable : nº 1)

Important

Le travailleur a 2 ans suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement pour déposer une plainte.

Analyse de la plainte

(Contenu réutilisable nº2)

Important

Si la CNESST ne peut donner suite à la plainte, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Quoi faire si vous avez un accident du travail?

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : http://www.cdpdj.qc.ca/fr/Pages/default.aspx

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail/Harcèlement psychologique ou sexuel/ Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel/Exemples

Commenté [MG5]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 1

Commenté [MG6]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Médiation

(Contenu réutilisable nº3)

Enquête

(Contenu réutilisable nº4)

Les noms des témoins ou de toute autre personne rencontrée dans le cadre d'une enquête en harcèlement psychologique ou sexuel ne seront en aucun cas dévoilés.

Important

Si la CNESST décide de ne pas donner suite à la plainte après enquête, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander à ce que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

(Contenu réutilisable nº5)

Important

La plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel est entendue par le Tribunal administratif du travail.

Si le juge conclut que le travailleur a été victime de harcèlement psychologique ou sexuel et que l'employeur n'a pas respecté ses obligations, il peut ordonner à l'employeur de :

- réintégrer le travailleur dans son emploi
- payer au travailleur une indemnité correspondant au salaire perdu, s'il y a lieu
- prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement
- ordonner à l'employeur de verser au travailleur des dommages et intérêts punitifs et moraux
- verser au travailleur une indemnité pour perte d'emploi, s'il y a lieu
- financer le soutien psychologique requis par le travailleur pour une période raisonnable (cette période est déterminée par le juge)
- modifier le dossier disciplinaire du travailleur

Commenté [MG7]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 3

Commenté [VM8]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 4

Commenté [MV9]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 5

Commenté [VM10]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Commenté [FC011]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 123.6 à 123.16 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_v-gb:l_ii_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 123.6 à 123.16 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-en-cas-de-harcelement-psychologique-art-1236-a-12316/12316/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-998web.pdf Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx Ma plainte est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1799.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Exposé des faits À VENIR Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	En cas d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, harcèlement, psychologique, sexuel, médiation, enquête, audience
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte pratique interdite-TraducEN-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/plainte-pour-pratique-interdite/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/pratiques-interdites/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/porter-plainte-pratique-interdite.aspx https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-motifs-interdits-de-congediement-et-de-sanctions http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/pratiques-interdites-congediement.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des 3 URL
Titre de la page	Plainte pour pratique interdite
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte pour pratique interdite
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-10 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-23 : harmonisation 2020-03-26 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Plainte pour pratique interdite

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils croient qu'ils sont victimes de sanctions, de mesures discriminatoires ou de représailles interdites par la loi de la part de leur employeur.

Reconnaître une pratique interdite

Dans certaines circonstances, il est interdit à un employeur de sanctionner une travailleuse ou un travailleur. Par exemple, un travailleur ne peut être congédié, suspendu, déplacé ou se voir imposer toute autre sanction, s'il :

- exerce un droit reconnu (par exemple, une réclamation de salaire ou un droit de vote lors d'élections provinciales)
- s'absente pour un congé de maladie ou après avoir été victime d'un acte criminel ou de violence conjugale ou sexuelle
- refuse de travailler plus que ses heures habituelles pour remplir des obligations familiales
- s'absente pour un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental

Exemple 1
Jacynthe vient d'apprendre qu'elle est enceinte. Elle annonce la bonne nouvelle à son employeur et parle avec lui de son congé de maternité. Quelques jours plus tard, elle apprend qu'elle est congédiée. Jacynthe pourrait déposer une plainte pour pratique interdite. Un employeur ne peut pas congédier une travailleuse parce qu'elle est enceinte.

Exemple 2
François doit s'absenter du travail car la garderie de son enfant est fermée en raison d'un problème de plomberie. Son employeur menace de le congédier. En cas de congédiement, François pourrait déposer une plainte pour pratique interdite. Un employeur ne peut pas congédier un travailleur qui s'absente pour remplir des obligations familiales ou parentales.

L'article 122 de la Loi sur les normes du travail compte plusieurs autres motifs concernant les différentes pratiques interdites.

Si une travailleuse ou un travailleur est congédié ou sanctionné pour un motif interdit par la Loi, ce sera à l'employeur de prouver que ce n'est pas pour l'une ou l'autre de ces raisons qu'il a agi.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

(Contenu réutilisable : nº 1)

Important

Le travailleur a 45 jours pour déposer une plainte à compter du jour de son congédiement ou de la sanction. Dans le cas d'un travailleur obligé de prendre sa retraite, ou qui reçoit une sanction après avoir refusé une mise à la retraite, le délai est de 90 jours.

Analyse de la plainte

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes d'acte criminel

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité

Commenté [6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de paternité

Commenté [7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental

Commenté [8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [VM9]: Hyperlien vers article 122 de la Loi sur les normes du travail : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:122&pointInTime=20200513#20200513

Commenté [MG10]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 1

Commenté [MG11]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Médiation

(Contenu réutilisable nº3)

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

(Contenu réutilisable nº5)

Important

La plainte pour pratique interdite est entendue par le Tribunal administratif du travail. Si le juge détermine que la plainte est justifiée, il peut ordonner à l'employeur de :

- réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges
- verser au travailleur une indemnité équivalente au montant du salaire et des avantages perdus à la suite de la sanction reçue

Dans le cas d'un d'une aide familiale à domicile ou d'une gardienne ou d'un gardien de personne, le juge du Tribunal administratif du travail peut seulement ordonner à l'employeur de lui verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé en étant congédié.

Commenté [MG12]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 3

Commenté [MG13]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 5

Commenté [FC014]: Hyperlien vers le site du TAT : https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [VM15]: Hyperlien vers Tribunal administratif du tribunal : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 122 à 123.5 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_v-gb:l_ii-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 122-123.5 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/122/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Ma plainte est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1799.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte pour pratique interdite
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient qu'ils sont victimes d'une pratique interdite par la loi.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, pratique, interdite, médiation, enquête, audience
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour pratique interdite
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient qu'ils sont victimes d'une pratique interdite par la loi.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient qu'ils sont victimes d'une pratique interdite par la loi.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour pratique interdite
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient qu'ils sont victimes d'une pratique interdite par la loi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte pour disparité conditions travail-TraducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/disparites-dans-les-conditions-de-travail/exemples/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/disparites-dans-les-conditions-de-travail/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/disparites-dans-les-conditions-de-travail/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www.portailrh.org/guides/Guide-LNT_Ordre-des-CRHA_VF.pdf https://canosmauricie.org/blogues/disparites-dans-les-conditions-de-travail/ https://canosmauricie.org/blogues/recours-plainte-pour-disparite-de-traitement/ [redacted] https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3147-6_changements-majeurs-a-la-loi-sur-les-normes-du-travail-aide-memoire-pour-les-employeurs.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Plainte pour disparité dans les conditions de travail
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte pour disparité dans les conditions de travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires,	2020-03-11 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-23 : harmonisation 2020-03-26 : envoi en révision et commentaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-00-00 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Plainte pour disparité dans les conditions de travail

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leurs conditions de travail sont différentes de celles de leurs collègues qui font les mêmes tâches, dans le même établissement, uniquement en raison de leur date d'embauche. Ces disparités dans les conditions de travail sont interdites par la Loi sur les normes du travail.

Des disparités dans les conditions de travail basées sur l'ancienneté, les qualifications professionnelles, l'expérience, le rendement ou la qualité du travail, par exemple, sont possibles dans la mesure où tous les travailleuses et travailleurs ayant le même profil ont le même traitement.

Les conditions de travail visées

Les conditions de travail pour lesquelles il est interdit d'avoir des disparités uniquement en fonction de la date d'embauche sont celles qui sont encadrées par la loi :

- le salaire
- la durée du travail
- les jours fériés, chômés et payés
- les vacances
- les repos
- les absences pour cause de maladie ou d'accident
- les absences et congés pour des obligations parentales ou familiales
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail
- l'uniforme, le matériel et les outils fournis et les frais de formation et de déplacement
- le régime de retraite et les autres avantages sociaux, si la disparité n'existait pas le 11 juin 2018 (les disparités sont maintenues si elles existaient avant le 11 juin 2018)

Exemples de disparités

Exemple 1

Antonio et 3 autres travailleurs ont été embauchés le 15 juin 2020. Ses collègues et lui ont droit à une indemnité de vacances de 6 % alors que les travailleurs engagés avant le 1er juin ont droit à une indemnité de 8 %. Même si l'indemnité minimale prévue par la loi est de 4 %, Angelo et les 3 autres travailleurs pourraient déposer une plainte auprès de la CNESST pour disparité dans les conditions de travail et réclamer la différence entre leur indemnité actuelle et celle des travailleurs embauchés avant le 1er juin. Leurs conditions de travail sont moins avantageuses uniquement en raison de leur date d'embauche.

Exemple 2

Le 1er septembre 2019, Julie a été embauchée comme caissière dans un supermarché. Comme le prévoit la convention collective, son salaire est de 14 $ l'heure. Ses collègues, qui font le même travail qu'elle, sont entrés en fonction quelques semaines avant la signature de cette convention collective. Leur salaire est de 14,50 $ l'heure. La nouvelle convention collective ne prévoit aucun rattrapage salarial qui permettrait à Julie d'obtenir le même salaire que ses collègues entrés en service peu de temps avant elle. Si c'est seulement la date d'embauche qui justifie le salaire plus bas de Julie, il s'agit d'une disparité salariale interdite par la loi.

Commenté [MV1]: Hyperlien vers la Loi sur les normes du travail : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowTdm/cs/N-1.1

Commenté [MV2]: Hyperlien vers Condition de travail/Salaire et paye/Salaire

Commenté [MV3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés

Commenté [MV4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Commenté [MV5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire

Commenté [MG6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [MV7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [MV8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité

Commenté [MV9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licendiement, mise à pied, congédieemnt et démission

Commenté [MV10]: Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Commenté [MV11]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Paye/Vêtement particulier et matériel obligatoire

Commenté [MV12]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Formations des travailleuses et travailleurs

Commenté [MV13]: Tiroir

Commenté [VM14]: Exemple tiré de https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/disparites-dans-les-conditions-de-travail/exemples/index.html

Commenté [VM15]: Exemple tiré de https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/disparites-dans-les-conditions-de-travail/exemples/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Ce qui n'est pas une disparité dans les conditions de travail

Des ajustements permanents ou temporaires des conditions de travail sont permis dans certaines circonstances.

Circonstances	Ajustements permanents ou temporaires
Travailleuse ou travailleur handicapé	Les conditions de travail peuvent être adaptées en permanence pour lui permettre de travailler
Reclassement ou de rétrogradation d'un travailleur ou lors d'une fusion d'entreprise ou d'une réorganisation interne	Des distinctions temporaires sont alors permises, le temps d'effectuer les correctifs. Ces distinctions doivent être éliminées progressivement dans un délai raisonnable.
Présence de plusieurs échelles salariales dans l'entreprise	L'employeur doit alors établir une seule échelle dans un délai raisonnable, établi selon certains critères comme le nombre de travailleurs ou l'ampleur de l'écart à combler).

Exemples qui ne sont pas des disparités

Commenté [MV16]: Tiroir

Exemple 1

Commenté [VM17]: Exemple intégral de https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/disparites-dans-les-conditions-de-travail/exemples/index.html

Jusqu'à tout récemment, Juan travaillait comme chef d'équipe dans un atelier. Il gagnait 20 $ l'heure, selon les modalités de sa convention collective. À la suite de plusieurs changements dans l'entreprise, son poste a été aboli. Il a été réaffecté à un poste d'opérateur et est maintenant payé 17 $ l'heure.

Malgré ce reclassement, l'employeur pourrait décider de maintenir le salaire de Juan à 20 $ l'heure en attendant l'indexation jusqu'à ce taux de l'échelle salariale. Dans ce cas, la disparité est permise, puisqu'il s'agit d'un ajustement temporaire. Les collègues de Juan n'auraient alors pas le droit de prendre le salaire de Juan comme base de comparaison pour invoquer une disparité salariale.

Exemple 2

Commenté [VM18]: Exemple intégral de https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/disparites-dans-les-conditions-de-travail/exemples/index.html

Les employées et employés d'entretien syndiqués de l'entreprise ABC gagnent 18 $ l'heure au maximum de l'échelle prévue à leur convention collective. Pour augmenter ses parts de marché, ABC fusionne avec XYZ, autre entreprise dont les employées et employés d'entretien sont payés à un taux maximal de 15 $ l'heure.

Pour ne pas pénaliser le personnel d'ABC, l'employeur pourrait conserver temporairement cet écart de salaire, sans contrevenir à *la* Loi sur les normes du travail. L'entreprise est tenue d'établir une échelle unique pour tous ses employées et employés d'entretien dans un délai raisonnable.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

(Contenu réutilisable : nº 1)

Commenté [MG19]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable : nº 1

Important

Le travailleur a 1 an à compter du moment où il a pris connaissance de la distinction pour déposer une plainte pour disparité dans ses conditions de travail auprès de la CNESST.

Analyse de la plainte

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [MG20]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable : nº 2

Important

Si la CNESST ne peut donner suite à la plainte, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Enquête

(Contenu réutilisable nº4)

Commenté [MG21]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable : nº 4

Important

Si la CNESST ne peut donner suite à la plainte, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

(Contenu réutilisable nº5)

Commenté [MG22]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable : nº 5

Important

La plainte pour disparité dans les conditions de travail est entendue par le Tribunal administratif du travail.

Commenté [VM23]: Hyperlien vers Tribunal administratif : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Si le juge détermine que la plainte est justifiée, il peut ordonner à l'employeur :

- de faire cesser la disparité
- l'adhésion de la travailleuse ou du travailleur à un régime de retraite ou lui donner les avantages sociaux applicables
- de verser une indemnité à la travailleuse ou au travailleur pour compenser la perte résultant de la disparité

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)
(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 87.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:87_1&pointInTime=20200311#20200311 Guide interprétation et jurisprudence – Art. 87.1 à 87.3 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/disparites-de-traitement-art-871-a-873/871/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Ma plainte est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1799.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Faire un lien vers Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte pour disparité dans les conditions de travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Le travailleur peut déposer une plainte à la CNESST pour une disparité dans ses conditions de travail établie en fonction de sa date d'embauche.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, conditions, travail, date, embauche, enquête, audience
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour disparité dans les conditions de travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le travailleur peut déposer une plainte à la CNESST pour une disparité dans ses conditions de travail établie en fonction de sa date d'embauche.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le travailleur peut déposer une plainte à la CNESST pour une disparité dans ses conditions de travail établie en fonction de sa date d'embauche.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour disparité dans les conditions de travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le travailleur peut déposer une plainte à la CNESST pour une disparité dans ses conditions de travail établie en fonction de sa date d'embauche.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HTSE-HT-Droit de refus-RevComMG-V001.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Droit de refus
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Droit de refus
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-10-15 : création de la fiche 2020-10-15 : mise à jour de la rédaction 2020-10-19 : envoi en harmonisation 2020-10-19 : envoi en révision et commentaires 2020-10-19 : envoi en intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Droit de refus

Dans certaines circonstances, les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de faire une tâche ou des heures supplémentaires.

1. **Droit de refuser de faire une tâche**

   Métadescription

2. **Droit de refuser de faire des heures supplémentaires**

   Métadescription

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Droit de refuser de faire une tâche

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Droit de refuser de faire des heures supplémentaires

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Droit de refus
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de faire une tâche ou des heures supplémentaires.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	refus, tâches, heures supplémentaires
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Droit de refus
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de faire une tâche ou des heures supplémentaires.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de faire une tâche ou des heures supplémentaires.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Droit de refus
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de faire une tâche ou des heures supplémentaires.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**A2-DEF-Trav-Calcul des 14 premiers jours-ApprobFinMV-V003**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/indemnite-revenu-lesion-professionnelle.aspx https://www.avocat.qc.ca/affaires/iicnesst.htm
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une nouvelle page
Titre de la page	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités/Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-05 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours

Lorsque les travailleuses et travailleurs sont incapables d'exercer leur emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit leur verser 90 % de leur revenu net pour les jours où ils auraient normalement travaillé, sans tenir compte de la journée de l'accident.

Ce salaire constitue une indemnité de remplacement du revenu. La CNESST rembourse cette indemnité à l'employeur, que la réclamation soit acceptée ou non. En tant qu'employeur, pour obtenir ce remboursement, vous devez remplir le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement.

À compter du 15e jour suivant le début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST versera l'indemnité de remplacement du revenu.

Remarque

Certains employeurs sont tenus de verser l'indemnité de remplacement du revenu au-delà de la période des 14 premiers jours en vertu d'une convention collective, d'une entente ou d'un décret. Dans ces cas, la CNESST rembourse à l'employeur l'indemnité qu'elle aurait normalement versée au travailleur.

Comment calculer l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours?

1. Déterminer le jour de l'abandon et la période de 14 jours

Le jour de l'abandon du travail est le dernier jour travaillé, en tout ou en partie, par un travailleur à la suite d'une lésion professionnelle. Lorsqu'un travailleur se blesse au travail et qu'il ne peut pas travailler le reste de la journée, l'employeur doit lui payer 100 % de son salaire net habituel.

Le jour de l'abandon ne doit pas être inclus dans le calcul des 14 premiers jours d'incapacité.

Après avoir déterminé le jour de l'abandon, les 14 jours complets suivants, y compris les samedis et les dimanches, doivent être comptés.

Exemple d'Hugo

Le 4 novembre, Hugo se blesse au travail et cesse de travailler le jour même. Il revient au travail le 13 novembre. La période de 14 jours d'Hugo est du 5 novembre au 18 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Commenté [GM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/ Indemnités et remboursement/Indemnités/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [VM4]: Hyperlien vers le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx

Commenté [GM5]: Hyperlien vers la définition du lexique pour « Lésion professionnelle »

Commenté [GM6]: Encadré

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Jour de l'événement : 4 novembre

Jour de l'abandon : 4 novembre

14 premiers jours : 5 au 18 novembre

Jour du retour au travail : 13 novembre

2. Déterminer le nombre de jours payables

Pour déterminer le nombre de jours payables pendant la période des 14 premiers jours, il faut établir les jours où le travailleur aurait normalement travaillé avant d'être incapable de travailler en raison d'une lésion professionnelle.

Exemple d'Hugo

Hugo travaille 40 heures, du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures. Puisqu'il est de retour le 13 novembre, il a droit à 6 jours payables.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Commenté [VM7]: @Intégrateur : Tableau tiré du document Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc200_6232.aspx :

Jour de l'événement : 4 novembre

Jour de l'abandon : 4 novembre

14 premiers jours : 5 au 18 novembre

Jour du retour au travail : 13 novembre

Jours payables

3. Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période

Pour calculer le salaire à verser au travailleur, le salaire brut doit être pris en considération jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable en vigueur au moment où se manifeste la lésion. Ce montant est sujet à révision au 1er janvier de chaque année.

Salaire brut

Le salaire brut est le salaire prévu au contrat de travail. Il inclut toutes formes de rémunération, comme les bonis, les pourboires, les primes et les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être incluses dans le salaire brut, à condition qu'elles soient prévues à l'horaire de l'employé durant la période de calcul ou qu'elles aient été versées régulièrement auparavant.

Salaire brut d'Hugo

Horaire de travail : du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures

Nombre d'heures par semaine : 40 heures

Salaire brut par semaine : 760 $

Salaire brut par jour : 760 $ ÷ 5 = 152 $

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Salaire maximum assurable

Le salaire brut doit être pris en considération jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable. Le salaire maximum assurable est revu au 1er janvier de chaque année.

Commenté [GM8]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/salaire-maximum-assurable

Salaire maximum assurable en 2020

Salaire annuel maximum : 78 500 $

Salaire maximum assurable pour la période de 14 jours : 3 011,12$

Salaire maximum assurable pour une période de 7 jours : 3 011,12 $ ÷ 2 = 1 505,56 $

Salaire maximum assurable pour la semaine de 5 jours : 1 505,56 $ ÷ 5 = 301,11 $

Le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période de 14 jours de Hugo

Types de salaires	**Jours payables**
Salaire brut	152 $ x 6 jours payables = 912 $
Salaire maximum assurable	306,11 $ x 6 jours payables = 1 806,67 $

Le salaire à retenir pour les 6 jours payables est de 912 $, car il correspond à la perte salariale de Hugo et ne dépasse pas le salaire maximum assurable qui est de 1 806,67 $.

4. Calculer le salaire net du travailleur

Le salaire net équivaut au salaire brut moins les retenues à la source faites habituellement par l'employeur, à la période normale de paye, mais uniquement en vertu de :

- la Loi de l'impôt sur le revenu (impôt fédéral)
- la Loi sur les impôts (impôt provincial)
- la Loi sur l'assurance-emploi
- la Loi sur le régime des rentes du Québec
- la Loi sur l'assurance parentale

5. Calculer l'indemnité à verser au travailleur

L'indemnité à verser au travailleur correspond à 90 % de son salaire net pour les jours payables, c'est-à-dire pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé s'il n'avait pas eu de lésion professionnelle.

1. Calculer le salaire net quotidien en divisant le salaire net par le nombre de jours compris dans une période normale de paye.

   (Salaire net ÷ Nombre de jours de la période de paye = Salaire net quotidien)

2. Calculer le salaire net des jours payables en multipliant le salaire net quotidien par le nombre de jours payables

   (Salaire net quotidien x Nombre de jours payables = Salaire des jours payables)

3. Calculer 90 % du salaire net des jours payables pour obtenir le montant de l'indemnité à verser au travailleur

   (90 % du salaire net des jours payables = Indemnité à verser au travailleur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Exemple d'Hugo

Hugo, dont le salaire net correspond à 1 155,15 $ pour 10 jours de travail, s'est absenté 6 jours.

Types de salaire	**Calculs**
Salaire net quotidien	1 155,15 $ ÷ 10 jours = 115,52 $
Salaire net des jours payables	115,52 $ x 6 = 693,12 $
90 % du salaire net des jours payables	693,12 $ - 10 % = 623,81 $

L'employeur doit donc verser 623,81 $ à Hugo.

Remarque

D'autres exemples que celui d'Hugo sont présentés dans le document Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours.

Commenté [VM9]: Hyperlien vers Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx

Commenté [GM10]: Encadré.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, remplacement du revenu, calcul 14 premiers jours, employeur, 90 %, salaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-ApprobFinMV-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury et Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Secrétariat général et plaintes sur la qualité
Nom du représentant de secteur	Geneviève Caillé Caroline Blain Olivia De Candido Caroline Samson
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert Maryline Gilbert Nathalie Gagnon
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/nous-joindre/Pages/nous-joindre.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Cette page remplacera la page A1 Plaintes et recours du parcours R1.1
Titre de la page	Situations justifiant le dépôt d'une plainte
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Situations justifiant le dépôt d'une plainte
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-11 : création de la fiche 2020-08-13 : mise à jour de la rédaction (ajout des motifs de plaintes NT) 2020-08-21 : envoi en harmonisation 2020-08-24 : envoi en révision et commentaires 2020-00-00 : rédaction finale 2020-00-00 : envoi en révision linguistique 2020-00-00 : envoi en approbation finale 2020-08-27 : prêt pour intégration 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Situations justifiant le dépôt d'une plainte

Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST. Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils croient que leurs droits ou que les lois que la CNESST fait appliquer ne sont pas respectées dans leur milieu de travail. Ils peuvent également exprimer une insatisfaction pour des services reçus ou non.

L'employeur, l'entrepreneur, l'association accréditée, le fournisseur ou le prestataire de services peut également déposer une plainte pour dénoncer une situation non conforme.

Plaintes en normes du travail

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils croient que :

- leur employeur a modifié injustement leur statut de salarié pour celui d'entrepreneur indépendant ou de travailleur autonome ou s'ils sont en désaccord avec ce changement
- leur employeur ne leur paie pas leur salaire ou d'autres montants d'argent prévus par la loi
- leur employeur les a congédiés sans raison valable
- ils sont victimes d'harcèlement psychologique ou sexuel
- ils sont victimes de pratiques interdites, c'est-à-dire des sanctions, des mesures discriminatoires ou des représailles de la part de leur employeur
- leurs conditions de travail diffèrent de celles de leurs collègues qui font les mêmes tâches, dans le même établissement, uniquement en raison de leur date d'embauche

Plaintes en équité salariale

Il est possible de déposer une plainte en équité salariale lorsque :

- l'employeur n'a pas réalisé ses travaux d'équité salariale alors qu'il en avait l'obligation
- des travaux d'équité salariale ont été réalisés incorrectement
- l'employeur n'a pas payé tous les ajustements salariaux dus à la travailleuse ou au travailleur
- une conduite interdite a été observée lors de la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou en lien avec l'évaluation du maintien
- la travailleuse ou le travailleur est victime de représailles pour avoir exercé un droit prévu dans la Loi sur l'équité salariale

Lorsqu'une mésentente survient durant des travaux d'équité salariale qui se font en comité ou par l'employeur en collaboration avec une association accréditée, il est possible de soumettre un différend en équité salariale.

Plaintes en santé et sécurité du travail

Une plainte en santé et sécurité du travail peut être déposée lorsque :

- la travailleuse croit avoir été traitée injustement à la suite d'une demande d'admissibilité au programme Pour une maternité sans danger
- la travailleuse ou le travailleur est victime d'une sanction à la suite d'une lésion professionnelle ou de l'exercice d'un droit ou d'une fonction protégée par la loi

Plaintes pour le programme Pour une maternité sans danger

Des recours sont possibles à la suite d'une décision rendue par la CNESST dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger. Il s'agit de la reconsidération ou de la demande de révision de cette décision. La travailleuse enceinte peut également contester l'affectation qui lui a été attribuée dans son emploi.

Commenté [GM1]: @Intégrateur Cette page doit remplacer celle-ci : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours-0

Commenté [VM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-maintien-statut-salarie

Commenté [VM3]: Hyperlien vers page à venir « Les travailleuses et travailleurs autonomes »

Commenté [VM4]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-liee-au-salaire

Commenté [VM5]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-congediement-sans-une-cause-juste

Commenté [VM6]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-sexuel

Commenté [GM7]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-pratique-interdite

Commenté [VM8]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-disparite-dans-conditions-travail

Commenté [GM9]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-visant-travaux-dequite-salariale

Commenté [GM10]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-visant-travaux-dequite-salariale

Commenté [GM11]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-visant-travaux-dequite-salariale

Commenté [GM12]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-conduite-interdite

Commenté [GM13]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-represailles-en-equite-salariale

Commenté [FC014]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Commenté [GM15]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/differend-en-equite-salariale

Commenté [GM16]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-grief-pour-une-maternite-sans-danger

Commenté [GM17]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/plaintes-en-sante-securite-travail

Commenté [GM18]: Hyperlien vers la définition du lexique pour le terme « lésion professionnelle »

Commenté [GM19]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/recours-pour-une-maternite-sans-danger

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Plaintes pour le processus contractuel

Une entreprise ou un groupe d'entreprises peut déposer une plainte lorsqu'une situation non conforme survient lors d'un processus contractuel.

Plaintes pour la qualité des services de la CNESST

De manière générale, vous pouvez déposer une plainte lorsqu'il y a insatisfaction pour la qualité des services reçus à la CNESST.

Commenté [GM20]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-au-sujet-processus-contractuel

Commenté [GM21]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plaintes-sur-qualite-services

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Situations justifiant le dépôt d'une plainte
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, recours, droit, loi, dénonciation, insatisfaction, contestation, révision, différend, reconsidération
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Situations justifiant le dépôt d'une plainte
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Situations justifiant le dépôt d'une plainte
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HTSE-HT-DroitrefuserHS-ApprobFinST-VF005modifMG**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh (NT)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/horaire-de-travail/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé et suppression de la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/horaire-travail-statut-demploi/horaire-travail/droit-refuser-travailler
Titre de la page	Droit de refuser de faire des heures supplémentaires
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Droit de refus/Droit de refuser de faire des heures supplémentaires
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-30 : création de la fiche 2019-07-30 : rédaction 2019-08-29 : harmonisation 2019-08-22 : mise à jour de la rédaction 2019-08-22 : envoi en révision et commentaires 2019-09-12 : intégration des commentaires du secteur 2019-09-30 : intégration des commentaires de la SST 2019-09-30 : envoi en approbation finale 2019-10-01 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité 2020-10-15 : redécoupage du contenu pour en faire 2 pages distinctes 2020-10-19 : envoi en harmonisation 2020-10-19 : envoi en révision et commentaires 2020-10-19 : envoi en intégration

Commenté [MG1]: @Intégrateur Cette page remplacera https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/horaire-travail-statut-demploi/horaire-travail/droit-refuser-travailler

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Droit de refuser de faire des heures supplémentaires

Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire des heures supplémentaires.

Commenté [C0F2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/heures-supplementaires

Une travailleuse ou un travailleur peut refuser de faire des heures supplémentaires si une journée:

1. on lui demande de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures

Exemple :

Oskar travaille régulièrement 7 heures par période de 24 heures. Il pourra refuser de travailler au-delà de 9 heures par période de 24 heures. Sa collègue Laurie, qui travaille habituellement 8 heures par jour, pourra refuser de travailler plus de 10 heures par période de 24 heures.

2. on lui demande de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures. Cette règle s'applique uniquement aux travailleurs dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou non continues
3. son employeur ne l'a pas informé 5 jours à l'avance de son horaire de travail, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure disponible, ou dans le cas d'un travailleur agricole. L'employeur peut demander à une travailleuse ou un travailleur de prolonger sa journée de travail même s'il ne l'a pas avisée 5 jours à l'avance. Dans ce cas, la travailleuse ou le travailleur ne peut refuser de faire des heures supplémentaires uniquement parce qu'elle n'a pas été avisée 5 jours à l'avance

Exemples :

Nina travaille tous les lundis de 11 h à 18 h et a congé les mardis. Au cours du lundi après-midi, son patron lui demande de prolonger sa journée de travail en raison d'un surplus d'ouvrage. Il lui demande aussi d'entrer au travail le mardi.

- Nina ne peut pas refuser de travailler plus longtemps le lundi uniquement parce que son employeur ne l'a pas avisée 5 jours à l'avance. Elle peut cependant refuser de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes, soit après 20 h.
- Elle pourra refuser de travailler le mardi, parce que son employeur ne l'a pas informée de son horaire de travail 5 jours à l'avance.

Claudio travaille sur appel du lundi au vendredi. La nature de ses fonctions exige donc qu'il demeure en disponibilité pendant ces journées de semaine.

- Il ne pourra refuser de travailler un jeudi uniquement parce que son employeur ne l'a pas avisé de son horaire 5 jours à l'avance.
- Il pourrait toutefois refuser de travailler un samedi parce que son employeur ne l'a pas avisé 5 jours à l'avance.

Une travailleuse ou un travailleur peut aussi refuser de faire des heures supplémentaires si, une semaine donnée :

1. on lui demande de travailler plus de 50 heures, sauf si ses heures de travail sont étalées
2. on lui demande de travailler plus de 60 heures. Cette mesure s'applique seulement à ceux qui travaillent dans un endroit isolé ou qui effectuent des travaux sur le territoire de la Baie-James

Commenté [TS3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Étalement des heures de travail

Exemple

Maggie travaille toujours 8 heures par jour du lundi au vendredi. En raison d'un surplus de travail, elle est appelée à travailler au moins 10 heures par jour du lundi au vendredi. Dès qu'elle se rend compte que son

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

horaire de travail l'amènera à travailler au-delà de 50 heures, elle devra informer son employeur si elle a l'intention de refuser de travailler à compter de la 51e heure de travail.

Malgré ces règles, une personne ne peut pas refuser de faire des heures supplémentaires :

- si son refus a pour conséquence de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autres personnes
- s'il y a un risque de destruction ou de détérioration grave de biens ou d'immeubles, ou dans tout autre cas de force majeure
- si ce refus va à l'encontre de son code de déontologie

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 52 à 59.0.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Guide Interprétation et jurisprudence - Articles 52 à 51.1 à 59.0.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/52/index.html
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Droit de refuser de faire des heures supplémentaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire des heures supplémentaires.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Droit, refuser, heure, supplémentaire, prolongation, journée, travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire des heures supplémentaires.
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire des heures supplémentaires.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire des heures supplémentaires.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Droit de refuser de faire des heures supplémentaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire des heures supplémentaires.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Remplacement du revenu-ApprobFinMV-V008**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remplacement-revenu.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/remplacement-revenu.aspx https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/indemnite-revenu-lesion-professionnelle.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Remplacement du revenu et Indemnités pour les travailleurs et les employeurs https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remplacement-revenu.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/remplacement-revenu.aspx Création d'une page Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Titre de la page	Indemnité de remplacement du revenu

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Indemnités et remboursements/Indemnité de remplacement du revenu
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-05 : création de la fiche 2020-02-19 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-19 : prêt pour approbation 2020-08-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Indemnité de remplacement du revenu

La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs incapables d'exercer leur emploi en raison d'une lésion professionnelle, jusqu'à qu'ils soient capables d'exercer leur emploi ou capables d'exercer, à nouveau et à plein temps, un emploi convenable.

L'indemnité de remplacement du revenu correspond à 90 % du revenu net du travailleur. Elle est versée toutes les 2 semaines.

Le travailleur qui s'est inscrit à la protection personnelle de la CNESST (travailleur autonome, aide familiale domestique, dirigeant, etc.) peut aussi avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Le travailleur bénévole qui est inscrit à la protection pour les travailleurs bénévoles par son employeur a aussi droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Important

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle ou son bénéficiaire (en cas de décès du travailleur) doit remplir le formulaire Réclamation du travailleur dans les 6 mois suivant la lésion professionnelle. La CNESST analysera l'admissibilité de sa réclamation.

Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant moins de 14 jours complets suivant le début de l'incapacité ou le travailleur qui n'a aucune somme à réclamer à la CNESST n'a pas à remplir le formulaire Réclamation du travailleur.

Si aucun employeur n'est tenu de verser un salaire à un travailleur pendant les 14 jours complets suivant le début de son incapacité, le travailleur remet à la CNESST le formulaire Réclamation du travailleur accompagné de l'attestation médicale remplie par son médecin.

Durée de l'indemnité

Le travailleur qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu recevra l'indemnité jusqu'à ce que la CNESST détermine qu'il est capable d'occuper son emploi ou un emploi équivalent, même après un avis médical attestant que le travailleur est guéri ou stable. C'est à la CNESST, non au médecin, de se prononcer sur la capacité du travailleur à exercer son emploi. Il en est de même pour le travailleur qui est incapable d'occuper tout emploi.

Pour certains travailleurs qui ne peuvent pas retourner chez leur employeur, l'indemnité peut se poursuivre jusqu'à l'âge de 68 ans si :

- ils avaient 60 ans au moment de l'accident du travail
- ils avaient au moins 55 ans, dans le cas d'une maladie professionnelle

Prolongation de l'indemnité

Commenté [GM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « lésion professionnelle »

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/types-protection/protection-personnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs autonomes

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Aides familiales domestiques

Commenté [GM5]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/types-protection/protection-benevoles

Commenté [VM6]: Hyperlien vers formulaire en ligne Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [VM7]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/admissibilite-dune-reclamation

Commenté [DM8]: Hyperlien vers formulaire en ligne Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [DM9]: Hyperlien vers formulaire en ligne Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [GM10]: Encadré.

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [GM12]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le travailleur peut obtenir une prolongation de l'indemnité de remplacement de revenu jusqu'à 1 an, à partir de la date où il devient capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable, si :

- le travailleur redevient capable d'exercer son emploi après que son droit de retour au travail soit expiré et qu'il n'est pas réintégré à l'emploi par son employeur
- le travailleur peut occuper un emploi convenable déterminé par la CNESST, mais que cet emploi n'est pas disponible

Commenté [VM13]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Fin du droit à l'indemnité de remplacement du revenu

La fin du droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour le travailleur survient lorsque :

- il redevient capable d'exercer son emploi
- il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du droit de retour au travail et il n'est pas réintégré en emploi
- le travailleur décède (l'indemnité de remplacement du revenu continue d'être versée au conjoint pendant les trois mois suivant la date de décès du travailleur lorsque celui-ci décède d'une cause étrangère à la lésion professionnelle)
- il atteint l'âge de 68 ans ou si, 4 ans après la date du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi, il subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans et qu'il occupe un emploi

Commenté [GM14]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

Jour de l'abandon

Lorsqu'un travailleur se blesse au travail et qu'il est incapable de travailler le reste de la journée, l'employeur doit lui payer 100 % de son salaire net habituel. Le jour de l'abandon ne correspond pas toujours au jour de l'événement.

Exemple

Le 4 novembre, Paul se blesse au travail. Il cesse de travailler que vers midi, le 7 novembre, soit 3 jours plus tard. Le jour de l'abandon correspond donc au 7 novembre.

Commenté [GM15]: Encadré de type exemple.

14 premiers jours d'incapacité du travailleur

Lorsque le travailleur est incapable de travailler en raison d'une lésion professionnelle pendant moins de 14 jours, l'employeur doit lui verser une indemnité de remplacement du revenu qui correspond à 90 % de son revenu net pour les jours où il aurait normalement travaillé, sans tenir compte de la journée de l'accident. Pour déterminer le montant de l'indemnité, l'employeur doit faire le calcul des 14 premiers jours.

Commenté [VM16]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Calcul 14 premiers jours

La CNESST verse au travailleur à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire l'indemnité de remplacement du revenu pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur aurait normalement gagné un revenu d'emploi.

À compter du 15e jour d'incapacité du travailleur

Si le travailleur est incapable de travailler pendant plus de 14 jours, la CNESST lui verse l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il a droit à partir du 15e jour d'absence. Certains employeurs doivent verser l'indemnité de remplacement du revenu au-delà de la période des 14 premiers jours en vertu d'une convention collective, d'une entente ou d'un décret.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Revenus maximum et minimum assurables pour tous les travailleurs

Le revenu brut annuel d'emploi maximum assurable (en vigueur depuis le 1er mai 2020)	78 500 $
Le revenu brut d'emploi minimum assurable (en vigueur depuis le 1er mai 2020)	27 321,36 $

Étudiant en stage non rémunéré

L'étudiant de moins de 18 ans qui a subi une lésion professionnelle lors d'un stage non rémunéré sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études peut avoir droit à une indemnité hebdomadaire de 110 $.

Enfant visé par des mesures volontaires ou de rechange

L'enfant qui a subi une lésion professionnelle en exécutant un travail, en rendant service à la collectivité ou en agissant comme apprenti, avec ou sans salaire, peut avoir droit à une indemnité hebdomadaire de 110 $ si :

- des mesures volontaires sont prises en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse
- des mesures de rechange sont prises en vertu de la Loi sur le système de justice pénale des adolescents
- une décision est rendue par la Cour du Québec en vertu de l'une de ces lois ou par le Code de procédure pénale

Remarque

D'autres personnes comme le travailleur autonome et le camelot sont considérées comme travailleurs et peuvent avoir droit à une indemnité dans l'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles .

Revalorisation annuelle

Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu est revalorisé chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi.

Ajustement de l'indemnité

Si le travailleur reçoit ou a reçu une indemnité de remplacement du revenu, celle-ci peut être ajustée s'il y a une nouvelle entente sur l'équité salariale ou un renouvellement de convention collective. La date de rétroactivité doit être égale ou antérieure à la date de début de l'incapacité. Sinon, le montant utilisé pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être modifié, sauf au moment de la revalorisation.

Commenté [GM17]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/salaire-maximum-assurable

Commenté [VM18]: @intégrateur
Variable à changer

Commenté [VM19]: @intégrateur
Variable à changer chaque année

Commenté [VM20]: @intégrateur
Variable à changer chaque année

Commenté [VM21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-34

Commenté [VM22]: Hyperlien vers la Loi sur le système de justice pénale des adolescents https://www.laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/Y-1.5/index.html

Commenté [VM23]: Hyperlien vers la Cour du Québec http://www.tribunaux.qc.ca/c-quebec/index-cq.html

Commenté [VM24]: Hyperlien vers LégisQUébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-25.1

Commenté [VM25]: Hyperlien vers le chapitre I de la section III de la LATMP http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_i-gb:l_iii-h1

Commenté [VM26]: Encadré.

Commenté [GM27]: Hyperlien vers la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/verser-ajustements-salariaux

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Table des indemnités de remplacement du revenu https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_6230.aspx Guide de calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnité de remplacement du revenu

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, remplacement revenu, réclamation, accident travail, maladie professionnelle, protection
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnité de remplacement du revenu
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnité de remplacement du revenu
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HTSE-HT-Droitrefusertaches-ApprobFinST-VF006modifMG**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Aucun
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/droits_obligations/Pages/droits_refus_executte_travail.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Cadre d'intervention en prévention-inspection : droit de refus https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/pages/dc_200_988.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé et suppression de la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/horaire-travail-statut-demploi/horaire-travail/droit-refuser-travailler
Titre de la page	Droit de refuser de faire une tâche
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Droit de refus/Droit de refuser de faire une tâche
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-30 : création de la fiche 2019-07-30 : rédaction 2019-08-29 : harmonisation 2019-08-22 : mise à jour de la rédaction 2019-08-22 : envoi en révision et commentaires 2019-09-12 : intégration des commentaires du secteur 2019-09-30 : intégration des commentaires de la SST 2019-09-30 : envoi en approbation finale 2019-10-01 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité 2020-10-15 : redécoupage du contenu en 2 pages distinctes 2020-10-19 : envoi en harmonisation 2020-10-19 : envoi en révision et commentaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Droit de refuser de faire une tâche

Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire une tâche.

Travail dangereux

Si un travailleur croit qu'une tâche est dangereuse pour lui ou pour une autre personne, il doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur). Il doit lui dire pourquoi il considère que la tâche présente un danger. C'est son droit de refuser d'exécuter cette tâche. La travailleuse ou le travailleur doit rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches.

L'employeur et le travailleur ou son représentant (représentant à la prévention, représentant syndical ou la personne désignée par le travailleur qui exerce le droit de refus) doivent proposer des mesures et apporter des correctifs pour résoudre le problème ensemble. Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. L'inspecteur détermine si le danger justifie le refus de faire la tâche. Le Cadre d'intervention en prévention-inspection : Droit de refus (en français seulement)fournit tous les détails de l'intervention d'un inspecteur.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers PDF Cadre d'intervention en prévention-inspection : Droit de refus https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC200_988.aspx

Pour prendre sa décision, l'inspecteur consulte les différentes parties, prend connaissance du dossier et consulte toutes les informations mises à sa disposition. Sa décision entre vigueur immédiatement et doit être respectée même si l'employeur ou le travailleur ne sont pas d'accord. Ils peuvent demander une révision de la décision à la CNESST.

L'employeur peut demander à quelqu'un d'autre de remplacer la personne qui refuse de faire une tâche lorsque :

- l'employeur et le représentant à la prévention considèrent que le refus n'est pas justifié
- l'employeur et le représentant à la prévention considèrent que le refus est justifié uniquement dans le cas particulier du travailleur

Le remplaçant doit être informé de l'exercice du droit de refus en cours ainsi que des motifs. Il peut alors accepter ou refuser d'exécuter la tâche.

Malgré ces règles, une personne ne peut pas refuser de faire une tâche :

- si son refus a pour conséquence de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autres personnes
- s'il y a un risque de destruction ou de détérioration grave de biens ou d'immeubles ou dans tout autre cas de force majeure
- si ce refus va à l'encontre de son code de déontologie

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Cadre d'intervention en prévention-inspection : Droit de refus https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_988.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Droit de refuser de faire une tâche
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire une tâche.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Droit, refuser, travailler, danger, dangereux, travailleur, inspecteur, obligation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Droit de refuser de faire une tâche
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire une tâche.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire une tâche.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Droit de refuser de faire une tâche

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de faire une tâche.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Indemnité pour préjudice corporel-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/prejudice-corporel.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/prejudice-corporel.aspx https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/demander-indemnite-prejudice-corporel.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages travailleur et employeur de Préjudice corporel https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-etremboursement/Pages/prejudice-corporel.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/prejudice-corporel.aspx
Titre de la page	Indemnité pour préjudice corporel
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités/Indemnité pour préjudice corporel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur	2020-02-11 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-17 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Indemnité pour préjudice corporel

La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique à la suite à d'une lésion professionnelle.

Pour verser l'indemnité, la CNESST tient compte :

- de l'atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique du travailleur, c'est-à-dire de la sévérité de son handicap, calculé en pourcentage
- du préjudice esthétique
- des douleurs et de la perte de jouissance de la vie

Demander une indemnité

En tant que travailleuse ou travailleur, pour avoir droit à l'indemnité pour préjudice corporel, vous devez faire une demande officielle en remplissant le formulaire Réclamation du travailleur dans les 6 mois suivant votre lésion professionnelle. La CNESST analysera l'admissibilité de votre demande.

Calcul de l'indemnité pour préjudice corporel

Dans la plupart des cas, le montant de l'indemnité pour préjudice corporel est égal au produit du pourcentage de l'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique par le montant que prévoit l'annexe II de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au moment de la manifestation de la lésion professionnelle, en fonction de l'âge du travailleur à ce moment.

Les montants servant au calcul de l'indemnité pour préjudice corporel sont revalorisés le 1er janvier de chaque année.

Exemple

En 2020, Marco, 34 ans, s'est blessé au dos. Le médecin traitant a estimé que l'atteinte permanente de Marco est de 2,2 %. Selon le tableau des indemnités de 2020, le montant assurable de Marco est de 93 517 $.

Le calcul : 2,2 % (atteinte permanente) x 93 517 $ (montant correspondant à l'âge du travailleur) = 2 057,37 $

L'indemnité pour préjudice corporel de Marco sera de 2 057,37 $.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique »

Commenté [VM2]: Hyperlien vers le formulaire de Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [VM3]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/admissibilite-dune-reclamation

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Annexe II de la Loi sur les accidents du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#sc-nb:2

Commenté [GM5]: Encadré de type exemple.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le montant de l'indemnité minimale pour préjudice corporel est de 1 126,00 $.

Indemnités 2020

Commenté [GM6]: @intégrateur Nouveau tableau à ajouter chaque année. Le premier tiroir toujours ouvert.

Âge	Montant	Âge	Montant	Âge	Montant
18 ans et moins	**112 699 $**	34	**93 517 $**	50	**74 336 $**
19	**111 501 $**	35	**92 315 $**	51	**73 139 $**
20	**110 302 $**	36	**91 120 $**	52	**71 934 $**
21	**109 103 $**	37	**89 920 $**	53	**70 735 $**
22	**107 902 $**	38	**88 725 $**	54	**69 536 $**
23	**106 707 $**	39	**87 523 $**	55	**68 339 $**
24	**105 508 $**	40	**86 329 $**	56	**67 138 $**
25	**104 309 $**	41	**85 124 $**	57	**65 942 $**
26	**103 112 $**	42	**83 926 $**	58	**64 741 $**
27	**101 913 $**	43	**82 729 $**	59	**63 544 $**
28	**100 714 $**	44	**81 530 $**	60	**62 346 $**
29	**99 514 $**	45	**80 328 $**	61	**61 142 $**
30	**98 313 $**	46	**79 127 $**	62	**59 946 $**
31	**97 112 $**	47	**78 334 $**	63	**58 747 $**
32	**95 914 $**	48	**76 738 $**	64	**57 548 $**
33	**94 717 $**	49	**75 537 $**	65 et plus	**56 352 $**

Indemnité 2019

Commenté [VM7]: Tiroir fermé.

Âge	Montant	Âge	Montant	Âge	Montant
18 ans et moins	**110 598 $**	34	**91 773 $**	50	**72 950 $**
19	**109 422 $**	35	**90 594 $**	51	**71 775 $**
20	**108 245 $**	36	**89 421 $**	52	**70 593 $**
21	**107 069 $**	37	**88 243 $**	53	**69 416 $**
22	**105 890 $**	38	**87 071 $**	54	**68 239 $**
23	**104 717 $**	39	**85 891 $**	55	**67 065 $**
24	**103 541 $**	40	**84 719 $**	56	**65 886 $**
25	**105 364 $**	41	**83 537 $**	57	**64 712 $**
26	**101 189 $**	42	**82 361 $**	58	**63 534 $**
27	**100 013 $**	43	**81 186 $**	59	**62 359 $**
28	**98 836 $**	44	**80 010 $**	60	**61 184 $**
29	**97 658 $**	45	**78 830 $**	61	**60 002 $**
30	**96 480 $**	46	**77 652 $**	62	**58 828 $**
31	**95 301 $**	47	**76 873 $**	63	**57 652 $**
32	**94 126 $**	48	**75 307 $**	64	**56 475 $**
33	**92 951 $**	49	**74 129 $**	65 et plus	**56 301 $**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Indemnités 2018

Commenté [VM8]: Tiroir fermé.

Âge	Montant	Âge	Montant	Âge	Montant
18 ans et moins	**108 111 $**	34	**89 710 $**	50	**71 310 $**
19	**106 962 $**	35	**88 557 $**	51	**70 161 $**
20	**105 811 $**	36	**87 411 $**	52	**69 006 $**
21	**104 662 $**	37	**86 259 $**	53	**67 855 $**
22	**103 509 $**	38	**85 113 $**	54	**66 705 $**
23	**102 363 $**	39	**83 960 $**	55	**65 557 $**
24	**101 213 $**	40	**82 814 $**	56	**64 405 $**
25	**100 063 $**	41	**81 659 $**	57	**63 257 $**
26	**98 914 $**	42	**80 509 $**	58	**62 106 $**
27	**97 764 $**	43	**79 361 $**	59	**60 957 $**
28	**96 614 $**	44	**78 211 $**	60	**59 808 $**
29	**95 462 $**	45	**77 058 $**	61	**58 653 $**
30	**94 311 $**	46	**75 906 $**	62	**57 505 $**
31	**93 158 $**	47	**75 145 $**	63	**56 356 $**
32	**92 010 $**	48	**73 614 $**	64	**55 205 $**
33	**90 861 $**	49	**72 462 $**	65 et plus	**54 058 $**

Indemnités 2017

Commenté [VM9]: Tiroir fermé.

Âge	Montant	Âge	Montant	Âge	Montant
18 ans et moins	**106 513 $**	34	**88 384 $**	50	**70 256 $**
19	**105 381 $**	35	**87 248 $**	51	**69 124 $**
20	**104 247 $**	36	**86 119 $**	52	**67 986 $**
21	**103 115 $**	37	**84 984 $**	53	**66 852 $**
22	**101 979 $**	38	**83 855 $**	54	**65 719 $**
23	**100 850 $**	39	**82 719 $**	55	**64 588 $**
24	**99 717 $**	40	**81 590 $**	56	**63 453 $**
25	**98 584 $**	41	**80 452 $**	57	**62 322 $**
26	**97 452 $**	42	**79 319 $**	58	**61 188 $**
27	**96 319 $**	43	**78 188 $**	59	**60 056 $**
28	**95 186 $**	44	**77 055 $**	60	**58 924 $**
29	**94 051 $**	45	**75 919 $**	61	**57 786 $**
30	**92 917 $**	46	**74 784 $**	62	**56 655 $**
31	**91 781 $**	47	**74 034 $**	63	**55 523 $**
32	**90 650 $**	48	**72 526 $**	64	**54 389 $**
33	**89 518 $**	49	**71 391 $**	65 et plus	**53 259 $**

Indemnité 2016

Commenté [VM10]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**105 042 $**	34	**87 164 $**	50	**69 286 $**
19	**103 926 $**	35	**86 043 $**	51	**68 170 $**
20	**102 808 $**	36	**84 930 $**	52	**67 047 $**
21	**101 691 $**	37	**83 811 $**	53	**65 929 $**
22	**100 571 $**	38	**82 697 $**	54	**64 812 $**
23	**99 458 $**	39	**81 577 $**	55	**63 696 $**
24	**98 340 $**	40	**80 464 $**	56	**62 577 $**
25	**97 223 $**	41	**79 341 $**	57	**61 462 $**
26	**96 107 $**	42	**78 224 $**	58	**60 343 $**
27	**94 989 $**	43	**77 108 $**	59	**59 227 $**
28	**93 872 $**	44	**75 991 $**	60	**58 110 $**
29	**92 752 $**	45	**74 871 $**	61	**56 988 $**
30	**91 634 $**	46	**73 751 $**	62	**55 873 $**
31	**90 514 $**	47	**73 012 $**	63	**54 756 $**
32	**89 398 $**	48	**71 525 $**	64	**53 638 $**
33	**88 282 $**	49	**70 405 $**	65 et plus	**52 524 $**

Indemnités 2015

Commenté [VM11]: Tiroir fermé.

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**103 796 $**	34	**86 130 $**	50	**68 464 $**
19	**102 694 $**	35	**85 023 $**	51	**67 362 $**
20	**101 589 $**	36	**83 923 $**	52	**66 252 $**
21	**100 485 $**	37	**82 817 $**	53	**65 147 $**
22	**99 378 $**	38	**81 716 $**	54	**64 043 $**
23	**98 279 $**	39	**80 610 $**	55	**62 941 $**
24	**97 174 $**	40	**79 510 $**	56	**61 835 $**
25	**96 070 $**	41	**78 400 $**	57	**60 733 $**
26	**94 967 $**	42	**77 296 $**	58	**59 627 $**
27	**93 863 $**	43	**76 194 $**	59	**58 525 $**
28	**92 759 $**	44	**75 090 $**	60	**57 421 $**
29	**91 652 $**	45	**73 983 $**	61	**56 312 $**
30	**90 547 $**	46	**72 876 $**	62	**55 210 $**
31	**89 441 $**	47	**72 146 $**	63	**54 107 $**
32	**88 338 $**	48	**70 677 $**	64	**53 002 $**
33	**87 235 $**	49	**69 570 $**	65 et plus	**51 901 $**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Annexe II de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#sc-nb:2
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnité pour préjudice corporel
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, préjudice corporel, calcul

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnité pour préjudice corporel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnité pour préjudice corporel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursementvêtement-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/vetements.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/vetements.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement pour vêtements endommagés
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/ Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour vêtements endommagés
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-11 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-15 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-20 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Remboursement pour vêtements endommagés

La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais qu'ils ont payés pour des vêtements endommagés à la suite d'un accident de travail ou par une orthèse ou prothèse dont le port est rendu nécessaire en raison d'une lésion professionnelle, et ce, jusqu'à concurrence des montants maximaux prévus. Le remboursement comprend les frais de :

- nettoyage
- réparation
- remplacement des vêtements endommagés

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous devez remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Pour être remboursé, vous devez présenter une pièce justificative, comme une facture ou un reçu.

Montants du remboursement et franchise

Raison du remboursement	Montants maximums	Franchise
Vêtements endommagés lors d'un accident du travail	678,00 $	57,00 $
Vêtements endommagés par une prothèse ou une orthèse	678,00 $	aucune

Les montants prévus pour les remboursements et pour la franchise sont revus chaque année.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement pour vêtements endommagés
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, vêtement endommagé, accident du travail, orthèse et prothèse
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement pour vêtements endommagés
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement pour vêtements endommagés
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursement orthèse prothèse-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/prothese-orthese.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/protheses-ortheses.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Fusion des pages employeurs et travailleurs de prothèses et orthèses endommagées
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées

La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais qu'ils ont payés pour la réparation ou le remplacement de leur orthèse ou prothèse endommagée involontairement par un événement imprévu et soudain survenu par le fait du travail.

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous pouvez remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Pour être remboursé, vous devez présenter une pièce justificative, comme une facture ou un reçu.

Vous n'avez pas droit à ce remboursement si vous êtes couvert par un autre régime d'assurance.

Montants du remboursement et franchises

Prothèses et orthèses

Types d'orthèse ou de prothèse	**Montants maximums de remboursement**	**Franchises**
Monture de lunettes	206,00 $	57,00 $
Lentilles cornéennes	98,00 $	57,00 $
Autres types d'orthèse (attelle, corset, etc.) ou de prothèse (dentaire, auditive, etc.)	Selon le tarif prévu par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) ou selon les montants déterminés par règlement	Aucune, sauf pour la prothèse dentaire (57,00 $)

Les montants prévus pour les remboursements et pour les franchises sont revus chaque année.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec)	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, orthèse, prothèse, endommagé, montant, réclamation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursement assistance médicale-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/assistance-medicale.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/assistance-medicale.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/remboursement-frais-medicaux.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement pour assistance médicale
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour assistance médicale
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-20 : prêt pour approbation 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Remboursement pour assistance médicale

La CNESST rembourse les frais médicaux aux travailleuses et travailleurs qui ont besoin d'assistance médicale à la suite d'une lésion professionnelle. L'assistance médicale couvre :

- les services de professionnels de la santé (comme les médecins, les pharmaciens, les optométristes et les dentistes)
- les soins ou les traitements donnés par un établissement de santé public (comme les hôpitaux, les CLSC, les CHSLD et les centres de réadaptation)
- les médicaments et les autres produits pharmaceutiques
- les orthèses et les prothèses
- les soins, les traitements, les aides techniques et les frais que la CNESST détermine par règlement

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous pouvez remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Pour être remboursé, vous devez présenter des pièces justificatives, comme une facture, un reçu ou une prescription.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « lésion professionnelle ».

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursement/Remboursements/Remboursement pour vêtements endommagés

Commenté [VM3]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement pour assistance médicale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, frais, assistance médicale, réclamation, lésion, professionnelle, facture, ordonnance, soins, traitements
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement pour assistance médicale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement pour assistance médicale
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-remboursement frais de déplacement-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/frais-deplacement.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/frais-deplacement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages travailleurs et employeurs de frais de déplacement.
Titre de la page	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour

La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, les frais de déplacement, de repas et de séjour engagés pour :

- recevoir des soins
- passer des examens médicaux
- participer à une activité dans le cadre d'un plan individualisé de réadaptation

La CNESST rembourse les frais de déplacement et de séjour selon la solution appropriée la plus économique.

La personne qui accompagne le travailleur qui ne peut se déplacer seul en raison de son état de santé peut aussi avoir droit au remboursement de certains frais.

Le remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour est encadré par le Règlement sur les frais de déplacement et de séjour.

Remarque

En tant qu'employeur, c'est vous qui devez assumer les frais de déplacement du lieu de travail vers l'établissement de santé ou la résidence du travailleur qui a subi une lésion professionnelle sur son lieu de travail.

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous pouvez, dans les 6 mois suivant les frais engagés, remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Vous n'avez pas à présenter de pièces justificatives pour être remboursé, mais vous devez conserver vos reçus originaux pendant 3 ans. La CNESST peut les exiger pour vérification.

Ambulance

Quand une lésion professionnelle se produit sur les lieux de travail, l'employeur doit assumer les frais de transport par ambulance.

Si le travailleur subit une lésion professionnelle hors de son lieu de travail et que son état exige qu'il soit transporté à l'hôpital par ambulance, la CNESST rembourse les frais de transport par ambulance.

Transport en commun, véhicule personnel et taxi

Montants du remboursement des frais de déplacement

Types de transport	Montants remboursés

Commenté [GM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/readaptation-travailleur

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Règlement sur les frais de déplacement et de séjour http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%208

Commenté [VM3]: Encadré.

Commenté [VM4]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Commenté [VM5]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Transport en commun (transport privilégié par la CNESST)	Coût réel
Véhicule personnel (sans l'autorisation de la CNESST)	0,145 $ par km Frais de stationnement et de péage
Véhicule personnel (avec l'autorisation au préalable de la CNESST et l'attestation médicale du médecin)	0,470 $ par km Frais de stationnement et de péage
Taxi (sans l'autorisation de la CNESST)	0,145 $ par km
Taxi (avec l'autorisation au préalable de la CNESST)	Coût réel

Autorisation de la CNESST

Pour obtenir une autorisation de la CNESST concernant l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un taxi, le travailleur doit contacter l'agent responsable de son dossier.

Avion

Les frais de transport par avion peuvent être remboursés si :

- aucun autre moyen de transport ne peut être utilisé
- l'utilisation d'un autre moyen serait inadéquate ou dangereuse
- l'avion est la solution la plus économique

Frais de repas

Pour avoir droit au remboursement des frais de repas, le travailleur doit se rendre à plus de 16 km (32 km pour l'aller et le retour) de chez lui par le chemin le plus court.

Montants du remboursement des frais de repas

Repas	**Heures**	**Montants remboursés**
Déjeuner	Départ de la maison avant 7 h 30	maximum 10,40 $
Dîner	Départ de la maison avant 11 h 30 Arrivée à la maison après 13 h 30	maximum 14,30 $
Souper	Départ de la maison avant 17 h 30 Arrivée à la maison après 18 h 30	maximum 21,55 $

Commenté [VM6]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Frais de séjour et allocation journalière

Montants du remboursement des frais de séjour et allocation journalière

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Lieux du séjour	Montants remboursés par coucher	Allocation journalière
Établissement hôtelier de Montréal	De 126,00 $ à 138,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de la région de Québec	106,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de Laval	De 102,00 $ à 110,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de Gatineau	De 102,00 $ à 110,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de Longueuil	De 102,00 $ à 110,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier ailleurs au Québec	De 83,00 $ à 87,00 $	5,85 $
Chez un parent ou un ami	22,25 $	Aucune

Distances à respecter

Si le travailleur doit se déplacer, séjourner ou manger à l'extérieur de chez lui en raison d'une lésion professionnelle, certaines conditions s'appliquent pour avoir droit au remboursement :

- le chemin le plus court doit être privilégié
- si le travailleur choisit de se rendre à plus de 100 km de chez lui pour recevoir des soins ou des examens qu'il aurait pu avoir dans un rayon de 100 km et moins de son domicile, les frais seront remboursés jusqu'à un maximum de 200 km pour l'aller et le retour
- si les soins ou les examens ne peuvent pas être fournis dans un rayon de 100 km de sa maison, il doit obtenir une autorisation auprès de l'agent responsable de son dossier à la CNESST avant d'effectuer le trajet
- si la lésion a eu lieu au Québec et que le travailleur choisit de recevoir ses soins ou ses examens à l'extérieur du Québec, il ne sera pas remboursé, sauf si la lésion survient dans une région frontalière (rayon de 80 km de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick ou de Terre-Neuve)

Programme de formation ou de recyclage

Le travailleur peut se faire rembourser ses frais de déplacement, de séjour et de repas s'il participe à un programme de formation ou de recyclage qui dure plus de 2 semaines et qui se donne à plus de 50 km de son lieu de résidence. Le montant maximum remboursable est de 450,00 $ par semaine.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles – Annexe 1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%208?langCont=fr#sc-nb:1 Règlement sur les frais de déplacement et de séjour http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%208
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, frais, déplacement, séjour, repas, lésion professionnelle
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursement travaux entretien-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remboursement-frais-travaux-entretien-courant-domicile.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-21 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile

La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de certains travailleurs et de certaines travailleuses qui ont eu un accident du travail ou qui souffrent d'une maladie professionnelle.

Le remboursement des frais de travaux d'entretien courant du domicile peut être accordé à un travailleur si :

- il est admis en réadaptation
- il a subi une atteinte permanente grave à son intégrité physique en raison de sa lésion professionnelle
- il est incapable d'effectuer les travaux d'entretien courant de son domicile qu'il effectuerait normalement si ce n'était de sa lésion

Les frais de travaux d'entretien qui peuvent être remboursés sont notamment :

- la tonte du gazon
- la peinture
- le grand ménage (par exemple, le grand ménage du printemps)
- le déneigement

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, pour être remboursé, vous devez obtenir au préalable une approbation de la CNESST et fournir au moins 2 soumissions de coûts pour les travaux. Par la suite, vous devez soumettre des pièces justificatives, comme des factures. Le remboursement s'effectue uniquement pour les travaux et les montants qui ont fait l'objet d'une décision de la CNESST.

Montants du remboursement

Date d'entrée en vigueur	Montant maximum annuel
1er janvier 2020	3 379 $
1er janvier 2019	3 316 $
1er janvier 2018	3 241 $
1er janvier 2017	3 193 $
1er janvier 2016	3 149 $
1er janvier 2015	3 112 $
1er janvier 2014	3 057 $
1er janvier 2013	3 030 $
1er janvier 2012	2 976 $
1er janvier 2011	2 895 $
1er janvier 2010	2 847 $
1er janvier 2009	2 836 $

Commenté [FC01]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1er janvier 2008	2 767 $
1er janvier 2007	2 713 $
1er janvier 2006	2 657 $
1er janvier 2005	2 597 $
1er janvier 2004	2 554 $
1er janvier 2003	2 475 $
1er janvier 2002	2 436 $
1er janvier 2001	2 365 $
1er janvier 2000	2 307 $
1er janvier 1999	2 271 $
1er janvier 1998	2 251 $
1er janvier 1997	2 209 $
1er janvier 1996	2 176 $
1er janvier 1995	2 138 $
1er janvier 1994	2 127 $
1er janvier 1993	2 087 $
1er janvier 1992	2 050 $
1er janvier 1991	1 938 $
1er janvier 1990	1 849 $
1er janvier 1989	1 764 $
1er janvier 1988	1 695 $
1er janvier 1987	1 624 $
1er janvier 1986	1 560 $
1er janvier 1985	1 500 $

Commenté [GM3]: @intégrateur Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, frais, travaux, entretien, domicile, réclamation, lésion, professionnelle, facture,
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-allocation aide perso domicile-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remboursement-frais-aide-personnelle-domicile.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Allocation pour aide personnelle à domicile
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Allocation pour aide personnelle à domicile
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-13 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Allocation pour aide personnelle à domicile

La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs qui ne peuvent pas prendre soin d'eux-mêmes ou effectuer sans aide des tâches domestiques à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'aide personnelle à domicile comprend notamment :

- la préparation des repas
- le ménage quotidien
- l'entretien des vêtements

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Remarque

L'aide personnelle à domicile est encadrée par le Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile.

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%209

Montant maximum mensuel pouvant être alloué

Date d'entrée en vigueur	Montant maximum
1er janvier 2020	1 805 $
1er janvier 2019	1 771 $
1er janvier 2018	1 731 $
1er janvier 2017	1 705 $
1er janvier 2016	1 681 $
1er janvier 2015	1 661 $
1er janvier 2014	1 632 $
1er janvier 2013	1 617 $
1er janvier 2012	1 588 $
1er janvier 2011	1 545 $
1er janvier 2010	1 519 $
1er janvier 2009	1 513 $
1er janvier 2008	1 476 $
1er janvier 2007	1 447 $
1er janvier 2006	1 417 $
1er janvier 2005	1 385 $
1er janvier 2004	1 362 $
1er janvier 2003	1 320 $
1er janvier 2002	1 299 $
1er janvier 2001	1 261 $
1er janvier 2000	1 230 $
1er janvier 1999	1 211 $
1er janvier 1998	1 200 $
1er janvier 1997	1 178 $

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1er janvier 1996	1 161 $
1er janvier 1995	1 140 $
1er janvier 1994	1 134 $
1er janvier 1993	1 113 $
1er janvier 1992	1 093 $
1er janvier 1991	1 033 $
1er janvier 1990	986 $
1er janvier 1989	941 $
1er janvier 1988	904 $
1er janvier 1987	866 $
1er janvier 1986	832 $
1er janvier 1985	800 $

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%209
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Allocation pour aide personnelle à domicile
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Allocation, frais, aide, personnelle, domicile, réclamation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Allocation pour aide personnelle à domicile
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Allocation pour aide personnelle à domicile
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Indemnités décès-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/deces.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/deces.aspx https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Fusion des pages travailleurs et employeurs
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Indemnités de décès
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités/Indemnités de décès
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2020-02-13 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-28 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Indemnités de décès

La CNESST verse des indemnités de décès aux conjointes et conjoints ainsi qu'aux personnes à charge des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Demander une indemnité de décès

Pour avoir droit aux indemnités de décès du travailleur, le conjoint, l'enfant ou une autre personne à charge doit remplir le formulaire Réclamation du travailleur dans les 6 mois suivant le décès. La CNESST analysera l'admissibilité de la demande.

Indemnité forfaitaire versée au conjoint

La CNESST considère comme conjoint la personne qui, à la date du décès du travailleur :

- est liée par le mariage ou en union civile au travailleur et cohabite avec lui
- ou vit comme si elle était mariée avec lui, qu'elle soit de même sexe ou non, tant que la personne :
  - réside avec le travailleur depuis au moins 3 ans ou depuis 1 an si un enfant est né ou est à naître de cette union
  - est publiquement représentée comme son conjoint

Indemnité de décès versée au conjoint en 2020

Type d'indemnité	Montants
Indemnité forfaitaire	Minimum 112 699 $ Maximum 235 500 $

Calcul de l'indemnité forfaitaire

L'indemnité forfaitaire est égale au produit du revenu brut annuel d'emploi du travailleur décédé par le facteur de la catégorie d'âge du conjoint à la date du décès du travailleur.

Exemple

La conjointe, âgée de 33 ans, d'un travailleur décédé dont le contrat de travail prévoyait un revenu brut annuel d'emploi de 50 000 $ a droit à une indemnité forfaitaire de 125 000 $.

Calcul de l'indemnité forfaitaire

Âge du conjoint survivant	Tranche d'âge	Facteur multiplicatif	Revenu brut annuel d'emploi du travailleur	Indemnité forfaitaire

Commenté [FC01]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers formulaire Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [VM4]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/admissibilite-dune-reclamation

Commenté [GM5]: Hyperlien vers la définition du lexique.

Commenté [VM6]: Hyperlien vers Annexe III de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:3&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [GM7]: Encadré de type exemple.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

33 ans	30 – 34 ans	2,50	50 000 $	125 000 $ (50 000 x 2,50)

Rente versée au conjoint ou au conjoint invalide

Dans le cas où le conjoint est invalide, il doit être atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée.

Une invalidité est grave si la personne est incapable d'avoir un emploi qui assure ses besoins essentiels. Elle est prolongée si elle entraîne le décès de la personne ou dure indéfiniment.

Rente versée au conjoint

Rente mensuelle	Maximum 2 473,89 $

Calcul de la rente

La rente mensuelle correspond à 55 % de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur avait droit à la date de son décès ou à laquelle il aurait eu droit à cette date s'il avait alors été incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle. Cette rente est versée pendant la période déterminée selon l'âge du conjoint à la date du décès.

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Exemple

La conjointe âgée de 33 ans lors du décès de son conjoint a le droit de recevoir une rente mensuelle pendant 1 an.

Commenté [GM9]: Encadré de type exemple.

Durée de versement de la rente

Âge du conjoint lors du décès du travailleur	Durée du versement de la rente mensuelle
34 ans ou moins	1 an
35 - 44 ans	2 ans
45 - 54 ans	3 ans
55 ans ou plus	2 ans

Indemnité forfaitaire versée au conjoint invalide

Indemnité versée au conjoint invalide en 2020

Type d'indemnité	Montants
Indemnité forfaitaire	Minimum 112 699 $ Maximum 235 500 $

Commenté [VM10]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Calcul de l'indemnité versée au conjoint invalide

En plus de la rente mensuelle prévue par la loi, le conjoint invalide du travailleur décédé a droit à l'indemnité forfaitaire la plus élevée entre les 2 suivantes :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1. l'indemnité forfaitaire en cas de décès, qui correspond au produit du revenu brut annuel d'emploi du travailleur décédé par le facteur de la catégorie d'âge du conjoint à la date du décès du travailleur
2. l'indemnité forfaitaire qui est égale au double du montant prévu à l'annexe II de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en fonction de son âge à la date du décès du travailleur

Exemple

Un travailleur décède en 2020 et son revenu brut annuel d'emploi est de 50 000 $. Au moment du décès du travailleur, sa conjointe, âgée de 33 ans, est invalide.

Indemnité forfaitaire 1

Âge du conjoint survivant	Tranches d'âge	Facteur multiplicatif	Revenu brut annuel du travailleur	Indemnité forfaitaire versée au conjoint invalide
33 ans	30 – 34 ans	2,50	50 000 $	125 000 $ (50 000 $ x 2,50)

Indemnité forfaitaire 2

Âge du conjoint	Indemnité de l'annexe II	Indemnité forfaitaire versée au conjoint invalide
33 ans	79 798 $	159 596 $ (79 798 $ x 2)

Sa conjointe aura donc droit à l'indemnité forfaitaire 2 puisqu'elle est la plus élevée.

Indemnités de décès versées à l'enfant

Indemnité versée à l'enfant mineur

Indemnité versée à l'enfant mineur en 2020

Type d'indemnité	Montant
Rente mensuelle (versée jusqu'à la majorité de l'enfant)	565 $

Indemnités versées lorsque l'enfant mineur devient majeur

Indemnités versées lorsque l'enfant mineur devient majeur en 2020

Types d'indemnité	Montants
Indemnité forfaitaire versée lorsque l'enfant fréquente à temps plein un établissement d'enseignement à la date de sa majorité	20 291 $
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant mineur invalide lorsque, ayant atteint la majorité, il est toujours invalide et a droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	112 699 $
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant mineur invalide lorsque, ayant atteint la majorité, il est	20 291 $

Commenté [VM11]: Hyperlien vers Annexe III de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:3&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [VM12]: Hyperlien vers l'annexe II : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:2&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [GM13]: Encadré de type exemple.

Commenté [VM14]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [VM15]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

toujours invalide et n'a pas droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	

En vertu de la Loi sur les accidents du travail, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi visant à favoriser le civisme ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, d'autres indemnités peuvent être versées aux enfants.

Indemnités versées à l'enfant majeur

Indemnités versées à l'enfant majeur en 2020

Types d'indemnités	Montants
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant majeur âgé de moins de 25 ans à la date du décès et qui, à cette date, fréquente à temps plein un établissement d'enseignement	20 291 $

Indemnités versées à l'enfant du travailleur qui n'a pas de conjoint

Indemnité versée à l'enfant du travailleur qui n'a pas de conjoint en 2020

Si le travailleur n'a pas de conjoint à la date de son décès, une indemnité forfaitaire peut être versée à : • son enfant mineur • son enfant majeur dont il subvenait à plus de la moitié de ses besoins • son enfant majeur âgé de 25 ans qui, à cette date, fréquente à temps plein un établissement d'enseignement Lorsqu'il y a plus d'un bénéficiaire, cette indemnité est divisée en parts égales entre eux.	Minimum 112 699 $ Maximum 235 500 $

Exemple

Une travailleuse de 38 ans, sans conjoint, décède en 2020. Elle a un enfant de 15 ans et un autre de 19 ans qui étudient tous les 2 à plein temps. Son revenu annuel brut est de 45 000 $.

Âge de la travailleuse décédée	Tranches d'âge	Facteur multiplicatif	Revenu brut annuel d'emploi de la travailleuse	Indemnité forfaitaire aux enfants de la travailleuse sans conjoint
38 ans	35 -39 ans	2,75	45 000 $	123 750 $ (45 000 $ x 2,75)

Les enfants de la travailleuse ont droit de recevoir une indemnité forfaitaire totale de 123 750 $. Cette indemnité est versée à parts égales à chacun des enfants.

L'indemnité forfaitaire correspond au produit du revenu brut annuel d'emploi de la travailleuse décédé par le facteur de la catégorie d'âge de la travailleuse à la date de son décès.

Indemnités versées à l'enfant majeur invalide

Commenté [VM16]: Hyperlien vers la Loi sur les accidents du travail
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3

Commenté [VM17]: Hyperlien vers la Loi sur l'assurance maladie :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-25

Commenté [VM18]: Hyperlien vers la Loi visant à favoriser le civisme :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-20

Commenté [VM19]: Hyperlien vers la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-6

Commenté [VM20]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [VM21]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [GM22]: Encadré de type exemple.

Commenté [VM23]: Hyperlien vers Annexe III de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:3&pointInTime=20200213#20200213

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Indemnités versées à l'enfant majeur invalide en 2020

Types d'indemnités	Montants	
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant majeur invalide âgé de moins de 25 ans qui n'a pas droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	18 ans et moins 19 ans 20 ans 21 ans 22 ans 23 ans 24 ans	112 699 $ 111 501 $ 110 302 $ 109 103 $ 107 902 $ 106 707 $ 105 508 $
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant majeur invalide âgé de moins de 25 ans qui a droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	20 291 $	

Commenté [VM24]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

En vertu de la Loi sur les accidents du travail, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi visant à favoriser le civisme ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, d'autres indemnités peuvent être versées aux enfants.

Commenté [VM25]: Hyperlien vers la Loi sur les accidents du travail
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3

Commenté [VM26]: Hyperlien vers la Loi sur l'assurance maladie :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-25

Commenté [VM27]: Hyperlien vers la Loi visant à favoriser le civisme :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-20

Commenté [VM28]: Hyperlien vers la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-6

Indemnités versées aux autres personnes à charge

Indemnités versées aux autres personnes à charge en 2020

Personnes à charge	Montants
Personne à charge de moins de 35 ans dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins	13 525 $
Personne à charge d'au moins 35 ans dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins	75 % du revenu brut annuel d'emploi du travailleur, déterminé par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles Maximum 58 875 $
Personne à charge invalide dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins et qui n'a pas droit à une indemnité en vertu d'une autre loi (ce montant est déterminé selon l'âge de la personne à charge au moment du décès du travailleur)	Minimum 56 352 $ Maximum 112 699 $
Personne à charge invalide dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins et qui a droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	75 % du revenu brut annuel d'emploi du travailleur, déterminé par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles Minimum 13 525 $ Maximum 58 875 $
Personne à charge dont le travailleur subvenait aux besoins dans une proportion de 25 % à 50 %	13 525 $

Commenté [VM29]: Hyperlien vers LégisQuébec
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Commenté [VM32]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [VM30]: Hyperlien vers LégisQuébec
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:2&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [VM31]: Hyperlien vers LégisQuébec
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Personne à charge dont le travailleur subvenait aux besoins dans une proportion de 10 % à moins de 25 %	6 763 $

En vertu de la Loi sur les accidents du travail, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi visant à favoriser le civisme ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, d'autres indemnités peuvent être versées aux enfants.

Autres indemnités de décès

Autres indemnités de décès en 2020

Types d'indemnité	Montants
Indemnité forfaitaire versée au conjoint ou distribuée à parts égales aux autres personnes à la charge du travailleur	2 254 $
Indemnité forfaitaire versée à la mère et au père du travailleur décédé sans personne à charge qui ont droit chacun à un montant, sauf si : • un des parents est décédé ou qu'il perd son droit parental (sa part revient alors à l'autre parent) • les 2 parents sont décédés (l'indemnité est versée à la succession du travailleur décédé, à moins que ce soit l'État qui en recueille les biens)	29 299 $ chacun
Frais funéraires remboursés à la personne qui les a payés, sur production de pièces justificatives	Jusqu'à un maximum de 5 479 $
Frais de transport du corps du travailleur du lieu du décès au funérarium le plus près de la résidence habituelle du travailleur, s'il résidait au Québec	Sur production de pièces justificatives

Commenté [VM33]: Hyperlien vers la Loi sur les accidents du travail
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3

Commenté [VM34]: Hyperlien vers la Loi sur l'assurance maladie :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-25

Commenté [VM35]: Hyperlien vers la Loi visant à favoriser le civisme :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-20

Commenté [VM36]: Hyperlien vers la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-6

Commenté [VM37]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Recueil des politiques https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Reparation_financiere/2_07_indemnites_deces.pdf
Formulaires en lien	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

avec le contenu	
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnités de décès
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnités, décès, travailleurs, travailleurs, conjoint, conjointe, enfant, personne à charge, réclamation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnités de décès
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.
twitter:title	Indemnités de décès

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Régime de retraite-ApprobFinMV-V002**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucune.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une nouvelle page
Titre de la page	Indemnité pour régime de retraite
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indeminités/Indemnité pour le régime de retraite
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-19 : prêt pour approbation 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Indemnité pour le régime de retraite

La travailleuse ou le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée a le droit de continuer à participer au régime de retraite offert dans l'établissement où il travaillait au moment de la lésion, et ce, même après l'expiration du délai prévu pour son droit au retour au travail. Lorsque ce délai est expiré, la CNESST assume la part des cotisations de l'employeur dans la mesure où le travailleur paie la part des cotisations qui lui sont exigées.

Remarque

Jusqu'à l'expiration du délai prévu pour son droit au retour au travail, le travailleur continue d'accumuler de l'ancienneté selon la convention collective de l'établissement où il travaillait avant la lésion et selon le service continu au sens de cette convention et de la Loi sur les normes du travail.

Il peut aussi continuer de participer aux régimes de retraite et d'assurance offerts dans l'établissement, pourvu qu'il paie sa part de cotisations exigibles, s'il y a lieu, auquel cas son employeur assume la sienne.

Particularités pour le travailleur de la construction

La travailleuse ou le travailleur de la construction qui, en raison d'une lésion professionnelle, est atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée a le droit de continuer à participer au régime de retraite offert dans l'entreprise de construction où il travaillait au moment de la lésion. Son droit débute au moment de la date de l'événement et la CNESST assume alors la part des cotisations de l'employeur dans la mesure où le travailleur paie sa part des cotisations exigibles.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le terme « lésion professionnelle » du lexique

Commenté [VM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [VM3]: Hyperlien vers le terme « convention collective » du lexique

Commenté [VM4]: Hyperlien vers le terme « service continu » du lexique

Commenté [VM5]: Hyperlien vers la Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [GM6]: Encadré

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnité pour le régime de retraite
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, remplacement revenu, réclamation, accident travail, maladie professionnelle, protection
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnité pour le régime de retraite
og:description	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnité pour le régime de retraite
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Commentaires-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale des communications
Nom du représentant de secteur	Aucun
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Aucun
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création du contenu. N'existe pas sur le site actuel.
Titre de la page	Aidez-nous à améliorer notre site Web
Libellé de navigation	Aucun
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-10-07 : création de la fiche 2019-10-07 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Aidez-nous à améliorer notre site Web

Est-ce que l'information qui se trouve dans cette page vous a été utile ?

Oui.

Merci. Votre avis est important pour nous.

Non.

Expliquez-nous pourquoi ce texte n'a pas répondu à vos questions.

Merci. Votre avis est important pour nous. Votre commentaire servira à améliorer la qualité du contenu de notre site Web.

Évitez d'inscrire vos coordonnées personnelles puisque que vous ne recevrez aucune réponse.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Aucun
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Aucun
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Aucun
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Aucun
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Aucun
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Aucun
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Aucun
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Aucun

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Interruption grossesse-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/interruption-de-grossesse/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/vous-etes-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/vous-etes-employeur/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-conge-de-maternite-en-cas-davortement-ou-de-fausse-couche
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a	2020-01-13 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-01-29 : envoi en harmonisation 2020-02-04 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-04-20 : rédaction finale 2020-04-20 : envoi en révision linguistique 2020-05-05 : envoi en approbation finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-25 : prêt pour approbation 2020-08-25 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Congé dans le cas d'une interruption de grossesse

Si vous avez vécu une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, vous avez le droit de vous absenter du travail pour vous rétablir.

Pendant une absence à la suite d'une interruption de grossesse, le lien d'emploi de la travailleuse est protégé.

Avant 20 semaines de grossesse

Si une interruption de grossesse survient avant le début de la 20e semaine de grossesse, la travailleuse a le droit de s'absenter jusqu'à 3 semaines, sans salaire.

L'absence peut être prolongée seulement si un certificat médical le justifie.

Après 20 semaines de grossesse

Si une interruption de grossesse survient à partir du premier jour de la 20e semaine de grossesse, la travailleuse a droit, sans salaire, à un congé de maternité d'un maximum de 18 semaines. Elle a aussi droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Commenté [VM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/lies-famille/adoption-naissance/conge-maternite

Commenté [VM2]: Hyperlien vers le RQAP https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil

Remarque

Dans tous les cas, la durée de congé reste la même si la travailleuse attendait des jumeaux. Elle n'est pas multipliée par 2.

Avis à l'employeur

La travailleuse doit informer son employeur par écrit de sa situation le plus tôt possible. Cet avis écrit doit indiquer la date prévue de son retour au travail et être accompagné d'un certificat médical.

Congé de 5 jours

Les 2 parents peuvent aussi avoir droit à un congé de 5 jours. Ce congé doit être pris dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse. Si la mère est déjà en congé de maternité, elle ne peut pas bénéficier de ce congé.

Commenté [VM3]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/lies-famille/adoption-naissance/conge-5-jours

L'employeur doit être avisé le plus tôt possible.

Exemples

Interruption de grossesse avant le début de la 20e semaine

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Stéphanie est enceinte de 15 semaines quand sa grossesse est interrompue. Elle a donc droit de s'absenter jusqu'à 3 semaines, sans salaire. Ce congé peut être plus long si son certificat médical le justifie.

Interruption de grossesse à compter de la 20e semaine

Chloé est enceinte de 24 semaines quand elle accouche prématurément d'un bébé mort-né. Elle a donc droit au congé de maternité de 18 semaines ainsi qu'au congé de 5 jours. Son conjoint, Alain, peut quant à lui s'absenter de son travail pendant 5 jours. Les 2 premières journées de ce congé doivent être payées par l'employeur, peu importe la durée du service continu.

Commenté [DM4]: Hyperlien vers le lexique pour la définition de « service continu »

Commenté [GM5]: Encadré exemple.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) - Articles 81.1 et 81.5.2 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/guide-interpretation-jurisprudence-normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-v1-absences-conges-pour-raisons-familiales/article-797
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Lors d'une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, les travailleuses et travailleurs ont le droit de s'absenter du travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congé, interruption de grossesse, congé de maternité, fausse couche, avortement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors d'une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, les travailleuses et travailleurs ont le droit de s'absenter du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors d'une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, les travailleuses et travailleurs ont le droit de s'absenter du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lors d'une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, les travailleuses et travailleurs ont le droit de s'absenter du travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-ObligationAccommodement-ApprobFinST-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/retour-travail/Pages_/obligation-accommodement-raisonnable.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Obligation d'accommodement
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Droit de retour au travail/Obligation d'accommodement
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-10 : création de la fiche 2020-08-18 : mise à jour de la rédaction 2020-08-21 : envoi en harmonisation 2020-08-24 : harmonisation 2020-08-25 : intégration de l'harmonisation 2020-08-26 : envoi en révision et commentaires 2020-09-11 : rédaction finale 2020-09-22 : révision linguistique 2020-09-29 : envoi en approbation finale 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Obligation d'accommodement

Lors du retour au travail d'une travailleuse ou d'un travailleur qui s'est absenté à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit faire un effort réel et raisonnable pour permettre que la personne réintègre son travail. C'est ce qu'on appelle l'obligation d'accommodement raisonnable.

L'obligation d'accommodement impose à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son entreprise, même après l'expiration du droit de retour au travail.

L'employeur peut toutefois démontrer que l'accommodement lui impose une contrainte excessive.

Qu'est-ce qu'un accommodement?

L'accommodement peut être selon le contexte :

- la réintégration de la travailleuse ou du travailleur dans son emploi après l'expiration de son droit de retour au travail
- trouver un emploi convenable au travailleur s'il est incapable de réintégrer son poste

Un changement dans l'organisation du travail ou dans l'ajustement des tâches, une modification de l'horaire de travail, un assouplissement dans les règles d'attribution de l'emploi ou le retrait d'une tâche non essentielle sont des exemples d'accommodement. Un accommodement ne doit pas modifier de façon fondamentale les conditions d'exercice de l'emploi ni le dénaturer. Par exemple, le travailleur qui occupait la fonction de mécanicien d'entretien dans une entreprise ne peut devenir préposé à l'entretien.

Remarque

Si le travailleur se trouve en situation de handicap temporaire ou permanent à la suite d'une lésion professionnelle et qu'il désire rester à l'emploi de la même entreprise, il peut invoquer l'obligation d'accommodement pour être réintégré.

Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

Pour être considérés comme une contrainte excessive, les motifs peuvent être pour l'employeur d'ordre organisationnel, matériel, financier ou sécuritaire. Les contraintes excessives affectent généralement l'un de ces aspects :

- le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'organisation du travail
- les droits et la sécurité des travailleuses et travailleurs
- la disponibilité des ressources financières et matérielles

Démarche d'accommodement

Avant d'entreprendre la démarche d'accommodement, le travailleur doit collaborer à la recherche d'une solution d'emploi convenable avec la CNESST, son employeur et, s'il y a lieu, son syndicat.

La CNESST peut demander ces renseignements :

Commenté [GM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/accident-travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Commenté [TS3]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [TS4]: Ancre vers h2 « Critères d'un emploi convenable » de la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [TS5]: Encadré Remarque

Commenté [GM6]: Hyperlien vers la définition du lexique pour Lésion professionnelle.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- les titres de postes et leur description de tâches
- les exigences physiques requises
- les prérequis et les accréditations syndicales, s'il y a lieu

La CNESST va décider de la disponibilité d'un emploi convenable selon l'information recueillie auprès des parties.

La CNESST peut déterminer l'emploi convenable avec les changements requis si la solution de retour au travail retenue nécessite :

- un aménagement particulier pour rendre un emploi convenable ou disponible
- que les changements demandés respectent les critères de l'emploi convenable
- que l'employeur soit d'accord pour aménager cet emploi pour réintégrer le travailleur dans la même organisation

Si l'employeur est en désaccord

Si l'employeur est en désaccord pour apporter les changements nécessaires à l'emploi retenu pour réintégrer le travailleur, la CNESST peut tout de même lui demander d'accommoder le travailleur lorsque ces conditions sont réunies :

- le travailleur souhaite être accommodé et rester à l'emploi de la même organisation
- l'accommodement proposé par la CNESST permettrait de rendre l'emploi convenable ou disponible
- la mise en place de l'accommodement proposé n'impose pas de contrainte excessive à l'employeur

Si l'employeur juge que l'accommodement proposé est un obstacle majeur pour son entreprise, il doit alors expliquer ses raisons à la CNESST en fournissant des pièces justificatives comme :

- des documents écrits qui détaillent les versions des faits des membres du personnel de l'entreprise, des ressources humaines et d'experts
- des règlements ou normes internes à l'organisation, clauses de la convention collective, etc.
- des procédures et processus écrits ou visuels (ex. photographies ou illustrations)

La CNESST analysera la pertinence des informations fournies par l'employeur.

Recours de l'employeur et du travailleur

Le travailleur et l'employeur peuvent contester une décision de la CNESST.

Le travailleur peut faire une demande de révision s'il n'est pas d'accord avec la décision rendue concernant sa capacité à réintégrer son emploi ou à occuper un emploi convenable. Il peut aussi contester une décision selon laquelle aucun emploi convenable n'est disponible chez l'employeur.

Il revient alors à la Direction générale de la révision administrative de la CNESST d'examiner la demande et de rendre une décision. Celle-ci peut également être contestée devant le Tribunal administratif du travail.

Le travailleur qui n'est pas réintégré en emploi ou qui se croit discriminé à cause de sa lésion professionnelle peut déposer une plainte en santé et sécurité du travail à la CNESST ou recourir à la procédure de grief prévue par sa convention collective.

Commenté [TS7]: Ancre vers h2 « Critères d'un emploi convenable » de la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/contester-une-assignation-temporaire-une-decision

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/demande-revision-travailleur-sst

Commenté [DM10]: Hyperlien vers https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [GM11]: Hyperlien vers la définition du lexique pour « Lésion professionnelle »

Commenté [GM12]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/plaintes-en-sante-securite-travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Obligation d'accommodement
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Obligation, accommodement, raisonnable, réintégrer, emploi, convenable, retour, travail, handicap, contrainte
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Obligation d'accommodement

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Obligation d'accommodement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-TravEtrangersTemp-ApprobFinST-V004**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh Michelle Morin Jennifer Gauthier
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/agriculture/travailleurs-etrangers/Pages/default.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec ? - travailleurs étrangers temporaires https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-05 : création de la fiche 2020-08-15 : mise à jour de la rédaction 2020-08-21 : envoi en harmonisation 2020-08-24 : harmonisation 2020-08-26 : envoi en révision et commentaires 2020-09-28 : rédaction finale 2020-09-28 : envoi en révision linguistique 2020-10-05 : envoi en approbation finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Un travailleur étranger temporaire est un citoyen étranger qui séjourne ou qui souhaite séjourner au Québec, de façon temporaire, pour exécuter un travail chez un employeur dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement du Québec.

Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec. Un employeur qui embauche des travailleurs étrangers temporaires a aussi les mêmes droits et obligations qu'envers les autres membres de son personnel.

Normes du travail

Si vous êtes une aide familiale domestique, une gardienne ou un gardien de personnes, ou si vous effectuez du travail agricole, des conditions particulières s'appliquent à votre situation.

Agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Il est interdit à un employeur ou à une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires de :

- demander à un travailleur étranger temporaire de lui confier des documents ou des biens personnels, comme son passeport, son permis de travail, son téléphone, etc.
- exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais de recrutement (sauf ceux autorisés par un programme gouvernemental canadien)

L'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ou l'employeur qui embauche directement une travailleuse ou un travailleur étranger temporaire doit lui remettre :

- un document qui décrit ses conditions de travail et qui indique le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente
- le dépliant Ce que vous devez savoir en matière de travail, fourni par la CNESST, qui explique les droits des travailleurs et les obligations des employeurs en matière de travail

L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire doit le déclarer à la CNESST.
S'il retient les services d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, il doit s'assurer qu'elle est titulaire d'un permis valide délivré par la CNESST.

Équité salariale

Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires doivent être inclus dans le calcul du nombre de travailleuses et de travailleurs de l'entreprise qui les embauche et dans ses travaux d'équité salariale, si c'est le cas.

Santé et sécurité au travail

Les travailleurs étrangers temporaires sont protégés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et couverts par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/droits-obligations-travailleuses-travailleurs

Commenté [GM3]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/droits-obligations-employeurs

Commenté [TS4]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/aides-familiales-domestiques

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/gardiennes-gardiens-personnes

Commenté [TS6]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/travailleuses-travailleurs-agricoles

Commenté [GM7]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/agences-recrutement-travailleurs-etrangers

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Modèle pour les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (Word | 25 Ko) – pas de fiche de publication encore sur le nouveau site. Le document sur l'ancien site est par ici : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/clienteles/agences-de-placement/Documents/modele-agence-travailleurs-etrangers.docx

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Ce que vous devez savoir en matière de travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1773.aspx

Commenté [GM10R9]: Pour le moment, la publication ne semble pas active sur le nouveau site. Si elle n'y est pas, créer une fiche de publication et l'intégrer sur le nouveau site.

Commenté [GM11]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/declaration-dembauche-travailleurs-etrangers

Commenté [GM12]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demande-renouvellement-permis

Commenté [GM13]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/calculer-nombre-travailleuses-travailleurs

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/

Commenté [GM15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001

Commenté [TS16]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/accident-travail

Commenté [TS17]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001 Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec? Travailleurs étrangers temporaires https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/travailleurs-etrangers-temporaires-connaissez-vous Votre travail est-il reconnu à sa juste valeur? https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/votre-travail-est-il-reconnu-sa-juste-valeur Au Québec, votre santé et votre sécurité sont protégées! https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/travailleur-immigrant-au-quebec-votre-sante-votre-2 Les normes du travail au Québec – Travailleurs agricoles https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec-travailleurs-agricoles
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Travailleur, étranger, temporaire, droit, travail, agricole, condition, paye, repas, hébergement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire l'informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**ES-SalFemmesES-ApprobFinST-V012**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Jennifer Gauthier
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Laurence Lebel-Ouellet
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/travailleuses.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	L'équité salariale, c'est votre droit
Libellé de navigation	(Page Promo) /L'équité salariale, c'est votre droit
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-10 : création de la fiche 2020-08-18 : mise à jour de la rédaction 2020-08-18 : envoi en harmonisation 2020-08-19 : harmonisation 2020-08-19 : intégration de l'harmonisation 2020-08-21 : envoi en révision et commentaire 2020-09-01 : rédaction finale 2020-09-01 : envoi en révision linguistique 2020-09-09 : envoi en approbation finale 2020-10-02 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

L’équité salariale, c’est votre droit

En 1975, le Québec a reconnu le principe d’un salaire égal pour un travail équivalent dans la Charte des droits et libertés de la personne. Ce principe est toujours d’actualité, puisqu’il y a encore de la discrimination salariale envers les emplois généralement occupés par les femmes. Les femmes (et même les hommes) qui occupent ces emplois ne reçoivent pas toujours un salaire équitable. Recevoir un salaire équitable, c’est un droit fondamental.

Qu’est-ce le droit à un salaire équitable?

C’est le droit pour les personnes qui occupent un emploi majoritairement féminin d’avoir un salaire égal à celui des emplois majoritairement masculins de même valeur, dans la même entreprise. Que vous soyez une femme ou un homme, syndiqué ou non syndiqué, à temps plein ou à temps partiel, permanent, occasionnel ou encore saisonnier, peu importe votre statut d’emploi, dès que vous occupez un emploi généralement associé aux femmes, vous avez droit à un salaire équitable. C’est la loi.

En faisant valoir ce droit, vous continuez le travail de celles et ceux qui ont demandé la reconnaissance de toutes les caractéristiques du travail traditionnellement réalisé par les femmes.

Une lutte contre la discrimination basée sur le sexe

La Loi sur l’équité salariale a été adoptée en 1996. Elle vise la reconnaissance du travail des femmes et sa juste rémunération. Cette loi permet de contrer la discrimination basée sur le sexe en évaluant et en comparant tous les emplois avec des critères objectifs. Cette comparaison permet de s’assurer que les emplois dans lesquels les femmes sont généralement concentrées reçoivent un salaire équitable.

Encore aujourd’hui, les femmes occupent majoritairement des emplois que l’on dit typiquement féminins, comme éducatrice ou infirmière. Les caractéristiques propres à ces emplois sont souvent sous-estimées ou oubliées. À tort, on les considère moins exigeants que les emplois d’électricien ou de mécanicien par exemple, qui sont principalement occupés par des hommes.

Équité ou égalité salariale?

Ces 2 concepts se ressemblent, mais sont complètement différents. La différence entre égalité et équité salariale est importante. L’équité salariale va plus loin que l’égalité salariale.

L’équité salariale dans votre milieu de travail

Votre employeur a plusieurs obligations en lien avec l’équité salariale.

Il doit :

- calculer le nombre de travailleuses et de travailleurs dans son entreprise
- réaliser un exercice initial d’équité salariale et en informer tout son personnel en affichant les résultats
- évaluer le maintien de l’équité salariale dans l’entreprise tous les 5 ans et afficher les résultats
- produire la Déclaration de l’employeur en matière d’équité salariale.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/c-12?code=se:19&pointInTime=20200826#20200826

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/droit-un-salaire-equitable

Commenté [GM3]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/droit-un-salaire-equitable

Commenté [TS4]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/droit-un-salaire-equitable/origines-discrimination-basee-sur-sexe

Commenté [TS6]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/evaluer-categories-demplois

Commenté [TS7]: Hyperlien vers h2 « Égalité et équité salariale : la différence » dans la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/droit-un-salaire-equitable/equite-salariale

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/connaitre-ses-obligations-dequite-salariale

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/calculer-nombre-travailleuses-travailleurs

Commenté [GM10]: Hyperlien vers la définition du lexique pour « exercice initial »

Commenté [TS11]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/afficher-resultats-entreprises-10-49-travailleuses

Commenté [TS12]: Hyperlien vers page https://cnesststg.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/maintien-lequite-salariale/evaluer-maintien-lequite-salariale

Commenté [TS13]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La CNESST a aussi un rôle à jouer en équité salariale puisqu'elle veille à l'application de la Loi sur l'équité salariale auprès des employeurs.

Ce que signifient les travaux d'équité salariale pour vous

Les travaux d'équité salariale permettent d'évaluer et de comparer les emplois typiquement féminins avec les emplois typiquement masculins et d'ajuster les salaires des emplois féminins à la hausse si des écarts salariaux sont constatés. Si vous occupez un emploi typiquement féminin, vous pourriez donc recevoir un ajustement salarial à la suite des travaux d'équité salariale réalisés par votre employeur.

Tous les 5 ans, avec l'évaluation du maintien de l'équité salariale, votre employeur s'assure que de nouveaux écarts salariaux ne se sont pas créés au fil des années. Au besoin, il doit les corriger en versant des ajustements de salaire.

Pour vous informer de l'état de l'équité salariale dans votre milieu de travail, nous vous invitons à joindre le personnel de notre Centre de relations clients.

Votre rôle en matière d'équité salariale

Même si c'est votre employeur qui doit réaliser l'équité salariale, vous pouvez prendre part activement au processus d'équité salariale dans l'entreprise où vous travaillez. Vous pouvez :

- fournir à votre employeur des renseignements sur vos tâches pour l'aider à évaluer votre emploi
- être membre d'un comité d'équité salariale ou prendre part à un processus de participation
- surveiller les différents affichages que votre employeur ou le comité d'équité salariale doit faire et formuler des commentaires ou demander des renseignements additionnels
- exercer les recours prévus par la Loi sur l'équité salariale.

Vos recours

Si vous pensez que vos droits ne sont pas appliqués ou respectés, vous pouvez déposer une plainte confidentielle à propos :

- d'un exercice initial d'équité salariale réalisé ou non
- de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, réalisée ou non
- de représailles
- d'une conduite interdite

Pour en apprendre davantage sur l'équité salariale, consultez notre section Droit à un salaire équitable, qui présente entre autres les principes de l'équité salariale et les origines de la discrimination basée sur le sexe. Des formations et webinaires vous sont aussi offerts en ligne.

Rappelez-vous! L'équité salariale, c'est votre droit.

En exerçant vos droits et en participant aux travaux d'équité salariale, vous contribuez à la juste reconnaissance de votre travail et de celui de vos collègues.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Commenté [FC014]: Hyperlien vers : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/droit-un-salaire-equitable/role-cnesst-en-equite-salariale

Commenté [FC015]: Hyperlien vers : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Commenté [TS16]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/evaluer-categories-demplois

Commenté [TS17]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/verser-ajustements-salariaux

Commenté [FC018]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/calculer-ecarts-salariaux

Commenté [FC019]: Hyperlien vers la page : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/maintien-lequite-salariale/evaluer-maintien-lequite-salariale

Commenté [GM20]: Hyperlien vers : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre

Commenté [TS21]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/evaluer-categories-demplois

Commenté [TS22]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-...

Commenté [TS23]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-...

Commenté [GM24]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-...

Commenté [GM25]: Hyperlien vers la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours

Commenté [TS26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Commenté [TS27]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-...

Commenté [TS28]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-...

Commenté [TS29]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-...

Commenté [TS30]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre/plaintes-recours/plainte-pour-conduite-interdite

Commenté [TS31]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/droit-un-salaire-equitable

Commenté [GM32]: Hyperlien vers https://cnesststg.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-...

Commenté [TS33]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-...

Commenté [TS34]: Hyperlien vers page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-...

Commenté [GM35]: Encadré

Contenu - (Utiliser les styles de Word)
(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Charte des droits et libertés de la personne – Article 19 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/c-12?code=se:19&pointInTime=20200826#20200826
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	L'évaluation des emplois - Prendre en compte les caractéristiques des emplois féminins https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/evaluation-emplois-caracteristiques-emplois Votre travail est-il reconnu à sa juste valeur? https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/votre-travail-est-il-reconnu-sa-juste-valeur
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	L'équité salariale – Chaîne Youtube de la CNESST https://www.youtube.com/playlist?list=PL2Ru7UFE3Z-HKnpPAU8sLlm785LdmhQpM
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	L'équité salariale, c'est votre droit
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'équité salariale et ont des recours si leur employeur manque à ses obligations.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Femmes, travail, équité, salariale, égalité, recours, droits, typiquement, féminin
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	L'équité salariale, c'est votre droit
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'équité salariale et ont des recours si leur employeur manque à ses obligations.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'équité salariale et ont des recours si leur employeur manque à ses obligations.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	L'équité salariale, c'est votre droit
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'équité salariale et ont des recours si leur employeur manque à ses obligations.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**FAQ-ApproFin-MV-V0019.doc**
Rédactrices et rédacteurs	Mélanie Veilleux, Marie-Pier Dagnault, Caroline Fortin, Marc Gadoury, Stéphanie Towner, Mathieu Turgeon
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail Vice-présidence à l'équité salariale Vice-présidence à la prévention Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh Jennifer Gauthier Paola Eleana Diaz Salinas Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Drouin Laurence Lebel-Ouellet Alexandra Houde Marilyne Gilbert
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/travailleurs-benevoles.aspx : FAIT https://www.csst.qc.ca/foire_questions/Pages/foire-aux-questions.aspx (À faire) : FAIT https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/foire-aux-questions-sur-le-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html (à faire) : FAIT https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/coronavirus.aspx **(ajout à la liste initiale)** (à faire) : FAIT https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx **(ajout à la liste initiale)** (à faire) : FAIT https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/foire-aux-questions **(ajout à la liste initiale)** (à faire) : FAIT
Fonctionnement de la FAQ	Pages affichant le 8 sujets en premier plan. Le lien « Tous les sujets » et les sujets mènent vers une 2 page avec une fonction de tri. « Tous les sujets » filtre non activé : accès direct à l'ensemble des questions. « Sujet » filtre activé : accès direct à l'ensemble des questions en lien avec le sujet.
Titre de la page	Foires aux questions
Libellé de navigation	À venir
Langue (FR ou EN)	FR
Historique	2020-07-09 : création de la fiche

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-09-21 : mise à jour de la rédaction 2020-09-21 : envoi en harmonisation 2020-10-01 : envoi en révision et commentaires 2020-10-15 : rédaction finale 2020-10-19 : envoi en révision linguistique 2020-10-27 : envoi en approbation finale 2020-11-10 : prêt pour intégration

Contenus des pages HTML

Foire aux questions

Accident du travail et maladie professionnelle

Si une personne change d'emploi, est-ce que son nouvel employeur a accès à son dossier à la CNESST?

Non. La travailleuse ou le travailleur est la seule personne à avoir accès à son dossier à la CNESST. Même si elle est victime d'une rechute, d'une récidive ou d'une aggravation et qu'elle travaille maintenant pour un autre employeur, seul l'employeur pour qui elle travaillait au moment de son accident du travail peut avoir accès à son dossier.

Dans le cas d'une maladie professionnelle liée à un emploi exercé chez plusieurs employeurs, tous les employeurs concernés peuvent alors avoir accès au dossier de la travailleuse ou du travailleur.

Est-ce qu'une travailleuse ou un travailleur peut perdre son droit de retour au travail après un accident du travail?

Oui. Cette personne peut perdre son droit de retour au travail si l'absence dure plus d'un an ou de 2 ans, selon le nombre de personnes qui travaillent dans l'entreprise.

Assurances et primes

Est-ce qu'une personne qui travaille dans une autre province durant l'été pour un entrepreneur qui n'a pas d'établissement au Québec est couverte par la CNESST?

Non. Une personne qui travaille dans une autre province pour un employeur situé à l'extérieur du Québec, qui n'a pas d'établissement ni de bureau au Québec n'est pas couverte par la CNESST. La personne sera probablement couverte par un organisme semblable à la CNESST dans la province où elle travaille.

Conditions de travail

Jours fériés

Si une entreprise ferme pour la période des fêtes, l'employeur doit-il payer des indemnités pour jours fériés à son personnel le 25 décembre et le 1er janvier?

Commenté [VM1]: Étiquette : Santé et sécurité du travail

Commenté [VM2]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Accident, maladie

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Droit de retour au travail https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [VM4]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Assurances

Commenté [VM5]: Étiquette : Normes du travail, Congés, Conditions de travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Non. Quand l'entreprise est fermée pendant la période des fêtes, l'employeur n'a pas l'obligation de verser une indemnité à Noël (25 décembre) et au jour de l'An (1er janvier).

L'employeur doit-il payer la veille ou le lendemain de Noël et du jour de l'An à ses travailleuses et travailleurs s'il ferme son entreprise ces 2 journées-là?

Non. Les jours fériés sont le 25 décembre et le 1er janvier. L'employeur n'a donc pas l'obligation de payer son personnel la veille ou le lendemain de ces jours fériés si l'entreprise est fermée pendant ces journées.

Est-ce que la personne qui travaille depuis moins de semaines a droit à une indemnité de jour férié?

Oui. L'indemnité pour jour férié sera égale à 1/20 du salaire gagné au cours des semaines complètes de paye avant la semaine du jour férié depuis le début de l'emploi.

Si une entreprise est ouverte le 25 décembre et le 1er janvier, est-ce que l'employeur peut déplacer ces 2 jours fériés?

Non. On ne peut pas modifier le calendrier des jours fériés. Un jour férié est fixé selon une loi ou reconnu par la coutume pour la commémoration d'un événement civil ou religieux. Il ne peut donc pas être déplacé ni reporté. Les personnes qui sont appelées à travailler à l'occasion d'un jour férié ont toutefois droit à une indemnité ou à un congé compensatoire, au choix de l'employeur.

Est-ce qu'une travailleuse ou un travailleur en absence prolongée pour maladie, congé sans solde, congé parental, congé de paternité ou congé de maternité a droit à une indemnité lors d'un jour férié?

Non. Cette personne n'a pas droit au jour férié ou à l'indemnité pour jour férié, car elle n'est pas disponible pour offrir une prestation de travail.

Est-ce qu'une travailleuse ou un travailleur à temps partiel a droit à un jour férié?

Oui. Cette personne a droit à tous les jours fériés, que son statut d'emploi soit à temps plein, à temps partiel, temporaire, occasionnel ou sur appel.

Est-ce que les normes sur les jours fériés s'appliquent à tout le monde?

Non. Elles ne s'appliquent pas :

- à la personne visée par une convention collective ou un décret qui lui donne droit à au moins 7 jours fériés, chômés et payés en plus du congé de la fête nationale
- à la personne non syndiquée qui reçoit un nombre de jours fériés, chômés et payés, en plus de la fête nationale, égal à celui prévu dans la convention collective ou le décret des personnes employées et syndiquées de l'entreprise où elle travaille.

Fin d'emploi

Est-ce que la CNESST peut réclamer au nom d'une travailleuse ou d'un travailleur une indemnité liée à un avis de cessation d'emploi ou un avis de licenciement collectif qui n'a pas

Commenté [VM6]: Étiquette : Normes du travail, Congés, Conditions de travail

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Liste des jours fériés, chômés et payés : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/jours-feries/liste-jours-feries

Commenté [VM8]: Étiquette : Normes du travail, Congés, Conditions de travail

Commenté [VM9]: Hyperlien vers Calculer les indemnités pour un jour férié : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/jours-feries/calculer-indemnites-pour-un-jour-ferie

Commenté [VM10]: Étiquette : Normes du travail, Congés, Conditions de travail

Commenté [VM11]: Hyperlien vers Liste des jours fériés, chômés et payés : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/jours-feries/liste-jours-feries

Commenté [VM12]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/jours-feries/liste-jours-feries

Commenté [VM13]: Étiquette : Normes du travail, Congés, Conditions de travail

Commenté [VM14]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/jours-feries/liste-jours-feries

Commenté [VM15]: Étiquette : Normes du travail, Congés, Conditions de travail

Commenté [VM16]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/jours-feries/liste-jours-feries

Commenté [VM17]: Étiquette : Normes du travail, Congés, Conditions de travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

été remis dans les délais requis si l'entreprise pour laquelle cette personne travaillait est en faillite?

Non. La CNESST ne peut pas réclamer les montants liés à l'avis de cessation d'emploi ou à l'avis de licenciement collectif aux administrateurs d'une entreprise. La CNESST peut seulement réclamer le salaire.

Est-ce que l'avis de cessation d'emploi est la même chose qu'un relevé d'emploi?

Non. L'avis de cessation d'emploi est différent du relevé d'emploi. Le relevé d'emploi atteste, entre autres, le nombre d'heures assurables faites par la travailleuse ou le travailleur.

Horaire de travail

Est-ce à l'employeur de décider de l'horaire de travail de son personnel?

Oui. L'horaire de travail relève du droit de gestion de l'employeur, pourvu que celui-ci respecte les normes du travail sur le repos hebdomadaire et le droit de refuser de travailler.

L'employeur doit-il remettre l'horaire de travail 5 jours à l'avance?

Non. L'employeur n'a pas à remettre l'horaire de travail 5 jours à l'avance.

Est-ce que le droit de refuser de travailler parce que l'horaire de travail n'a pas été communiqué 5 jours à l'avance est exclu dans certains secteurs d'activité?

Non. C'est la nature des fonctions de la travailleuse ou du travailleur qui détermine si elle ou il a le droit de refuser de travailler, et non le secteur d'activité. Par exemple, dans une entreprise de déneigement, une réceptionniste aurait le droit de refuser de travailler parce qu'elle n'a pas été informée de son horaire 5 jours à l'avance. Cependant, son collègue déneigeur ne pourrait pas refuser pour cette raison à cause de la nature de son travail.

Est-ce qu'un employeur doit accorder 8 heures de repos entre 2 quarts de travail à son personnel?

Non. La Loi sur les normes du travail n'a pas prévu de temps minimal de repos entre 2 quarts de travail. Elle prévoit toutefois qu'une travailleuse ou un travailleur peut refuser de travailler :

- au-delà de 14 heures, par période de 24 heures
- un maximum de 12 heures par période de 24 heures, si ses heures quotidiennes sont variables ou non continues.

Salaire et paye

Est-ce que toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs ont droit au paiement des heures supplémentaires à taux et demi?

Non. Il y a des exceptions. Le paiement des heures supplémentaires ne s'applique pas :

- à l'étudiante ou à l'étudiant employé dans un organisme sans but lucratif à vocation sociale et communautaire
- au cadre d'entreprise
- à la personne employée qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables

Commenté [VM18]: Étiquette : Normes du travail, Fin d'emploi, Conditions de travail

Commenté [VM19]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/horaire-travail-statut-demploi/fin-demploi/avis-cessation-demploi-indemnite

Commenté [VM20]: Étiquette : Normes du travail, Fin d'emploi, Conditions de travail

Commenté [DM21]: Étiquette : Horaire de travail, Normes du travail, Conditions de travail

Commenté [VM22]: Hyperlien vers Droit de gestion : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/droit-gestion

Commenté [VM23]: Hyperlien vers Présence au travail, pauses et repos hebdomadaires https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/horaire-travail-statut-demploi/horaire-travail/presence-au-travail-pauses-repos-hebdomadaire

Commenté [VM24]: Hyperlien vers droit de refus de travailler https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/horaire-travail-statut-demploi/horaire-travail/droit-refuser-travailler

Commenté [TM25]: Étiquette : Normes du travail, horaire de travail, Conditions de travail

Commenté [VM26]: Étiquette : Normes du travail, horaire de travail, Conditions de travail

Commenté [TM27]: Étiquette : Normes du travail, horaire de travail, Conditions de travail

Commenté [VM28]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/horaire-travail-statut-demploi/horaire-travail/droit-refuser-travailler

Commenté [TM29]: Étiquette : Normes du travail, horaire de travail, Conditions de travail

Commenté [MG30]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM31]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/heures-supplementaires

Commenté [VM32]: Étiquette : Normes du travail, Salaire et Paye, Conditions de travail

Commenté [VM33]: Hyperlien vers cadre d'entreprise https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/cadres-superieurs

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- à la personne employée affectée à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et des légumes, pendant la période des récoltes
- à la personne employée dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson
- à la travailleuse ou au travailleur agricole
- à la gardienne ou au gardien de personnes (gardiennage).

Est-ce les normes sur le salaire minimum s'appliquent à tout le monde sans exception?

Non. Il y a des exceptions. Les normes concernant le salaire minimum ne s'appliquent pas :

- à l'étudiante ou à l'étudiant employé dans un organisme sans but lucratif à vocation sociale et communautaire
- au stagiaire engagé dans un programme de formation professionnelle reconnu par une loi
- au stagiaire engagé dans un cadre d'intégration professionnelle prévu par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées
- à la travailleuse ou au travailleur entièrement payé à commission effectuant une activité commerciale en dehors du lieu de travail et dont les heures de travail sont incontrôlables
- à l'athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.

Si un cueilleur de fraises ou de framboises payé au rendement constate qu'il n'a pas reçu l'équivalent du salaire minimum à la fin de sa journée de travail, est-ce que son employeur doit lui payer la différence?

Oui. L'employeur doit payer la différence si le cueilleur de fraises ou de framboises n'a pas reçu l'équivalent du salaire minimum à la fin de sa journée de travail, mais seulement si l'état des champs ou des fruits est en cause. Sinon, il recevra son salaire au rendement.

Est-ce qu'un producteur de fraises ou de framboises peut décider de payer ses travailleuses et travailleurs au taux du salaire minimum plutôt qu'aux taux au rendement?

Non. La Loi sur les normes du travail établit que ces travailleurs sont payés au rendement. Un cueilleur de fraises ou de framboises peut gagner plus que le taux horaire du salaire minimum en fonction de son rendement.

Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)

La DEMES est-elle disponible en anglais?

Non. La DEMES est disponible en version française seulement. Cependant, il est possible de consulter le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale en version anglaise.

Y a-t-il un lien entre la DEMES et la déclaration annuelle au Registraire des entreprises?

Non. La DEMES et la déclaration de mise à jour annuelle au Registraire des entreprises sont 2 déclarations différentes. La DEMES est propre à la Loi sur l'équité salariale et non au Registraire des entreprises.

Est-ce qu'un employeur peut faire remplir la DEMES par une autre personne?

Commenté [VM34]: Hyperlien vers Mise en conserve, empaquetage et congélation des fruits et légumes https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/mise-en-conserve-empaquetage-congelation-fruits

Commenté [VM35]: Hyperlien vers Travailleuses et travailleurs agricoles : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/travailleuses-travailleurs-agricoles

Commenté [VM36]: Hyperlien vers Gardiennes et gardiens de personne : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/gardiennes-gardiens-personnes

Commenté [VM37]: Étiquette : Normes du travail, Salaire et paye, Conditions de travail

Commenté [VM38]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/salaire-minimum

Commenté [MG39]: Hyperlien vers Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-20.1

Commenté [VM40]: Étiquette : Normes du travail, Salaire et paye, Conditions de travail

Commenté [VM41]: Hyperlien vers Cueillette de fraises et de framboises : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/cueillette-fraises-framboises

Commenté [VM42]: Étiquette : Normes du travail, Salaire et paye, Conditions de travail

Commenté [FC043]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM44]: Hyperlien vers Cueillette de fraises et de framboises : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/cueillette-fraises-framboises

Commenté [VM45]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [FC046]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/E-12.001,%20r.%201/

Commenté [VM47]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/E-12.001,%20r.%201/

Commenté [VM48]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [FC049]: Hyperlien vers : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Commenté [VM50]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite

Commenté [VM51]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Oui. C'est à l'employeur de décider qui remplit la DEMES en son nom. Il peut le faire lui-même ou confier cette tâche à la personne de son choix. L'employeur est tout de même responsable de la déclaration produite pour son entreprise.

À la suite de la modification au Règlement, le 24 octobre 2019, quels employeurs ont toujours l'obligation de produire annuellement une DEMES?

Depuis le 24 octobre 2019, les mêmes employeurs ont l'obligation de produire une DEMES, c'est-à-dire :

- tous les employeurs dont l'entreprise est immatriculée au registre des entreprises et qui y ont déclaré 11 personnes salariées ou plus l'année précédente (à noter que, comme le prévoit le Règlement, tout employeur qui n'aurait pas déclaré avoir 11 personnes salariées ou plus au registre des entreprises, mais se serait déclaré assujetti à la Loi sur l'équité salariale dans sa dernière déclaration devra produire une DEMES).
- tous les employeurs inscrits au fichier des autorités publiques, peu importe leur taille
- le Conseil du trésor

La modification au Règlement a un impact sur la fréquence à laquelle les employeurs doivent remplir une DEMES, c'est-à-dire :

- qu'ils doivent produire la déclaration annuellement jusqu'à ce qu'ils attestent avoir réalisé l'exercice initial d'équité salariale dans leur entreprise
- qu'ils doivent par la suite produire la déclaration lorsqu'ils réalisent l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans leur entreprise
- qu'ils sont ensuite exemptés de produire la déclaration jusqu'à leur prochaine évaluation du maintien lorsqu'ils attestent avoir réalisé leur évaluation du maintien.

À la suite de la modification au Règlement le 24 octobre 2019, quels employeurs n'ont plus l'obligation de produire annuellement une DEMES?

Au 24 octobre 2019, l'employeur ayant produit une déclaration en matière d'équité salariale attestant qu'un exercice initial d'équité salariale a été complété ou qu'une évaluation du maintien de l'équité salariale a été complétée est exempté de produire annuellement une déclaration jusqu'à la date à laquelle doit avoir lieu la prochaine évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Comment produire une nouvelle déclaration?

On peut produire une nouvelle déclaration en accédant de nouveau à la dernière déclaration transmise. On confirme que les renseignements transmis sont encore à jour ou on les modifie dans le cas contraire.

Délai de production

Combien de temps faut-il pour remplir la DEMES?

Remplir la DEMES prend environ 15 minutes si l'on a en main tous les renseignements requis avant d'accéder au formulaire en ligne.

Doit-on produire la DEMES si l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas terminée?

Oui. Les employeurs doivent remplir une DEMES qui atteste que l'évaluation du maintien a été réalisée lorsque celle-ci doit l'être. La DEMES devra être produite chaque année tant que l'évaluation du maintien n'est pas complétée. Lorsque l'évaluation du maintien est complétée, les employeurs n'ont plus à produire la DEMES jusqu'à la date à laquelle doit avoir lieu la prochaine évaluation du maintien de l'équité salariale.

Commenté [VM52]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [VM53]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite

Commenté [VM54]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [VM55]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite

Commenté [VM56]: Étiquette : Équité salariale, DEMES, Évaluation du maintien

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

À quel moment un employeur doit-il compléter une DEMES attestant de la réalisation d'une évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise?

Si la date anniversaire pour évaluer le maintien de l'équité salariale de l'employeur est avant ou est la même que son délai pour produire la DEMES, l'employeur devra remplir une DEMES au même moment que la date anniversaire pour évaluer le maintien de l'équité salariale.

Si la date anniversaire pour évaluer le maintien de l'équité salariale de l'employeur est après son délai pour produire la DEMES, l'employeur devra remplir une DEMES faisant état de l'évaluation du maintien l'année suivante.

Changement de situation

Si une entreprise privée est fermée, est-ce que l'employeur doit faire sa DEMES?

Oui. Tant que l'entreprise est immatriculée au Registraire des entreprises et que l'employeur y a déclaré 11 travailleuses et travailleurs ou plus l'année précédente ou qu'elle est déclarée assujettie à la loi sur l'équité salariale, l'employeur doit remplir la DEMES selon les conditions prévues, même si son entreprise est fermée.

Si une entreprise privée fait faillite, est-ce que l'employeur doit faire sa DEMES?

Oui. L'employeur dont l'entreprise a fait faillite doit faire sa DEMES, si celui-ci satisfait aux conditions prévues et que les informations au Registraire des entreprises indiquent :

- que l'entreprise est immatriculée
- qu'elle compte 11 travailleuses et travailleurs ou plus
- qu'elle est ou n'est pas en faillite, mais qu'elle est constituée ailleurs qu'au Québec.

Doit-on produire la DEMES dans le cas où l'autorité publique serait fermée ou n'existerait plus?

Oui. Tant que l'autorité publique est inscrite au fichier des autorités publiques et qu'elle ne fait pas partie de l'entreprise de la fonction publique ou de l'entreprise du secteur parapublic, l'employeur doit remplir la DEMES, peu importe sa taille, aux conditions prévues par le Règlement.

Doit-on produire la DEMES dans le cas où l'autorité publique ne compte pas 11 travailleuses et travailleurs dans les faits?

Oui. Tant que l'autorité publique est inscrite au fichier des autorités publiques, elle doit remplir la DEMES selon les conditions prévues, et ce, peu importe sa taille.

Indemnités et remboursements

Commenté [VM57]: Étiquette : Équité salariale, DEMES, Évaluation du maintien

Commenté [VM58]: Hyperlien vers Évaluer le maintien de l'équité salariale https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/maintien-lequite-salariale/evaluer-maintien-lequite-salariale

Commenté [VM59]: Hyperlien vers DEMES : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite

Commenté [VM60]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [VM61]: Hyperlien vers DEMES : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite

Commenté [VM62]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [VM63]: Hyperlien vers DEMES : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite

Commenté [VM64]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [MG65]: Hyperlien vers http://www.registreentreprises.gouv.qc.ca/fr/consulter/rechercher/fichier_autorites_publiques.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Est-ce que la CNESST envoie un relevé à des fins fiscales aux personnes indemnisées lors d'un accident du travail?

Oui. Bien que les indemnités ne soient pas imposables, toute personne indemnisée doit annexer le Relevé 5 (provincial) et le T5007 (fédéral) émis par la CNESST à sa déclaration de revenus. Ces relevés sont émis vers la fin du mois de février. Ils sont postés automatiquement aux travailleuses et travailleurs qui ont reçu des indemnités au cours de l'année précédente.

Quel est le délai pour l'employeur qui veut se faire rembourser par la CNESST lorsqu'un accident du travail se produit dans son entreprise?

L'employeur doit envoyer l'Avis de l'employeur et la demande de remboursement ainsi que tous les documents nécessaires au traitement de sa demande (par exemple, l'attestation médicale remise par la travailleuse ou le travailleur) au bureau de la CNESST.

La demande de remboursement doit être faite dans les délais suivants :

- dans les 48 heures suivant le retour au travail : lors d'une absence pour une période de **14 jours ou moins** au calendrier
- dans les 48 heures suivant la fin des 14 premiers jours d'incapacité : lors d'une absence prolongée **au-delà de la période de 14 jours** au calendrier.

La CNESST rembourse l'employeur dans les 14 jours suivant la réception de sa demande. Sinon, elle lui verse des intérêts à compter du 1er jour de retard.

Est-ce que les jeunes travailleuses et travailleurs ont droit à de l'aide si, à cause d'un accident ou d'une maladie du travail, ces personnes doivent arrêter leurs études?

Oui. La CNESST verserait à ces jeunes une indemnité. De plus, si ces jeunes devaient renoncer définitivement à l'emploi auquel leurs études les destinaient, la CNESST déterminerait avec eux un programme de réorientation professionnelle et en supporterait les coûts.

Inscription aux services en ligne

Est-ce qu'une travailleuse, un travailleur ou un employeur peut avoir accès à ses documents en ligne?

Oui. Une travailleuse, un travailleur ou un employeur peut avoir accès à la majorité de ses documents à partir d'Internet grâce à Mon Espace CNESST. Il s'agit d'un service en ligne sécuritaire. En s'y inscrivant, chacun a accès en tout temps à la version électronique de ses principaux documents et aux décisions de la CNESST et leurs historiques. De plus, une fois que l'inscription de la travailleuse, du travailleur ou de l'employeur est effectuée, la CNESST l'informe par courriel du dépôt d'un document, d'une décision rendue ou d'une obligation à remplir, selon le cas.

Plaintes

Les plaintes en équité salariale sont-elles confidentielles?

Oui. Comme le prévoit la Loi sur l'équité salariale, l'identité de la personne qui dépose une plainte n'est pas dévoilée durant l'enquête. Si en cours d'enquête la confidentialité risque d'être compromise, l'enquêtrice ou l'enquêteur en informe la personne. Celle-ci a le choix de poursuivre le traitement de son dossier ou de retirer sa plainte.

Prévention

Commenté [VM66]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Indemnités

Commenté [VM67]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Indemnités

Commenté [VM68]: Hyperlien à venir vers Avis de l'employeur et demande de remboursement https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/avis-lemployeur-demande-remboursement-adr-accident

Commenté [VM69]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre

Commenté [VM70]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Accident, Maladie, Indemnités

Commenté [VM71]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Assurances

Commenté [VM72]: Hyperlien vers Mon espace CNESST https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/decouvrez-mon-espace-cnesst-simple-efficace

Commenté [FC073]: Hyperlien vers : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Est-ce qu'un employeur ou un organisme qui a recours à des bénévoles doit se conformer aux mêmes obligations liées à la santé et à la sécurité du travail que celles qu'il a envers ses travailleuses et ses travailleurs?

Oui. Un employeur ou un organisme a les mêmes obligations envers les bénévoles que pour ses travailleuses et travailleurs. Il doit mettre toutes les mesures en place pour protéger leur santé et leur sécurité. Cependant, les bénévoles ne sont pas protégés automatiquement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Pour avoir cette protection, l'employeur doit en faire une demande de protection des travailleurs bénévoles.

Comment peut-on diffuser adéquatement la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel dans une entreprise?

Afficher la politique de prévention sur le babillard de la salle du personnel est l'un des moyens qui peuvent être pris pour rendre ce document accessible à toutes et à tous. L'employeur pourrait aussi la diffuser dans l'intranet de l'entreprise, la présenter lors de réunions du personnel ou en remettre une copie à chaque personne employée. L'important est que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs soient informés de la mise en place de cette politique dans l'entreprise et que toutes et tous sachent où la trouver.

Réalisation des travaux en équité salariale

Est-ce que les obligations d'équité salariale sont identiques d'une entreprise à l'autre?

Non. Les obligations peuvent varier en fonction du nombre de travailleuses et de travailleurs dans l'entreprise. Il est important d'en calculer le nombre pour connaître les obligations en équité salariale de l'employeur.

Une personne en arrêt de travail, en congé parental ou en congé sans solde doit-elle être comptée dans le calcul de la taille de l'entreprise?

Oui, la personne en arrêt de travail doit être comptée tant qu'elle conserve un lien d'emploi avec l'entreprise, et ce, qu'importe le motif de son absence. L'inscription dans le registre de l'employeur est une bonne façon de vérifier le lien d'emploi. Si la personne est inscrite dans le registre pour la durée de la ou des périodes de paye qui couvre son absence, elle doit être calculée durant toutes les périodes de paye qui sont prises en considération pour le calcul de la taille de l'entreprise.

Est-ce qu'un employeur doit inclure les travailleuses et travailleurs régis par la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans ses travaux d'équité salariale?

Oui. La Loi sur l'équité salariale ne prévoit pas d'exception pour les travailleuses et travailleurs dont le salaire est fixé par décret de la CCQ.

Tout le personnel d'une entreprise gagne le salaire minimum. Est-ce que l'employeur doit quand même faire des travaux d'équité salariale?

Oui. Toutes les entreprises qui comptent une moyenne de 10 travailleuses et travailleurs ou plus lors de leur période de référence doivent réaliser des travaux d'équité salariale même si le personnel est payé au salaire minimum.

Quelle est la différence entre l'exercice initial et l'évaluation du maintien?

Commenté [VM74]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Prévention

Commenté [MV75]: Hyperliens vers bénévoles https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/benevoles

Commenté [MG76]: Hyperlien vers le formulaire de Demande de protection des bénévoles https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/demande-protection-travailleurs-benevoles

Commenté [VM77]: Étiquette : Santé et sécurité du travail, Prévention

Commenté [VM78]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation travaux équité

Commenté [VM79]: Hyperlien vers Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/calculer-nombre-travailleuses-travailleurs

Commenté [VM80]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation travaux équité

Commenté [VM81]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation travaux équité

Commenté [VM82]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation Travaux Équité

Commenté [VM83]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation Travaux Équité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

L'exercice initial consiste à réaliser l'équité salariale pour la première fois dans une entreprise. Une fois l'exercice initial effectué, l'employeur doit s'assurer que l'équité salariale est maintenue dans l'entreprise en faisant l'évaluation du maintien de l'équité salariale tous les 5 ans.

Si une entreprise n'a plus de travailleuses et de travailleurs, est-ce que l'employeur doit réaliser quand même des travaux?

Oui, s'il n'y a aucune catégorie d'emplois au moment de la prise de données (le portrait) pour réaliser l'exercice d'équité salariale, l'employeur doit réaliser un affichage. L'affichage doit spécifier qu'aucune catégorie d'emplois n'est existante au moment où le portrait a été pris. Dans ce cas, aucun ajustement salarial n'est requis. C'est l'affichage qui prouve que la réalisation de l'exercice d'équité salariale dans une entreprise a été faite.

Une catégorie d'emplois peut être vacante au moment de la prise de données. Par exemple, une entreprise saisonnière ou en réorganisation, un poste vacant dû à un départ ou à une mise à pied, si la catégorie d'emplois n'est pas abolie, elle devra être considérée dans l'exercice d'équité salariale.

Pour l'évaluation du maintien, l'employeur qui n'a pas de catégories d'emplois au moment de sa date anniversaire doit tout de même prendre en compte les catégories d'emplois existantes pendant les 5 ans précédant cette date.

Comment savoir si un employeur a réalisé l'équité salariale?

Notre Centre de relations clients peut dire si un employeur a déclaré avoir réalisé l'équité salariale. Les travailleuses et travailleurs d'une entreprise ainsi que l'employeur lui-même peuvent aussi donner l'information.

Est-il nécessaire de faire appel à une consultante ou un consultant pour réaliser les travaux d'équité salariale?

Non. La CNESST fournit plusieurs outils sans frais, dont le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien, afin de permettre à tous les employeurs de réaliser eux-mêmes leurs obligations d'équité salariale.

Est-ce qu'un employeur qui termine en retard son exercice d'équité salariale doit payer rétroactivement les ajustements salariaux à tout son personnel?

Oui. L'employeur en retard dans son exercice d'équité salariale doit verser les ajustements salariaux à l'ensemble de ses travailleuses et travailleurs qui occupent ou qui ont occupé un emploi visé par les ajustements, même si ces personnes sont en congé de maternité, de paternité ou parental.

Acquisition d'entreprise

Si une personne acquiert une entreprise existante, est-ce qu'elle hérite des obligations d'équité salariale de l'ancien employeur?

Oui. Une personne qui acquiert une entreprise existante hérite des obligations d'équité salariale lorsqu'il y a continuité de l'entreprise.

Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

Commenté [VM84]: Hyperlien vers Évaluer le maintien de l'équité salariale : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/maintien-lequite-salariale/evaluer-maintien-lequite-salariale

Commenté [VM85]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation Travaux Équité

Commenté [VM86]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation Travaux Équité

Commenté [GM87]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/nous-joindre

Commenté [VM88]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation Travaux Équité

Commenté [FC089]: Hyperlien vers : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/progiciel-pour-realiser-lequite-salariale-en

Commenté [VM90]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/faq

Commenté [VM91]: Étiquette : Équité salariale, DEMES

Commenté [VM92]: Étiquette : Équité salariale, Réalisation Travaux Équité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

L'employeur doit-il mettre en place un RVER si des travailleuses ou travailleurs ont la possibilité de cotiser à un régime de retraite ou à un CELI?

Lorsqu'un CELI, un REER ou un RPA est offert dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'offrir un RVER aux travailleuses et travailleurs visés qui ne peuvent pas cotiser au CELI, au REER ou au RPA.

Quelles sont les conséquences possibles si un employeur ne se conforme pas à ses obligations liées à la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite?

Il pourrait faire l'objet d'une plainte à la CNESST. Si cette plainte fait l'objet d'une poursuite pénale, il est passible d'une amende pouvant varier de 500 $ à 10 000 $ pour le défaut d'offrir un RVER, ou de 600 $ à 1 200 $ dans les autres cas, qui sont du ressort de la CNESST. Les montants d'amende sont doublés en cas de récidive.

Quels sont les critères pour calculer le nombre de travailleuses et de travailleurs visés dans une entreprise qui a plusieurs établissements pour la mise en place d'un RVER?

Le calcul du nombre de travailleuses et de travailleurs doit être fait en fonction de la forme juridique de l'entreprise :

- Franchises : compter le nombre de travailleurs visés dans chacune des franchises, puisqu'ils ont des employeurs différents.
- Employeur ayant un seul numéro d'entreprise du Québec (NEQ), mais qui gère plusieurs établissements : compter le nombre total de travailleurs visés de tous les établissements.
- Employeur dont le siège social est à l'extérieur du Québec : compter les travailleurs visés dans les établissements au Québec seulement, en fonction de la forme juridique de l'entreprise.

Vérification et enquête en équité salariale

Quels documents sont demandés lors d'une vérification d'équité salariale?

Voici certains documents qui pourraient être demandés pendant une vérification en équité salariale :

- Tout document permettant de confirmer la taille de l'entreprise.
- Tout document démontrant que l'entreprise est de compétence fédérale, le cas échéant.
- Tous les affichages des résultats de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien, selon le cas, qui ont été faits dans l'entreprise.
- Tout document ayant servi à la réalisation des travaux (outil d'évaluation des catégories d'emplois, méthode d'estimation des écarts salariaux, etc.).

Progiciel

Comment imprimer les rapports du Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien?

1. Ouvrez le dossier dont vous souhaitez imprimer les rapports.
2. Cliquez sur l'icône Rapports (deuxième à partir du coin supérieur gauche).
3. Sélectionnez les rapports que vous désirez imprimer.
4. Cliquez sur le bouton Imprimer ou Consulter pour ouvrir les rapports en format PDF.

Pour en savoir plus, consultez le Guide d'utilisation du Progiciel.

Commenté [VM93]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/paye/retenues-deductions

Commenté [VM94]: Étiquette : Normes du travail, Salaire et paye, Conditions de travail

Commenté [VM95]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/paye/retenues-deductions

Commenté [VM96]: Étiquette : Normes du travail, Salaire et paye, Conditions de travail

Commenté [VM97]: https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/salaire-paye/paye/retenues-deductions

Commenté [VM98]: Étiquette : Normes du travail, Salaire et paye, Conditions de travail

Commenté [VM99]: Étiquette : Équité salariale

Commenté [VM100]: Hyperlien vers Guide d'utilisation du Progiciel : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/progiciel-pour-realiser-lequite-salariale-en

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Comment exporter les fichiers du Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien?

1. Cliquez sur le menu Gestion dossier (coin supérieur gauche de la fenêtre du Progiciel).
2. Sélectionnez la fonction Exporter dans le menu.
3. Cliquez sur le dossier que vous désirez exporter.
4. Enregistrez la copie à l'endroit désiré.

La fonction Exporter permet d'enregistrer un dossier dans un répertoire de votre choix ou de l'envoyer par courriel. Cette fonction crée donc une copie de la base de données du dossier.

Pour en savoir plus, consultez le Guide d'utilisation du Progiciel.

Commenté [VM101]: Hyperlien vers Guide d'utilisation du Progiciel : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/progiciel-pour-realiser-lequite-salariale-en

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Foire aux questions
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Des réponses aux questions des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui permettent de préciser certaines notions en matière de droits et d'obligations au travail
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Foire, questions, CNESST
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Foire aux questions
og:description	Des réponses aux questions des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui permettent de préciser

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	certaines notions en matière de droits et d'obligations au travail
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des réponses aux questions des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui permettent de préciser certaines notions en matière de droits et d'obligations au travail
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Foire aux questions
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Des réponses aux questions des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui permettent de préciser certaines notions en matière de droits et d'obligations au travail

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Lexique-ApprobFinMV-V010**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail Vice-présidence aux normes du travail Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Jennifer Gauthier Michelle Morin Nathalie Roxbourgh Paola Eleana Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Laurence Lebel-Ouellet Marilyne Gilbert Rosalie Drouin Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/liste_glossaire.aspx https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste_par_themes/le_code_du_travail_en_questions_et_reponses/glossaire.html http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca https://www.ivac.qc.ca/Pages/lexique.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Supression, ajout et vulgarisation de certains termes.
Titre de la page	Lexique
Libellé de navigation	À venir
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-26 : création de la fiche 2020-08-27 : mise à jour de la rédaction 2020-09-01 : harmonisation 2020-09-09 : envoi en révision et commentaires 2020-09-21 : rédaction finale 2020-09-22 : envoi en révision linguistique 2020-00-00 : envoi en approbation finale 2020-10-01 : prêt pour approbation 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Lexique

A

Aide familiale domestique

Travailleuse ou travailleur engagé par une personne en échange d'un salaire. Une aide familiale domestique travaille dans la résidence de la personne qui l'engage et a pour principales fonctions :

- d'effectuer des travaux ménagers, ou
- en plus de faire des travaux ménagers, de garder un enfant, une personne malade, une personne handicapée ou une personne âgée

L'aide familiale domestique peut aussi être connue sous le terme domestique.

Application sans discrimination

Obligation d'un employeur à faire preuve de vigilance à toutes les étapes des travaux d'équité salariale, notamment dans son plan d'évaluation, afin qu'il mette en évidence autant les caractéristiques des catégories d'emplois à prédominance masculine que celles des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Apte au travail

Un employeur peut demander une évaluation médicale qui vise à déterminer si une travailleuse ou un travailleur est médicalement apte à exécuter le travail ou une tâche dans les conditions normales de travail. L'évaluation prend en compte l'aptitude physique ou mentale de cette personne. C'est la CNESST qui prend la décision finale sur la capacité à travailler de la travailleuse ou du travailleur.

Association accréditée

Association de travailleuses et travailleurs reconnue par le Tribunal administratif du travail. Elle a le pouvoir exclusif de négocier les conditions de travail et de tenter de conclure une convention collective pour les membres du personnel qu'elle représente. Beaucoup de syndicats sont des associations accréditées.

Assujettissement

Situation obligeant un employeur ou un groupe d'employeurs à se soumettre à une loi ou à un règlement.

Atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique

Handicap irréversible chez une travailleuse ou un travailleur causé par une lésion professionnelle (blessure ou maladie).

Audience

Séance au cours de laquelle sont entendues les dépositions des témoins et les plaidoiries des parties.

C

Caution/cautionnement

Montant exigé par la CNESST qui sert de garantie financière pour :

Commenté [PC1]: Je n'ai pas précisé les raisons pour lesquelles un employeur peut demander cette évaluation, car elles sont très nombreuses, si je me fie à la page suivante : https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/fit_to_work.html

Je n'ai pas précisé non plus que c'est réalisé à la suite d'une maladie ou d'une blessure ou pendant qu'une femme est enceinte ou allaite, car l'employeur peut demander une évaluation pour se conformer aux exigences de l'entreprise ou à des règlements gouvernementaux, tout simplement.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- l'obtention d'un permis d'agence de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires
- pour le paiement de la cotisation d'un groupe d'employeurs

Clientèles particulières

Personnes plus vulnérables et plus à risque, comme celles occupant un nouvel emploi, de subir une lésion professionnelle.

Conditions de travail

Ensemble de facteurs (comme le salaire, les congés et les avantages sociaux) qui entourent les activités professionnelles des travailleuses et travailleurs dans un milieu de travail.

Congé

Période pendant laquelle la travailleuse ou le travailleur est autorisé à s'absenter du travail sans qu'il y ait rupture de son contrat de travail.

Congé annuel

Vacances annuelles payées auxquelles ont droit les travailleuses et les travailleurs et dont la durée est généralement déterminée en fonction du service continu du travailleur.

Commenté [VM2]: Hyperlien vers le terme « Service continu » dans la même page

Conjoints

Personnes :

- qui sont liées par un mariage ou par une union civile et qui cohabitent
- qui vivent comme si elles étaient mariées et qui sont les parents d'un même enfant
- qui vivent comme si elles étaient mariées depuis au moins 1 an

Consolidation

Guérison ou stabilisation d'une lésion professionnelle (blessure ou maladie) à la suite de laquelle aucune amélioration n'est prévisible quant à l'état de santé de la travailleuse ou du travailleur.

Convention collective

Entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.

Commenté [DM3]: Hyperlien vers le terme « Association accréditée » de la même page

D

Demande de révision

Contestation d'une décision rendue par la CNESST.

Désassujettissement

Fait pour un employeur de ne plus être assujetti à la tarification rétrospective.

Dirigeantes et dirigeants

Pour l'application du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, le dirigeant est :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- l'associé
- le membre d'une société
- le président
- le chef de la direction
- le responsable de l'exploitation
- le responsable des finances
- l'administrateur
- le secrétaire d'une personne morale, d'une société ou d'une autre entité
- l'actionnaire détenant 10 % ou plus des actions avec droits de vote rattachés aux actions d'une personne morale
- une personne désignée dirigeante par le conseil d'administration

Dossier d'expérience

Dossier pour chaque activité de l'entreprise qui contient l'historique de la masse salariale, de la juridiction et des réclamations faites par les travailleuses et travailleurs en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le numéro du dossier d'expérience est un code à 8 caractères débutant généralement par le chiffre 7. Un employeur peut avoir plusieurs dossiers d'expérience et un numéro spécifique est attribué à chacun d'eux.

Dossier d'assurance

Dossier qui présente l'ensemble des données, notamment les masses salariales et les réclamations, qui servent à calculer le taux de prime de l'employeur.

E

Emploi saisonnier

Emploi occupé seulement à certaines périodes de l'année, à date à peu près fixe, en raison de la nature de l'activité exercée. Les secteurs de l'industrie forestière, de l'agriculture, des pêcheries et du tourisme offrent plusieurs emplois saisonniers.

Employeur

Personne ou établissement qui fait exécuter un travail par un ou des travailleurs pour son compte et sous son autorité, en échange d'un salaire.

Entrepreneur

Personne qui s'engage envers un client à réaliser un travail par un contrat d'entreprise.

Équité salariale

Droit pour les travailleuses et travailleurs qui occupent un emploi typiquement féminin d'avoir un salaire égal à celui d'une personne qui occupe un emploi typiquement masculin de valeur équivalente dans la même entreprise.

Exercice initial

Nom donné aux premiers travaux à faire par un employeur pour atteindre une situation d'équité salariale.

F

Faillite

Situation d'un employeur qui ne peut pas payer ses dettes et tenir ses engagements.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Faute disciplinaire

Manquement volontaire de la travailleuse ou du travailleur qui commet des actes fautifs dans l'exercice de ses fonctions ou qui déroge aux règles internes de l'entreprise.

Faute lourde

Insouciance, imprudence ou négligence grossière d'une travailleuse ou d'un travailleur qui a participé à un acte criminel ou qui a contribué à un préjudice.

Fournisseur

Personne ou établissement qui fournit les biens ou les services nécessaires aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle (blessure ou maladie).

I

Indemnité/indemnisation

Montant d'argent destiné à dédommager une travailleuse ou un travailleur victime d'une lésion professionnelle (blessure ou maladie).

Inspecteur de la CNESST

Employé de la CNESST qui visite et inspecte les milieux de travail pour assurer la santé et la sécurité du personnel et qui veille au respect des lois et règlements.

J

Jour chômé

Jour où une personne ne travaille pas.

Jour férié

Jour de fête religieuse ou civile qui est habituellement chômé.

Jour ouvrable

Jour normalement consacré à l'emploi par la travailleuse ou le travailleur.

L

Lésion professionnelle

Blessure (par exemple, jambe cassée) ou maladie (par exemple, dépression) qui survient par le fait ou à l'occasion :

- d'un accident du travail
- d'une maladie professionnelle
- d'une récidive, d'une rechute ou d'une aggravation d'une lésion professionnelle
- des soins qu'un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle ou de l'omission de ces soins
- d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre des traitements médicaux qu'il reçoit pour une lésion professionnelle ou lors de son plan individualisé de réadaptation

Limitation fonctionnelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Restriction ou réduction de la capacité physique ou psychique d'un travailleur dans ses activités professionnelles en raison d'une lésion professionnelle (blessure ou maladie).

M

Médiateur-décideur

Interlocuteur impartial et indépendant nommé par la CNESST pour soutenir la travailleuse ou le travailleur et l'employeur dans leur démarche de médiation. S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-décideur convoque une audience et rend une décision.

Maître d'œuvre

Propriétaire ou personne qui a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux sur un chantier de construction.

Mandat de banque

Méthode de paiement dont les fonds sont garantis par une institution financière.

Mandat-poste

Méthode de paiement que l'on peut acheter à un bureau de poste. Cette méthode permet de transmettre des fonds entre un payeur et un bénéficiaire.

Mesure discriminatoire

Mesure illégale par laquelle un employeur exerce une action qui porte atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail d'une travailleuse ou d'un travailleur. Il traite l'un ou l'autre différemment des autres, à son désavantage, en raison de son sexe, de sa race, de sa religion, de son âge, de ses opinions ou de sa situation personnelle.

Mise en demeure

Document légal remis à un employeur à la suite d'une enquête de la CNESST qui lui ordonne de lui remettre le montant d'argent qu'elle juge dû à un ou des travailleurs.

N

Norme

Ensemble de règles, de principes et d'éléments destinés à uniformiser des méthodes ou des moyens d'action. Une norme sert aussi à guider lors de l'application d'une politique.

Par exemple, les normes du travail prévoient les droits et les conditions minimales qu'un employeur doit offrir aux travailleuses et aux travailleurs lorsqu'ils sont liés par un contrat de travail.

P

Parent

Membre d'une même famille, comme l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du travailleur ou de son conjoint.

Parent désigne aussi les conjoints des membres d'une même famille, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants sont également considérés comme parent.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Les personnes suivantes sont aussi considérées comme un parent d'une travailleuse ou d'un travailleur :

- une personne qui a agi ou qui agit comme famille d'accueil pour le travailleur ou son conjoint
- un enfant pour lequel le travailleur ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil
- le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du travailleur ou de son conjoint
- la personne inapte qui a désigné le travailleur ou son conjoint comme mandataire
- toute autre personne pour qui le travailleur a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé

Période d'essai

Période qui suit l'entrée en service de la travailleuse ou du travailleur et pendant laquelle l'employeur porte un jugement sur ses aptitudes à occuper le poste, avant de l'engager si le résultat est positif.

Personne morale

Groupe d'individus ou établissement auquel la loi reconnaît une existence juridique qui a des droits et obligations.

La personne morale a une existence distincte de ses actionnaires ou de ses membres. Elle a un nom et un domicile. Elle peut faire l'acquisition de biens. Elle a des droits et des responsabilités. La personne morale peut faire des poursuites ou être poursuivie comme une personne physique.

Personne physique

Individu auquel on reconnaît une personnalité juridique qui a la capacité d'exercer un certain nombre de droits et d'agir en justice.

Personne répondante de l'agence

Personne désignée par une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour devenir responsable, auprès de la CNESST, de la demande de permis et des communications en lien avec l'application des obligations liées au permis.

Plaignant

Travailleuse ou travailleur qui dépose une plainte parce qu'il croit qu'un de ses droits n'a pas été respecté. Un organisme sans but lucratif de défense des droits des travailleuses et travailleurs peut aussi être un plaignant. La travailleuse ou le travailleur doit alors autoriser par écrit l'organisme qui adresse une plainte à la CNESST en son nom.

Prédominance sexuelle

Détermination d'une catégorie d'emplois dans une entreprise. La catégorie d'emplois peut être à prédominance féminine ou masculine. Dans certains cas, elle peut être sans prédominance sexuelle ou neutre. On détermine la prédominance d'une catégorie d'emplois à partir des 4 critères suivants :

- le stéréotype occupationnel
- le taux de représentation
- l'évolution historique
- l'écart significatif

Préjudice corporel

Séquelle physique ou psychique chez une travailleuse ou un travailleur à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Prestataire de services

Personne ou établissement qui fournit des services en échange d'une compensation.

Programme de recyclage

Programme de formation offert à une travailleuse ou un travailleur qui a subi une lésion professionnelle et qui a besoin de mettre à jour ses connaissances pour redevenir capable d'occuper le même emploi qu'avant l'accident ou pour obtenir un emploi équivalent.

Proposition concordataire

Offre faite à ses créanciers par ou pour une personne insolvable afin de lui permettre de réorganiser ses dettes.

Q

Quart de travail

Période de travail d'un établissement dont l'activité productive se divise en 2 ou 3 espaces de temps successifs au cours des 24 heures d'une journée. Par exemple, un établissement compte 2 quarts de travail si la deuxième période de travail est constituée d'un groupe de travailleuses ou de travailleurs différent de la première période de travail pour une même activité productive.

R

Réclamation

Action faite par une travailleuse ou un travailleur qui a eu un accident du travail ou une maladie professionnelle pour se faire indemniser par la CNESST.

Une réclamation peut aussi être faite par la CNESST pour revendiquer, pour son compte ou pour celui d'une travailleuse ou d'un travailleur, une somme d'argent auprès d'un employeur pour faire respecter certaines dispositions de la loi et de ses règlements.

Recours

Moyens permettant à la CNESST de réclamer l'application d'une loi ou d'un règlement. Un recours sert aussi à faire valoir ses droits pour un plaignant, comme une travailleuse et un travailleur, un employeur ou une association accréditée.

Commenté [VM4]: Hyperlien vers le terme « Association accréditée » de la même page.

Registre des salaires

Système d'enregistrement obligatoire tenu par l'employeur et dans lequel doivent apparaître tous les renseignements exigés par les normes du travail concernant la travailleuse ou le travailleur et son emploi. Par exemple, le nom et le prénom du travailleur, le nombre d'heures par jour et le total des heures par semaine.

Rémunération

Ensemble des compensations financières et avantages divers que l'on accorde à une personne en échange d'un travail ou d'un service.

Rénovation résidentielle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Travaux de rénovation résidentielle qui sont exécutés pour une personne qui agit pour son propre compte, à des fins personnelles et non lucratives. Ces travaux comprennent :

- l'entretien, la réparation, la rénovation et la modification du domicile habité par la personne
- la construction d'un garage ou d'une remise rattaché au domicile de la personne, que le domicile soit proche ou non du garage ou de la remise

Représailles

Action exercée par l'employeur qui porte atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail d'une travailleuse ou d'un travailleur en raison de motifs interdits par une loi, et ce, dans le but de se venger.

Réserviste

Militaire de la force de réserve de l'armée canadienne. Les réservistes sont enrôlés et reçoivent un entraînement militaire, sans toutefois être en service actif. Ils peuvent être appelés en renfort dans le cadre d'une opération menée par les Forces armées canadiennes à l'étranger ou au Canada.

Responsable d'un service de garde en milieu familial (RSG)

Personne qui, dans une résidence privée, fournit des services de garde d'enfants aux parents avec qui elle établit un contrat en échange d'une rémunération. Pour être considérée comme responsable d'un service de garde en milieu familial, cette personne doit être reconnue par un bureau coordonnateur.

Ressource intermédiaire (RI) ou ressource de type familial (RTF)

Personne qui fournit des services d'hébergement, de soutien ou d'assistance en fonction des besoins des usagers, en vue de maintenir ou d'intégrer ces derniers dans la société.

Revenu annuel brut

Ensemble du revenu avant impôt obtenu par un travailleur au cours d'une année. Cela comprend tous les revenus perçus, comme le salaire, les rentes, les pensions alimentaires.

Risques avérés

Risques documentés et déclarés nocifs pour lesquels des mesures de prévention doivent être mises en place.

Risques émergents

Risques peu documentés qui font l'objet de recherches scientifiques.

Risques prédominants

Risques issus de l'analyse statistique du bilan lésionnel, que ce soit en termes de gravité, de fréquence ou de croissance. Ces risques touchent, à divers degrés, chacun des secteurs d'activité et totalisent, à eux seuls, environ les deux tiers des lésions professionnelles acceptées.

S

Salaire

Rémunération en monnaie courante et avantages ayant une valeur monétaire pour le travail ou les services d'une travailleuse ou d'un travailleur.

Salaire brut

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Toute forme de rémunération qui provient de l'employeur et qui fait partie du revenu d'emploi. Ce revenu d'emploi comprend les pourboires que l'employeur verse au travailleur à titre de rémunération.

Service continu

Période pendant laquelle la travailleuse ou le travailleur est considéré à l'emploi d'un même employeur. Le service continu s'accumule même si le travailleur s'absente, par exemple, pour un congé payé, un congé sans solde ou un accident du travail. L'important est qu'il n'y ait pas de rupture définitive du contrat de travail. Le service continu correspond aussi à la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans interruption.

Le service continu est interrompu notamment par une démission, un congédiement, un licenciement ou un contrat de travail à durée déterminée qui arrive à échéance.

Société

Forme juridique d'une entreprise qui peut être une société par actions, une société en nom collectif ou une société en commandite, selon les projets, les besoins et les objectifs de l'entreprise.

Structure ou forme juridique

Statut juridique de l'entreprise. Au Québec, les entreprises peuvent faire des affaires sous plusieurs structures ou formes juridiques (par exemple, sous la forme de l'entreprise individuelle, de la société par actions et de la société en nom collectif).

T

Taux de salaire

Salaire gagné par heure. Il n'inclut pas les avantages qui ont une valeur appréciable en argent (comme les assurances collectives, les vacances, le régime de retraite, etc.) qui constituent la rémunération.

Tolérance Zéro

Risques issus des dangers à conséquences graves, jugés intolérables dans les milieux de travail. En cas de manquement aux règles, l'inspecteur de la CNESST procède à l'arrêt des travaux et des poursuites pénales sont possibles (constats d'infraction).

Travailleur

Personne qui, d'après un contrat de travail ou d'apprentissage, exécute un travail pour un employeur en échange d'un salaire.

Travailleur autonome

Travailleuse ou travailleur qui exerce une ou des activités professionnelles pour son propre compte. Ses services sont payés sous forme d'honoraires plutôt que sous forme de salaire. Il travaille avec ses propres outils de travail et équipements. Ce travailleur a la possibilité de faire des profits ou des pertes.

Travailleur à temps partiel

Travailleuse et travailleur permanent ou temporaire dont la durée du travail est inférieure à la durée normale du travail dans son secteur d'activité ou dans l'entreprise qui l'emploie.

Travaux d'équité salariale

Appellation familière de l'exercice initial et des évaluations du maintien de l'équité salariale.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Tribunal administratif du travail (TAT)

Tribunal responsable de trancher différents litiges en droit du travail au Québec.

V

Valeur équivalente

Critère servant à comparer des emplois différents qui ont obtenu le même pointage (ou le même rang) lors de l'évaluation des catégories d'emplois.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Lexique
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Lexique
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Lexique
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Lexique
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Message-maintenance-V001.doc**
Rédacteur	Marie-Pier Dagnault
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'administration et aux communications
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marie-Pier Dagnault
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Incidence	Création de la page
Titre de la page	Nous améliorons notre site pour mieux vous servir
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-18 : création de la fiche 2020-08-18 : mise à jour de la rédaction

Contenus des pages HTML

Nous améliorons notre site pour mieux vous servir

Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires. Nous mettons tous les efforts pour mieux vous servir et, ainsi, vous offrir des services de haute qualité en matière de travail.

Le site Web sera de nouveau accessible le [date].

À bientôt, avec un site version améliorée!

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Nous améliorons notre site pour mieux vous servir
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Aucun.
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Nous améliorons notre site pour mieux vous servir
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Nous améliorons notre site pour mieux vous servir
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires.R

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Message-Page-Non-disponible-V005.doc**
Rédacteur	Marie-Pier Dagnault
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'administration et aux communications
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marie-Pier Dagnault
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Incidence	Création de la page
Titre de la page	Nous n'avons pas trouvé la page que vous cherchez.
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-09-22 : création de la fiche 2020-09-22 : mise à jour de la rédaction 2020-09-23 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Nous n’avons pas trouvé la page que vous cherchez.

Notre site s’est métamorphosé pour mieux vous servir. Il est possible que la page que vous cherchez n’existe plus.

Le meilleur moyen pour trouver votre information est de faire une recherche en utilisant le moteur de recherche de notre site.

Aller à l’accueil

Des sujets qui pourraient vous intéresser :

Vous avez eu un accident du travail?

Covid-19

Conditions de travail

Démarches et formulaires

Mon Espace CNESST

Commenté [DM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/accident-maladie

Commenté [DM2]: Hyperlien vers la page principale COVID

Commenté [DM3]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail

Commenté [DM4]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires-0

Commenté [DM5]: Hyperlien vers la page de Mon Espace CNESST (Tous)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S’il n’y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l’espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Notre site s’est métamorphosé pour mieux vous servir
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu’elle n’existe plus.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu’elle n’existe plus.
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Notre site s’est métamorphosé pour mieux vous servir

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Notre site s'est métamorphosé pour mieux vous servir
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-OrganPrev-Capsulesformation-ApprobFinMG-V002**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/prise_en_charge.aspx	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/prise_en_charge.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-10-14 : création de la fiche 2020-10-15 : mise à jour de la rédaction 2020-10-15 : envoi en révision et commentaires 2020-10-15 : envoi en révision linguistique 2020-10-23 : envoi en approbation finale 2020-10-23 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge

Familiarisez-vous avec la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail en visionnant ces capsules de formation conçues spécifiquement pour vous accompagner dans votre démarche de prévention.

Ces capsules, d'une durée de 5 à 20 minutes, vous aideront à éliminer les risques et à prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre milieu de travail.

Elles s'adressent principalement aux équipes de gestion, aux responsables de la santé et sécurité du travail et aux membres du comité de santé et sécurité du travail.

Capsules de formation

Droits et obligations

Soyez informé de vos droits et obligations et apprenez comment mettre en place un programme de prévention.

(Durée : 15 minutes)

Identifier, corriger et contrôler les risques

Suivez pas à pas les étapes importantes d'une démarche de prévention en identifiant, corrigeant et contrôlant les risques dans votre milieu de travail.

(Durée : 20 minutes)

Organiser la prévention

Évaluez votre niveau de prise en charge en santé et sécurité du travail et les conditions gagnantes pour la réussir dans votre entreprise. Puis, découvrez comment faire un diagnostic.

(Durée : 15 minutes)

Passer à l'action

C'est à votre tour de jouer! Amorcez ou poursuivez votre démarche de prévention en consultant les outils qui vous sont proposés.

(Durée : 5 minutes)

Établissements d'enseignement

Nous avons conçu 3 capsules pour accompagner les établissements d'enseignement dans leur prise en charge.

Mise en contexte

Découvrez les grandes étapes du Plan d'action 2012-2015 du Comité national pour la formation à la prévention des risques professionnels. Puis, apprenez-en davantage sur les attentes concernant votre établissement d'enseignement de formation professionnelle et technique.

(Durée : 10 minutes)

Organiser la prévention

Commenté [GM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/prevention-securite/organiser-prevention/comment-prendre-en-charge-sante-securite-travail

Commenté [GM2]: Ancre vers H2 Démarche de prévention de la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention

Commenté [GM3]: Hyperlien vers la capsule Droits et obligations

Commenté [GM4]: Hyperlien vers la capsule Identifier, corriger et contrôler les risques

Commenté [GM5]: Hyperlien vers la capsule Organiser la prévention

Commenté [GM6]: Hyperlien vers la capsule Passer à l'action

Commenté [GM7]: Tiroir

Commenté [GM8]: Hyperlien vers la capsule Mise en contexte

Commenté [GM9]: Hyperlien vers la capsule Organiser la prévention – version enseignement

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Évaluez votre niveau de prise en charge en santé et sécurité du travail et les conditions gagnantes pour la réussir dans votre établissement d'enseignement. Puis, découvrez comment faire un diagnostic.

(Durée : 15 minutes)

Passer à l'action

C'est à votre tour de jouer! Amorcez ou poursuivez votre démarche de prévention en consultant les outils qui vous sont proposés.

(Durée : 5 minutes)

Commenté [GM10]: Hyperlien vers la capsule Passer à l'action – version enseignement

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Tout ce qui concerne l'intégration des capsules se trouve dans ce dossier :
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	conditions, gagnantes, prise, charge, cadre, référence, engagement, responsabilités, participation, organisation, évaluation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**A2-DEF-Trav-Calcul des 14 premiers jours-ApprobFinMV-V003**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/indemnite-revenu-lesion-professionnelle.aspx https://www.avocat.qc.ca/affaires/iicnesst.htm
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une nouvelle page
Titre de la page	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités/Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-05 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours

Lorsque les travailleuses et travailleurs sont incapables d'exercer leur emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit leur verser 90 % de leur revenu net pour les jours où ils auraient normalement travaillé, sans tenir compte de la journée de l'accident.

Ce salaire constitue une indemnité de remplacement du revenu. La CNESST rembourse cette indemnité à l'employeur, que la réclamation soit acceptée ou non. En tant qu'employeur, pour obtenir ce remboursement, vous devez remplir le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement.

À compter du 15e jour suivant le début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST versera l'indemnité de remplacement du revenu.

Remarque

Certains employeurs sont tenus de verser l'indemnité de remplacement du revenu au-delà de la période des 14 premiers jours en vertu d'une convention collective, d'une entente ou d'un décret. Dans ces cas, la CNESST rembourse à l'employeur l'indemnité qu'elle aurait normalement versée au travailleur.

Comment calculer l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours?

1. Déterminer le jour de l'abandon et la période de 14 jours

Le jour de l'abandon du travail est le dernier jour travaillé, en tout ou en partie, par un travailleur à la suite d'une lésion professionnelle. Lorsqu'un travailleur se blesse au travail et qu'il ne peut pas travailler le reste de la journée, l'employeur doit lui payer 100 % de son salaire net habituel.

Le jour de l'abandon ne doit pas être inclus dans le calcul des 14 premiers jours d'incapacité.

Après avoir déterminé le jour de l'abandon, les 14 jours complets suivants, y compris les samedis et les dimanches, doivent être comptés.

Exemple d'Hugo

Le 4 novembre, Hugo se blesse au travail et cesse de travailler le jour même. Il revient au travail le 13 novembre. La période de 14 jours d'Hugo est du 5 novembre au 18 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Commenté [GM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/ Indemnités et remboursement/Indemnités/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [VM4]: Hyperlien vers le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx

Commenté [GM5]: Hyperlien vers la définition du lexique pour « Lésion professionnelle »

Commenté [GM6]: Encadré

Contenu - (Utiliser les styles de Word)



Jour de l'événement : 4 novembre

Jour de l'abandon : 4 novembre

14 premiers jours : 5 au 18 novembre

Jour du retour au travail : 13 novembre

2. Déterminer le nombre de jours payables

Pour déterminer le nombre de jours payables pendant la période des 14 premiers jours, il faut établir les jours où le travailleur aurait normalement travaillé avant d'être incapable de travailler en raison d'une lésion professionnelle.

Exemple d'Hugo

Hugo travaille 40 heures, du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures. Puisqu'il est de retour le 13 novembre, il a droit à 6 jours payables.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Commenté [VM7]: @Intégrateur : Tableau tiré du document Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx :



Jour de l'événement : 4 novembre

Jour de l'abandon : 4 novembre

14 premiers jours : 5 au 18 novembre

Jour du retour au travail : 13 novembre

Jours payables

3. Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période

Pour calculer le salaire à verser au travailleur, le salaire brut doit être pris en considération jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable en vigueur au moment où se manifeste la lésion. Ce montant est sujet à révision au 1er janvier de chaque année.

Salaire brut

Le salaire brut est le salaire prévu au contrat de travail. Il inclut toutes formes de rémunération, comme les bonis, les pourboires, les primes et les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être incluses dans le salaire brut, à condition qu'elles soient prévues à l'horaire de l'employé durant la période de calcul ou qu'elles aient été versées régulièrement auparavant.

Salaire brut d'Hugo

Horaire de travail : du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures

Nombre d'heures par semaine : 40 heures

Salaire brut par semaine : 760 $

Salaire brut par jour : 760 $ ÷ 5 = 152 $

Salaire maximum assurable

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le salaire brut doit être pris en considération jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable. Le salaire maximum assurable est revu au 1er janvier de chaque année.

Commenté [GM8]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/salaire-maximum-assurable

Salaire maximum assurable en 2020

Salaire annuel maximum : 78 500 $

Salaire maximum assurable pour la période de 14 jours : 3 011,12$

Salaire maximum assurable pour une période de 7 jours : 3 011,12 $ ÷ 2 = 1 505,56 $

Salaire maximum assurable pour la semaine de 5 jours : 1 505,56 $ ÷ 5 = 301,11 $

Le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période de 14 jours de Hugo

Types de salaires	**Jours payables**
Salaire brut	152 $ x 6 jours payables = 912 $
Salaire maximum assurable	306,11 $ x 6 jours payables = 1 806,67 $

Le salaire à retenir pour les 6 jours payables est de 912 $, car il correspond à la perte salariale de Hugo et ne dépasse pas le salaire maximum assurable qui est de 1 806,67 $.

4. Calculer le salaire net du travailleur

Le salaire net équivaut au salaire brut moins les retenues à la source faites habituellement par l'employeur, à la période normale de paye, mais uniquement en vertu de :

- la Loi de l'impôt sur le revenu (impôt fédéral)
- la Loi sur les impôts (impôt provincial)
- la Loi sur l'assurance-emploi
- la Loi sur le régime des rentes du Québec
- la Loi sur l'assurance parentale

5. Calculer l'indemnité à verser au travailleur

L'indemnité à verser au travailleur correspond à 90 % de son salaire net pour les jours payables, c'est-à-dire pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé s'il n'avait pas eu de lésion professionnelle.

1. Calculer le salaire net quotidien en divisant le salaire net par le nombre de jours compris dans une période normale de paye.

   (Salaire net ÷ Nombre de jours de la période de paye = Salaire net quotidien)

2. Calculer le salaire net des jours payables en multipliant le salaire net quotidien par le nombre de jours payables

   (Salaire net quotidien x Nombre de jours payables = Salaire des jours payables)

3. Calculer 90 % du salaire net des jours payables pour obtenir le montant de l'indemnité à verser au travailleur

   (90 % du salaire net des jours payables = Indemnité à verser au travailleur)

Exemple d'Hugo

Hugo, dont le salaire net correspond à 1 155,15 $ pour 10 jours de travail, s'est absenté 6 jours.

Types de salaire	**Calculs**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Salaire net quotidien	1 155,15 $ ÷ 10 jours = 115,52 $
Salaire net des jours payables	115,52 $ x 6 = 693,12 $
90 % du salaire net des jours payables	693,12 $ - 10 % = 623,81 $

L'employeur doit donc verser 623,81 $ à Hugo.

Remarque

D'autres exemples que celui d'Hugo sont présentés dans le document Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours.

Commenté [VM9]: Hyperlien vers Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx

Commenté [GM10]: Encadré.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Guide de calcul de l'indemnité du remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, remplacement du revenu, calcul 14 premiers jours, employeur, 90 %, salaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le travailleur est absent pendant moins de 14 jours en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur doit lui verser 90 % de son revenu net.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Remplacement du revenu-ApprobFinMV-V008**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remplacement-revenu.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/remplacement-revenu.aspx https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/indemnite-revenu-lesion-professionnelle.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Remplacement du revenu et Indemnités pour les travailleurs et les employeurs https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remplacement-revenu.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/remplacement-revenu.aspx Création d'une page Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours
Titre de la page	Indemnité de remplacement du revenu
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Indemnités et remboursements/Indemnité de remplacement du revenu
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur	2020-02-05 : création de la fiche 2020-02-19 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-19 : prêt pour approbation 2020-08-27 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Indemnité de remplacement du revenu

La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs incapables d'exercer leur emploi en raison d'une lésion professionnelle, jusqu'à qu'ils soient capables d'exercer leur emploi ou capables d'exercer, à nouveau et à plein temps, un emploi convenable.

L'indemnité de remplacement du revenu correspond à 90 % du revenu net du travailleur. Elle est versée toutes les 2 semaines.

Le travailleur qui s'est inscrit à la protection personnelle de la CNESST (travailleur autonome, aide familiale domestique, dirigeant, etc.) peut aussi avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Le travailleur bénévole qui est inscrit à la protection pour les travailleurs bénévoles par son employeur a aussi droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Important

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle ou son bénéficiaire (en cas de décès du travailleur) doit remplir le formulaire Réclamation du travailleur dans les 6 mois suivant la lésion professionnelle. La CNESST analysera l'admissibilité de sa réclamation.

Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant moins de 14 jours complets suivant le début de l'incapacité ou le travailleur qui n'a aucune somme à réclamer à la CNESST n'a pas à remplir le formulaire Réclamation du travailleur.

Si aucun employeur n'est tenu de verser un salaire à un travailleur pendant les 14 jours complets suivant le début de son incapacité, le travailleur remet à la CNESST le formulaire Réclamation du travailleur accompagné de l'attestation médicale remplie par son médecin.

Durée de l'indemnité

Le travailleur qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu recevra l'indemnité jusqu'à ce que la CNESST détermine qu'il est capable d'occuper son emploi ou un emploi équivalent, même après un avis médical attestant que le travailleur est guéri ou stable. C'est à la CNESST, non au médecin, de se prononcer sur la capacité du travailleur à exercer son emploi. Il en est de même pour le travailleur qui est incapable d'occuper tout emploi.

Pour certains travailleurs qui ne peuvent pas retourner chez leur employeur, l'indemnité peut se poursuivre jusqu'à l'âge de 68 ans si :

- ils avaient 60 ans au moment de l'accident du travail
- ils avaient au moins 55 ans, dans le cas d'une maladie professionnelle

Commenté [GM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « lésion professionnelle »

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/types-protection/protection-personnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs autonomes

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Aides familiales domestiques

Commenté [GM5]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/types-protection/protection-benevoles

Commenté [VM6]: Hyperlien vers formulaire en ligne Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [VM7]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/admissibilite-dune-reclamation

Commenté [DM8]: Hyperlien vers formulaire en ligne Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [DM9]: Hyperlien vers formulaire en ligne Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [GM10]: Encadré.

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [GM12]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Prolongation de l'indemnité

Le travailleur peut obtenir une prolongation de l'indemnité de remplacement de revenu jusqu'à 1 an, à partir de la date où il devient capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable, si :

- le travailleur redevient capable d'exercer son emploi après que son droit de retour au travail soit expiré et qu'il n'est pas réintégré à l'emploi par son employeur
- le travailleur peut occuper un emploi convenable déterminé par la CNESST, mais que cet emploi n'est pas disponible

Fin du droit à l'indemnité de remplacement du revenu

La fin du droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour le travailleur survient lorsque :

- il redevient capable d'exercer son emploi
- il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du droit de retour au travail et il n'est pas réintégré en emploi
- le travailleur décède (l'indemnité de remplacement du revenu continue d'être versée au conjoint pendant les trois mois suivant la date de décès du travailleur lorsque celui-ci décède d'une cause étrangère à la lésion professionnelle)
- il atteint l'âge de 68 ans ou si, 4 ans après la date du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi, il subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans et qu'il occupe un emploi

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

Jour de l'abandon

Lorsqu'un travailleur se blesse au travail et qu'il est incapable de travailler le reste de la journée, l'employeur doit lui payer 100 % de son salaire net habituel. Le jour de l'abandon ne correspond pas toujours au jour de l'événement.

Exemple

Le 4 novembre, Paul se blesse au travail. Il cesse de travailler que vers midi, le 7 novembre, soit 3 jours plus tard. Le jour de l'abandon correspond donc au 7 novembre.

14 premiers jours d'incapacité du travailleur

Lorsque le travailleur est incapable de travailler en raison d'une lésion professionnelle pendant moins de 14 jours, l'employeur doit lui verser une indemnité de remplacement du revenu qui correspond à 90 % de son revenu net pour les jours où il aurait normalement travaillé, sans tenir compte de la journée de l'accident. Pour déterminer le montant de l'indemnité, l'employeur doit faire le calcul des 14 premiers jours.

La CNESST verse au travailleur à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire l'indemnité de remplacement du revenu pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur aurait normalement gagné un revenu d'emploi.

À compter du 15e jour d'incapacité du travailleur

Si le travailleur est incapable de travailler pendant plus de 14 jours, la CNESST lui verse l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il a droit à partir du 15e jour d'absence. Certains employeurs doivent verser l'indemnité de remplacement du revenu au-delà de la période des 14 premiers jours en vertu d'une convention collective, d'une entente ou d'un décret.

Revenus maximum et minimum assurables pour tous les travailleurs

Commenté [VM13]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [GM14]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [GM15]: Encadré de type exemple.

Commenté [VM16]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Calcul 14 premiers jours

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le revenu brut annuel d'emploi maximum assurable (en vigueur depuis le 1er mai 2020)	78 500 $
Le revenu brut d'emploi minimum assurable (en vigueur depuis le 1er mai 2020)	27 321,36 $

Étudiant en stage non rémunéré

L'étudiant de moins de 18 ans qui a subi une lésion professionnelle lors d'un stage non rémunéré sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études peut avoir droit à une indemnité hebdomadaire de 110 $.

Enfant visé par des mesures volontaires ou de rechange

L'enfant qui a subi une lésion professionnelle en exécutant un travail, en rendant service à la collectivité ou en agissant comme apprenti, avec ou sans salaire, peut avoir droit à une indemnité hebdomadaire de 110 $ si :

- des mesures volontaires sont prises en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse
- des mesures de rechange sont prises en vertu de la Loi sur le système de justice pénale des adolescents
- une décision est rendue par la Cour du Québec en vertu de l'une de ces lois ou par le Code de procédure pénale

Remarque

D'autres personnes comme le travailleur autonome et le camelot sont considérées comme travailleurs et peuvent avoir droit à une indemnité dans l'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles .

Revalorisation annuelle

Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu est revalorisé chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi.

Ajustement de l'indemnité

Si le travailleur reçoit ou a reçu une indemnité de remplacement du revenu, celle-ci peut être ajustée s'il y a une nouvelle entente sur l'équité salariale ou un renouvellement de convention collective. La date de rétroactivité doit être égale ou antérieure à la date de début de l'incapacité. Sinon, le montant utilisé pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être modifié, sauf au moment de la revalorisation.

Commenté [GM17]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/salaire-maximum-assurable

Commenté [VM18]: @intégrateur
Variable à changer

Commenté [VM19]: @intégrateur
Variable à changer chaque année

Commenté [VM20]: @intégrateur
Variable à changer chaque année

Commenté [VM21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-34

Commenté [VM22]: Hyperlien vers la Loi sur le système de justice pénale des adolescents https://www.laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/Y-1.5/index.html

Commenté [VM23]: Hyperlien vers la Cour du Québec http://www.tribunaux.qc.ca/c-quebec/index-cq.html

Commenté [VM24]: Hyperlien vers LégisQUébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-25.1

Commenté [VM25]: Hyperlien vers le chapitre I de la section III de la LATMP http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_i-gb:l_iii-h1

Commenté [VM26]: Encadré.

Commenté [GM27]: Hyperlien vers la page https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-maintenir-lequite-salariale/10-49/verser-ajustements-salariaux

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Table des indemnités de remplacement du revenu https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_6230.aspx Guide de calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_6232.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnité de remplacement du revenu
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.
Méta keywords	Indemnité, remplacement revenu, réclamation, accident travail, maladie professionnelle, protection

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnité de remplacement du revenu
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnité de remplacement du revenu
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité de remplacement du revenu aux travailleuses et travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'occuper leur emploi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Indemnité pour préjudice corporel-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/prejudice-corporel.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/prejudice-corporel.aspx https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/demander-indemnite-prejudice-corporel.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages travailleur et employeur de Préjudice corporel https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-etremboursement/Pages/prejudice-corporel.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/prejudice-corporel.aspx
Titre de la page	Indemnité pour préjudice corporel
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités/Indemnité pour préjudice corporel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-11 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-17 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Indemnité pour préjudice corporel

La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique à la suite à d'une lésion professionnelle.

Pour verser l'indemnité, la CNESST tient compte :

- de l'atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique du travailleur, c'est-à-dire de la sévérité de son handicap, calculé en pourcentage
- du préjudice esthétique
- des douleurs et de la perte de jouissance de la vie

Demander une indemnité

En tant que travailleuse ou travailleur, pour avoir droit à l'indemnité pour préjudice corporel, vous devez faire une demande officielle en remplissant le formulaire Réclamation du travailleur dans les 6 mois suivant votre lésion professionnelle. La CNESST analysera l'admissibilité de votre demande.

Calcul de l'indemnité pour préjudice corporel

Dans la plupart des cas, le montant de l'indemnité pour préjudice corporel est égal au produit du pourcentage de l'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique par le montant que prévoit l'annexe II de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au moment de la manifestation de la lésion professionnelle, en fonction de l'âge du travailleur à ce moment.

Les montants servant au calcul de l'indemnité pour préjudice corporel sont revalorisés le 1er janvier de chaque année.

Exemple

En 2020, Marco, 34 ans, s'est blessé au dos. Le médecin traitant a estimé que l'atteinte permanente de Marco est de 2,2 %. Selon le tableau des indemnités de 2020, le montant assurable de Marco est de 93 517 $.

Le calcul : 2,2 % (atteinte permanente) x 93 517 $ (montant correspondant à l'âge du travailleur) = 2 057,37 $

L'indemnité pour préjudice corporel de Marco sera de 2 057,37 $.

Le montant de l'indemnité minimale pour préjudice corporel est de 1 126,00 $.

Indemnités 2020

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**112 699 $**	34	**93 517 $**	50	**74 336 $**
19	**111 501 $**	35	**92 315 $**	51	**73 139 $**

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique »

Commenté [VM2]: Hyperlien vers le formulaire de Réclamation du travailleur sur le nouveau site

Commenté [VM3]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/admissibilite-dune-reclamation

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Annexe II de la Loi sur les accidents du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#sc-nb:2

Commenté [GM5]: Encadré de type exemple.

Commenté [GM6]: @intégrateur Nouveau tableau à ajouter chaque année. Le premier tiroir toujours ouvert.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

20	**110 302 $**	36	**91 120 $**	52	**71 934 $**
21	**109 103 $**	37	**89 920 $**	53	**70 735 $**
22	**107 902 $**	38	**88 725 $**	54	**69 536 $**
23	**106 707 $**	39	**87 523 $**	55	**68 339 $**
24	**105 508 $**	40	**86 329 $**	56	**67 138 $**
25	**104 309 $**	41	**85 124 $**	57	**65 942 $**
26	**103 112 $**	42	**83 926 $**	58	**64 741 $**
27	**101 913 $**	43	**82 729 $**	59	**63 544 $**
28	**100 714 $**	44	**81 530 $**	60	**62 346 $**
29	**99 514 $**	45	**80 328 $**	61	**61 142 $**
30	**98 313 $**	46	**79 127 $**	62	**59 946 $**
31	**97 112 $**	47	**78 334 $**	63	**58 747 $**
32	**95 914 $**	48	**76 738 $**	64	**57 548 $**
33	**94 717 $**	49	**75 537 $**	65 et plus	**56 352 $**

Indemnité 2019

Commenté [VM7]: Tiroir fermé.

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**110 598 $**	34	**91 773 $**	50	**72 950 $**
19	**109 422 $**	35	**90 594 $**	51	**71 775 $**
20	**108 245 $**	36	**89 421 $**	52	**70 593 $**
21	**107 069 $**	37	**88 243 $**	53	**69 416 $**
22	**105 890 $**	38	**87 071 $**	54	**68 239 $**
23	**104 717 $**	39	**85 891 $**	55	**67 065 $**
24	**103 541 $**	40	**84 719 $**	56	**65 886 $**
25	**105 364 $**	41	**83 537 $**	57	**64 712 $**
26	**101 189 $**	42	**82 361 $**	58	**63 534 $**
27	**100 013 $**	43	**81 186 $**	59	**62 359 $**
28	**98 836 $**	44	**80 010 $**	60	**61 184 $**
29	**97 658 $**	45	**78 830 $**	61	**60 002 $**
30	**96 480 $**	46	**77 652 $**	62	**58 828 $**
31	**95 301 $**	47	**76 873 $**	63	**57 652 $**
32	**94 126 $**	48	**75 307 $**	64	**56 475 $**
33	**92 951 $**	49	**74 129 $**	65 et plus	**56 301 $**

Indemnités 2018

Commenté [VM8]: Tiroir fermé.

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**108 111 $**	34	**89 710 $**	50	**71 310 $**
19	**106 962 $**	35	**88 557 $**	51	**70 161 $**
20	**105 811 $**	36	**87 411 $**	52	**69 006 $**
21	**104 662 $**	37	**86 259 $**	53	**67 855 $**
22	**103 509 $**	38	**85 113 $**	54	**66 705 $**
23	**102 363 $**	39	**83 960 $**	55	**65 557 $**
24	**101 213 $**	40	**82 814 $**	56	**64 405 $**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

25	**100 063 $**	41	**81 659 $**	57	**63 257 $**
26	**98 914 $**	42	**80 509 $**	58	**62 106 $**
27	**97 764 $**	43	**79 361 $**	59	**60 957 $**
28	**96 614 $**	44	**78 211 $**	60	**59 808 $**
29	**95 462 $**	45	**77 058 $**	61	**58 653 $**
30	**94 311 $**	46	**75 906 $**	62	**57 505 $**
31	**93 158 $**	47	**75 145 $**	63	**56 356 $**
32	**92 010 $**	48	**73 614 $**	64	**55 205 $**
33	**90 861 $**	49	**72 462 $**	65 et plus	**54 058 $**

Indemnités 2017

Commenté [VM9]: Tiroir fermé.

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**106 513 $**	34	**88 384 $**	50	**70 256 $**
19	**105 381 $**	35	**87 248 $**	51	**69 124 $**
20	**104 247 $**	36	**86 119 $**	52	**67 986 $**
21	**103 115 $**	37	**84 984 $**	53	**66 852 $**
22	**101 979 $**	38	**83 855 $**	54	**65 719 $**
23	**100 850 $**	39	**82 719 $**	55	**64 588 $**
24	**99 717 $**	40	**81 590 $**	56	**63 453 $**
25	**98 584 $**	41	**80 452 $**	57	**62 322 $**
26	**97 452 $**	42	**79 319 $**	58	**61 188 $**
27	**96 319 $**	43	**78 188 $**	59	**60 056 $**
28	**95 186 $**	44	**77 055 $**	60	**58 924 $**
29	**94 051 $**	45	**75 919 $**	61	**57 786 $**
30	**92 917 $**	46	**74 784 $**	62	**56 655 $**
31	**91 781 $**	47	**74 034 $**	63	**55 523 $**
32	**90 650 $**	48	**72 526 $**	64	**54 389 $**
33	**89 518 $**	49	**71 391 $**	65 et plus	**53 259 $**

Indemnité 2016

Commenté [VM10]: Tiroir fermé.

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**105 042 $**	34	**87 164 $**	50	**69 286 $**
19	**103 926 $**	35	**86 043 $**	51	**68 170 $**
20	**102 808 $**	36	**84 930 $**	52	**67 047 $**
21	**101 691 $**	37	**83 811 $**	53	**65 929 $**
22	**100 571 $**	38	**82 697 $**	54	**64 812 $**
23	**99 458 $**	39	**81 577 $**	55	**63 696 $**
24	**98 340 $**	40	**80 464 $**	56	**62 577 $**
25	**97 223 $**	41	**79 341 $**	57	**61 462 $**
26	**96 107 $**	42	**78 224 $**	58	**60 343 $**
27	**94 989 $**	43	**77 108 $**	59	**59 227 $**
28	**93 872 $**	44	**75 991 $**	60	**58 110 $**
29	**92 752 $**	45	**74 871 $**	61	**56 988 $**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

30	**91 634 $**	46	**73 751 $**	62	**55 873 $**
31	**90 514 $**	47	**73 012 $**	63	**54 756 $**
32	**89 398 $**	48	**71 525 $**	64	**53 638 $**
33	**88 282 $**	49	**70 405 $**	65 et plus	**52 524 $**

Indemnités 2015

Commenté [VM11]: Tiroir fermé.

Âge	**Montant**	Âge	**Montant**	Âge	**Montant**
18 ans et moins	**103 796 $**	34	**86 130 $**	50	**68 464 $**
19	**102 694 $**	35	**85 023 $**	51	**67 362 $**
20	**101 589 $**	36	**83 923 $**	52	**66 252 $**
21	**100 485 $**	37	**82 817 $**	53	**65 147 $**
22	**99 378 $**	38	**81 716 $**	54	**64 043 $**
23	**98 279 $**	39	**80 610 $**	55	**62 941 $**
24	**97 174 $**	40	**79 510 $**	56	**61 835 $**
25	**96 070 $**	41	**78 400 $**	57	**60 733 $**
26	**94 967 $**	42	**77 296 $**	58	**59 627 $**
27	**93 863 $**	43	**76 194 $**	59	**58 525 $**
28	**92 759 $**	44	**75 090 $**	60	**57 421 $**
29	**91 652 $**	45	**73 983 $**	61	**56 312 $**
30	**90 547 $**	46	**72 876 $**	62	**55 210 $**
31	**89 441 $**	47	**72 146 $**	63	**54 107 $**
32	**88 338 $**	48	**70 677 $**	64	**53 002 $**
33	**87 235 $**	49	**69 570 $**	65 et plus	**51 901 $**

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Annexe II de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#sc-nb:2
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnité pour préjudice corporel
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, préjudice corporel, calcul
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnité pour préjudice corporel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnité pour préjudice corporel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse une indemnité pour préjudice corporel aux travailleuses et travailleurs qui subissent un dommage physique ou psychique permanent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursementvêtement-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/vetements.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/vetements.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement pour vêtements endommagés
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/ Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour vêtements endommagés
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-11 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-15 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-20 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Remboursement pour vêtements endommagés

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais qu'ils ont payés pour des vêtements endommagés à la suite d'un accident de travail ou par une orthèse ou prothèse dont le port est rendu nécessaire en raison d'une lésion professionnelle, et ce, jusqu'à concurrence des montants maximaux prévus. Le remboursement comprend les frais de :

- nettoyage
- réparation
- remplacement des vêtements endommagés

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous devez remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Pour être remboursé, vous devez présenter une pièce justificative, comme une facture ou un reçu.

Montants du remboursement et franchise

Raison du remboursement	Montants maximums	Franchise
Vêtements endommagés lors d'un accident du travail	678,00 $	57,00 $
Vêtements endommagés par une prothèse ou une orthèse	678,00 $	aucune

Les montants prévus pour les remboursements et pour la franchise sont revus chaque année.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement pour vêtements endommagés
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, vêtement endommagé, accident du travail, orthèse et prothèse
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement pour vêtements endommagés
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement pour vêtements endommagés
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais pour des vêtements endommagés par un accident du travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursement orthèse prothèse-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/prothese-orthese.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/protheses-ortheses.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Fusion des pages employeurs et travailleurs de prothèses et orthèses endommagées
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs les frais qu'ils ont payés pour la réparation ou le remplacement de leur orthèse ou prothèse endommagée involontairement par un événement imprévu et soudain survenu par le fait du travail.

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous pouvez remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Pour être remboursé, vous devez présenter une pièce justificative, comme une facture ou un reçu.

Vous n'avez pas droit à ce remboursement si vous êtes couvert par un autre régime d'assurance.

Montants du remboursement et franchises

Prothèses et orthèses

Types d'orthèse ou de prothèse	**Montants maximums de remboursement**	**Franchises**
Monture de lunettes	206,00 $	57,00 $
Lentilles cornéennes	98,00 $	57,00 $
Autres types d'orthèse (attelle, corset, etc.) ou de prothèse (dentaire, auditive, etc.)	Selon le tarif prévu par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) ou selon les montants déterminés par règlement	Aucune, sauf pour la prothèse dentaire (57,00 $)

Les montants prévus pour les remboursements et pour les franchises sont revus chaque année.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, orthèse, prothèse, endommagé, montant, réclamation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement pour orthèses ou prothèses endommagées
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les travailleuses et travailleurs qui endommagent involontairement leur orthèse ou prothèse par le fait de leur travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursement assistance médicale-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/assistance-medicale.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/assistance-medicale.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/remboursement-frais-medicaux.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement pour assistance médicale
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour assistance médicale
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-20 : prêt pour approbation 2020-08-28 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Remboursement pour assistance médicale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La CNESST rembourse les frais médicaux aux travailleuses et travailleurs qui ont besoin d'assistance médicale à la suite d'une lésion professionnelle. L'assistance médicale couvre :

- les services de professionnels de la santé (comme les médecins, les pharmaciens, les optométristes et les dentistes)
- les soins ou les traitements donnés par un établissement de santé public (comme les hôpitaux, les CLSC, les CHSLD et les centres de réadaptation)
- les médicaments et les autres produits pharmaceutiques
- les orthèses et les prothèses
- les soins, les traitements, les aides techniques et les frais que la CNESST détermine par règlement

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous pouvez remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Pour être remboursé, vous devez présenter des pièces justificatives, comme une facture, un reçu ou une prescription.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « lésion professionnelle ».

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursement/Remboursements/Remboursement pour vêtements endommagés

Commenté [VM3]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement pour assistance médicale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, frais, assistance médicale, réclamation, lésion, professionnelle, facture, ordonnance, soins, traitements
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement pour assistance médicale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement pour assistance médicale
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais d'assistance médicale aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-remboursement frais de déplacement-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/frais-deplacement.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/frais-deplacement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages travailleurs et employeurs de frais de déplacement.
Titre de la page	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-20 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La CNESST rembourse aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, les frais de déplacement, de repas et de séjour engagés pour :

- recevoir des soins
- passer des examens médicaux
- participer à une activité dans le cadre d'un plan individualisé de réadaptation

La CNESST rembourse les frais de déplacement et de séjour selon la solution appropriée la plus économique.

La personne qui accompagne le travailleur qui ne peut se déplacer seul en raison de son état de santé peut aussi avoir droit au remboursement de certains frais.

Le remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour est encadré par le Règlement sur les frais de déplacement et de séjour.

Remarque

En tant qu'employeur, c'est vous qui devez assumer les frais de déplacement du lieu de travail vers l'établissement de santé ou la résidence du travailleur qui a subi une lésion professionnelle sur son lieu de travail.

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, une fois votre réclamation acceptée, vous pouvez, dans les 6 mois suivant les frais engagés, remplir le formulaire Demande de remboursement de frais.

Vous n'avez pas à présenter de pièces justificatives pour être remboursé, mais vous devez conserver vos reçus originaux pendant 3 ans. La CNESST peut les exiger pour vérification.

Ambulance

Quand une lésion professionnelle se produit sur les lieux de travail, l'employeur doit assumer les frais de transport par ambulance.

Si le travailleur subit une lésion professionnelle hors de son lieu de travail et que son état exige qu'il soit transporté à l'hôpital par ambulance, la CNESST rembourse les frais de transport par ambulance.

Transport en commun, véhicule personnel et taxi

Montants du remboursement des frais de déplacement

Types de transport	Montants remboursés
Transport en commun (transport privilégié par la CNESST)	Coût réel
Véhicule personnel (sans l'autorisation de la CNESST)	0,145 $ par km Frais de stationnement et de péage
Véhicule personnel (avec l'autorisation au préalable de la CNESST et l'attestation médicale du médecin)	0,470 $ par km Frais de stationnement et de péage

Commenté [GM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/readaptation-travailleur

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Règlement sur les frais de déplacement et de séjour http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%208

Commenté [VM3]: Encadré.

Commenté [VM4]: Hyperlien vers le formulaire Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Commenté [VM5]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Taxi (sans l'autorisation de la CNESST)	0,145 $ par km
Taxi (avec l'autorisation au préalable de la CNESST)	Coût réel

Autorisation de la CNESST

Pour obtenir une autorisation de la CNESST concernant l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un taxi, le travailleur doit contacter l'agent responsable de son dossier.

Avion

Les frais de transport par avion peuvent être remboursés si :

- aucun autre moyen de transport ne peut être utilisé
- l'utilisation d'un autre moyen serait inadéquate ou dangereuse
- l'avion est la solution la plus économique

Frais de repas

Pour avoir droit au remboursement des frais de repas, le travailleur doit se rendre à plus de 16 km (32 km pour l'aller et le retour) de chez lui par le chemin le plus court.

Montants du remboursement des frais de repas

Repas	Heures	Montants remboursés
Déjeuner	Départ de la maison avant 7 h 30	maximum 10,40 $
Dîner	Départ de la maison avant 11 h 30 Arrivée à la maison après 13 h 30	maximum 14,30 $
Souper	Départ de la maison avant 17 h 30 Arrivée à la maison après 18 h 30	maximum 21,55 $

Commenté [VM6]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Frais de séjour et allocation journalière

Montants du remboursement des frais de séjour et allocation journalière

Lieux du séjour	Montants remboursés par coucher	Allocation journalière
Établissement hôtelier de Montréal	De 126,00 $ à 138,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de la région de Québec	106,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de Laval	De 102,00 $ à 110,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de Gatineau	De 102,00 $ à 110,00 $	5,85 $
Établissement hôtelier de Longueuil	De 102,00 $ à 110,00 $	5,85 $

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Établissement hôtelier ailleurs au Québec	De 83,00 $ à 87,00 $	5,85 $
Chez un parent ou un ami	22,25 $	Aucune

Distances à respecter

Si le travailleur doit se déplacer, séjourner ou manger à l'extérieur de chez lui en raison d'une lésion professionnelle, certaines conditions s'appliquent pour avoir droit au remboursement :

- le chemin le plus court doit être privilégié
- si le travailleur choisit de se rendre à plus de 100 km de chez lui pour recevoir des soins ou des examens qu'il aurait pu avoir dans un rayon de 100 km et moins de son domicile, les frais seront remboursés jusqu'à un maximum de 200 km pour l'aller et le retour
- si les soins ou les examens ne peuvent pas être fournis dans un rayon de 100 km de sa maison, il doit obtenir une autorisation auprès de l'agent responsable de son dossier à la CNESST avant d'effectuer le trajet
- si la lésion a eu lieu au Québec et que le travailleur choisit de recevoir ses soins ou ses examens à l'extérieur du Québec, il ne sera pas remboursé, sauf si la lésion survient dans une région frontalière (rayon de 80 km de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick ou de Terre-Neuve)

Programme de formation ou de recyclage

Le travailleur peut se faire rembourser ses frais de déplacement, de séjour et de repas s'il participe à un programme de formation ou de recyclage qui dure plus de 2 semaines et qui se donne à plus de 50 km de son lieu de résidence. Le montant maximum remboursable est de 450,00 $ par semaine.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles – Annexe 1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%208?langCont=fr#sc-nb:1 Règlement sur les frais de déplacement et de séjour http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%208
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, frais, déplacement, séjour, repas, lésion professionnelle
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement des frais de déplacement, de repas et de séjour
twitter:description	La CNESST rembourse des frais de déplacement, de repas et de séjour aux travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-remboursement travaux entretien-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remboursement-frais-travaux-entretien-courant-domicile.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-12 : création de la fiche 2020-02-21 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

a mis en forme : Surlignage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile

La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de certains travailleurs et de certaines travailleuses qui ont eu un accident du travail ou qui souffrent d'une maladie professionnelle.

Le remboursement des frais de travaux d'entretien courant du domicile peut être accordé à un travailleur si :

- il est admis en réadaptation
- il a subi une atteinte permanente grave à son intégrité physique en raison de sa lésion professionnelle
- il est incapable d'effectuer les travaux d'entretien courant de son domicile qu'il effectuerait normalement si ce n'était de sa lésion

Les frais de travaux d'entretien qui peuvent être remboursés sont notamment :

- la tonte du gazon
- la peinture
- le grand ménage (par exemple, le grand ménage du printemps)
- le déneigement

Demander un remboursement

En tant que travailleuse ou travailleur, pour être remboursé, vous devez obtenir au préalable une approbation de la CNESST et fournir au moins 2 soumissions de coûts pour les travaux. Par la suite, vous devez soumettre des pièces justificatives, comme des factures. Le remboursement s'effectue uniquement pour les travaux et les montants qui ont fait l'objet d'une décision de la CNESST.

Montants du remboursement

Date d'entrée en vigueur	Montant maximum annuel
1er janvier 2020	3 379 $
1er janvier 2019	3 316 $
1er janvier 2018	3 241 $
1er janvier 2017	3 193 $
1er janvier 2016	3 149 $
1er janvier 2015	3 112 $
1er janvier 2014	3 057 $
1er janvier 2013	3 030 $
1er janvier 2012	2 976 $
1er janvier 2011	2 895 $
1er janvier 2010	2 847 $
1er janvier 2009	2 836 $
1er janvier 2008	2 767 $
1er janvier 2007	2 713 $
1er janvier 2006	2 657 $

Commenté [FC01]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

a mis en forme : Surlignage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1er janvier 2005	2 597 $
1er janvier 2004	2 554 $
1er janvier 2003	2 475 $
1er janvier 2002	2 436 $
1er janvier 2001	2 365 $
1er janvier 2000	2 307 $
1er janvier 1999	2 271 $
1er janvier 1998	2 251 $
1er janvier 1997	2 209 $
1er janvier 1996	2 176 $
1er janvier 1995	2 138 $
1er janvier 1994	2 127 $
1er janvier 1993	2 087 $
1er janvier 1992	2 050 $
1er janvier 1991	1 938 $
1er janvier 1990	1 849 $
1er janvier 1989	1 764 $
1er janvier 1988	1 695 $
1er janvier 1987	1 624 $
1er janvier 1986	1 560 $
1er janvier 1985	1 500 $

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

Commenté [GM3]: @intégrateur Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Remboursement, frais, travaux, entretien, domicile, réclamation, lésion, professionnelle, facture,
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST rembourse les frais de travaux d'entretien courant du domicile de travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-allocation aide perso domicile-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remboursement-frais-aide-personnelle-domicile.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Allocation pour aide personnelle à domicile
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Allocation pour aide personnelle à domicile
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-13 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Allocation pour aide personnelle à domicile

La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs qui ne peuvent pas prendre soin d'eux-mêmes ou effectuer sans aide des tâches domestiques à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'aide personnelle à domicile comprend notamment :

- la préparation des repas
- le ménage quotidien
- l'entretien des vêtements

Remarque

L'aide personnelle à domicile est encadrée par le Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile.

Montant maximum mensuel pouvant être alloué

Date d'entrée en vigueur	Montant maximum
1er janvier 2020	1 805 $
1er janvier 2019	1 771 $
1er janvier 2018	1 731 $
1er janvier 2017	1 705 $
1er janvier 2016	1 681 $
1er janvier 2015	1 661 $
1er janvier 2014	1 632 $
1er janvier 2013	1 617 $
1er janvier 2012	1 588 $
1er janvier 2011	1 545 $
1er janvier 2010	1 519 $
1er janvier 2009	1 513 $
1er janvier 2008	1 476 $
1er janvier 2007	1 447 $
1er janvier 2006	1 417 $
1er janvier 2005	1 385 $
1er janvier 2004	1 362 $
1er janvier 2003	1 320 $
1er janvier 2002	1 299 $
1er janvier 2001	1 261 $
1er janvier 2000	1 230 $
1er janvier 1999	1 211 $
1er janvier 1998	1 200 $
1er janvier 1997	1 178 $
1er janvier 1996	1 161 $
1er janvier 1995	1 140 $
1er janvier 1994	1 134 $

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%209

Commenté [GM4]: Encadré.

Commenté [GM5]: @intégrateur Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1er janvier 1993	1 113 $
1er janvier 1992	1 093 $
1er janvier 1991	1 033 $
1er janvier 1990	986 $
1er janvier 1989	941 $
1er janvier 1988	904 $
1er janvier 1987	866 $
1er janvier 1986	832 $
1er janvier 1985	800 $

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%209
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Allocation pour aide personnelle à domicile
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Allocation, frais, aide, personnelle, domicile, réclamation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Allocation pour aide personnelle à domicile
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Allocation pour aide personnelle à domicile
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-allocation aide perso domicile-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remboursement-frais-aide-personnelle-domicile.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Allocation pour aide personnelle à domicile
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements/Allocation pour aide personnelle à domicile
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-13 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Allocation pour aide personnelle à domicile

La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs qui ne peuvent pas prendre soin d'eux-mêmes ou effectuer sans aide des tâches domestiques à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'aide personnelle à domicile comprend notamment :

- la préparation des repas
- le ménage quotidien
- l'entretien des vêtements

Remarque

L'aide personnelle à domicile est encadrée par le Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile.

Montant maximum mensuel pouvant être alloué

Date d'entrée en vigueur	Montant maximum
1er janvier 2020	1 805 $
1er janvier 2019	1 771 $
1er janvier 2018	1 731 $
1er janvier 2017	1 705 $
1er janvier 2016	1 681 $
1er janvier 2015	1 661 $
1er janvier 2014	1 632 $
1er janvier 2013	1 617 $
1er janvier 2012	1 588 $
1er janvier 2011	1 545 $
1er janvier 2010	1 519 $
1er janvier 2009	1 513 $
1er janvier 2008	1 476 $
1er janvier 2007	1 447 $
1er janvier 2006	1 417 $
1er janvier 2005	1 385 $
1er janvier 2004	1 362 $
1er janvier 2003	1 320 $
1er janvier 2002	1 299 $
1er janvier 2001	1 261 $
1er janvier 2000	1 230 $
1er janvier 1999	1 211 $
1er janvier 1998	1 200 $
1er janvier 1997	1 178 $
1er janvier 1996	1 161 $
1er janvier 1995	1 140 $
1er janvier 1994	1 134 $

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%209

Commenté [GM4]: Encadré.

Commenté [GM5]: @intégrateur Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1er janvier 1993	1 113 $
1er janvier 1992	1 093 $
1er janvier 1991	1 033 $
1er janvier 1990	986 $
1er janvier 1989	941 $
1er janvier 1988	904 $
1er janvier 1987	866 $
1er janvier 1986	832 $
1er janvier 1985	800 $

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%209
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Allocation pour aide personnelle à domicile
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Allocation, frais, aide, personnelle, domicile, réclamation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Allocation pour aide personnelle à domicile
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Allocation pour aide personnelle à domicile
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accorde une allocation pour de l'aide personnelle à domicile aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Indemnités décès-ApprobFinMV-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/deces.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/deces.aspx https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Fusion des pages travailleurs et employeurs
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Indemnités de décès
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités/Indemnités de décès
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-13 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-11 : prêt pour intégration 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Indemnités de décès

La CNESST verse des indemnités de décès aux conjointes et conjoints ainsi qu'aux personnes à charge des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Demander une indemnité de décès

Pour avoir droit aux indemnités de décès du travailleur, le conjoint, l'enfant ou une autre personne à charge doit remplir le formulaire Réclamation du travailleur dans les 6 mois suivant le décès. La CNESST analysera l'admissibilité de la demande.

Indemnité forfaitaire versée au conjoint

La CNESST considère comme conjoint la personne qui, à la date du décès du travailleur :

- est liée par le mariage ou en union civile au travailleur et cohabite avec lui
- ou vit comme si elle était mariée avec lui, qu'elle soit de même sexe ou non, tant que la personne :
  - réside avec le travailleur depuis au moins 3 ans ou depuis 1 an si un enfant est né ou est à naître de cette union
  - est publiquement représentée comme son conjoint

Indemnité de décès versée au conjoint en 2020

Type d'indemnité	Montants
Indemnité forfaitaire	Minimum 112 699 $ Maximum 235 500 $

Calcul de l'indemnité forfaitaire

L'indemnité forfaitaire est égale au produit du revenu brut annuel d'emploi du travailleur décédé par le facteur de la catégorie d'âge du conjoint à la date du décès du travailleur.

Exemple

La conjointe, âgée de 33 ans, d'un travailleur décédé dont le contrat de travail prévoyait un revenu brut annuel d'emploi de 50 000 $ a droit à une indemnité forfaitaire de 125 000 $.

Calcul de l'indemnité forfaitaire

Âge du conjoint survivant	Tranche d'âge	Facteur multiplicatif	Revenu brut annuel d'emploi du travailleur	Indemnité forfaitaire
33 ans	30 – 34 ans	2,50	50 000 $	125 000 $ (50 000 x 2,50)

Rente versée au conjoint ou au conjoint invalide

Dans le cas où le conjoint est invalide, il doit être atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée.

Une invalidité est grave si la personne est incapable d'avoir un emploi qui assure ses besoins essentiels. Elle est prolongée si elle entraîne le décès de la personne ou dure indéfiniment.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/accidents/accident-travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail/conges/maladies-blessures/maladie-professionnelle

Commenté [VM3]: Hyperlien vers formulaire Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [VM4]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/admissibilite-dune-reclamation

Commenté [GM5]: Hyperlien vers la définition du lexique.

Commenté [VM6]: Hyperlien vers Annexe III de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:3&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [GM7]: Encadré de type exemple.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Rente versée au conjoint

Rente mensuelle	Maximum 2 473,89 $

Calcul de la rente

La rente mensuelle correspond à 55 % de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur avait droit à la date de son décès ou à laquelle il aurait eu droit à cette date s'il avait alors été incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle. Cette rente est versée pendant la période déterminée selon l'âge du conjoint à la date du décès.

Exemple

La conjointe âgée de 33 ans lors du décès de son conjoint a le droit de recevoir une rente mensuelle pendant 1 an.

Durée de versement de la rente

Âge du conjoint lors du décès du travailleur	**Durée du versement de la rente mensuelle**
34 ans ou moins	1 an
35 - 44 ans	2 ans
45 - 54 ans	3 ans
55 ans ou plus	2 ans

Indemnité forfaitaire versée au conjoint invalide

Indemnité versée au conjoint invalide en 2020

Type d'indemnité	**Montants**
Indemnité forfaitaire	Minimum 112 699 $ Maximum 235 500 $

Calcul de l'indemnité versée au conjoint invalide

En plus de la rente mensuelle prévue par la loi, le conjoint invalide du travailleur décédé a droit à l'indemnité forfaitaire la plus élevée entre les 2 suivantes :

1. l'indemnité forfaitaire en cas de décès, qui correspond au produit du revenu brut annuel d'emploi du travailleur décédé par le facteur de la catégorie d'âge du conjoint à la date du décès du travailleur
2. l'indemnité forfaitaire qui est égale au double du montant prévu à l'annexe II de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en fonction de son âge à la date du décès du travailleur

Exemple

Un travailleur décède en 2020 et son revenu brut annuel d'emploi est de 50 000 $. Au moment du décès du travailleur, sa conjointe, âgée de 33 ans, est invalide.

Indemnité forfaitaire 1

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [GM9]: Encadré de type exemple.

Commenté [VM10]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [VM11]: Hyperlien vers Annexe III de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:3&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [VM12]: Hyperlien vers l'annexe II : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:2&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [GM13]: Encadré de type exemple.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Âge du conjoint survivant	Tranches d'âge	Facteur multiplicatif	Revenu brut annuel du travailleur	Indemnité forfaitaire versée au conjoint invalide
33 ans	30 – 34 ans	2,50	50 000 $	125 000 $ (50 000 $ x 2,50)

Indemnité forfaitaire 2

Âge du conjoint	Indemnité de l'annexe II	Indemnité forfaitaire versée au conjoint invalide
33 ans	79 798 $	159 596 $ (79 798 $ x 2)

Sa conjointe aura donc droit à l'indemnité forfaitaire 2 puisqu'elle est la plus élevée.

Indemnités de décès versées à l'enfant

Indemnité versée à l'enfant mineur

Indemnité versée à l'enfant mineur en 2020

Type d'indemnité	Montant
Rente mensuelle (versée jusqu'à la majorité de l'enfant)	565 $

Commenté [VM14]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Indemnités versées lorsque l'enfant mineur devient majeur

Indemnités versées lorsque l'enfant mineur devient majeur en 2020

Types d'indemnité	Montants
Indemnité forfaitaire versée lorsque l'enfant fréquente à temps plein un établissement d'enseignement à la date de sa majorité	20 291 $
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant mineur invalide lorsque, ayant atteint la majorité, il est toujours invalide et a droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	112 699 $
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant mineur invalide lorsque, ayant atteint la majorité, il est toujours invalide et n'a pas droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	20 291 $

Commenté [VM15]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

En vertu de la Loi sur les accidents du travail, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi visant à favoriser le civisme ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, d'autres indemnités peuvent être versées aux enfants.

Commenté [VM16]: Hyperlien vers la Loi sur les accidents du travail
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3

Commenté [VM17]: Hyperlien vers la Loi sur l'assurance maladie :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-25

Commenté [VM18]: Hyperlien vers la Loi visant à favoriser le civisme :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-20

Commenté [VM19]: Hyperlien vers la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-6

Indemnités versées à l'enfant majeur

Indemnités versées à l'enfant majeur en 2020

Types d'indemnités	Montants
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant majeur âgé de moins de 25 ans à la date du décès et qui, à cette date, fréquente à temps plein un établissement d'enseignement	20 291 $

Commenté [VM20]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Indemnités versées à l'enfant du travailleur qui n'a pas de conjoint

Indemnité versée à l'enfant du travailleur qui n'a pas de conjoint en 2020

Si le travailleur n'a pas de conjoint à la date de son décès, une indemnité forfaitaire peut être versée à : • son enfant mineur • son enfant majeur dont il subvenait à plus de la moitié de ses besoins • son enfant majeur âgé de 25 ans qui, à cette date, fréquente à temps plein un établissement d'enseignement Lorsqu'il y a plus d'un bénéficiaire, cette indemnité est divisée en parts égales entre eux.	Minimum 112 699 $ Maximum 235 500 $

Exemple

Une travailleuse de 38 ans, sans conjoint, décède en 2020. Elle a un enfant de 15 ans et un autre de 19 ans qui étudient tous les 2 à plein temps. Son revenu annuel brut est de 45 000 $.

Âge de la travailleuse décédée	Tranches d'âge	Facteur multiplicatif	Revenu brut annuel d'emploi de la travailleuse	Indemnité forfaitaire aux enfants de la travailleuse sans conjoint
38 ans	35 -39 ans	2,75	45 000 $	123 750 $ (45 000 $ x 2,75)

Les enfants de la travailleuse ont droit de recevoir une indemnité forfaitaire totale de 123 750 $. Cette indemnité est versée à parts égales à chacun des enfants.

L'indemnité forfaitaire correspond au produit du revenu brut annuel d'emploi de la travailleuse décédé par le facteur de la catégorie d'âge de la travailleuse à la date de son décès.

Indemnités versées à l'enfant majeur invalide

Indemnités versées à l'enfant majeur invalide en 2020

Types d'indemnités	Montants	
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant majeur invalide âgé de moins de 25 ans qui n'a pas droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	18 ans et moins 19 ans 20 ans 21 ans 22 ans 23 ans 24 ans	112 699 $ 111 501 $ 110 302 $ 109 103 $ 107 902 $ 106 707 $ 105 508 $
Indemnité forfaitaire versée à l'enfant majeur invalide âgé de moins de 25 ans qui a droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	20 291 $	

En vertu de la Loi sur les accidents du travail, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi visant à favoriser le civisme ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, d'autres indemnités peuvent être versées aux enfants.

Indemnités versées aux autres personnes à charge

Commenté [VM21]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [GM22]: Encadré de type exemple.

Commenté [VM23]: Hyperlien vers Annexe III de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:3&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [VM24]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [VM25]: Hyperlien vers la Loi sur les accidents du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3

Commenté [VM26]: Hyperlien vers la Loi sur l'assurance maladie : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-25

Commenté [VM27]: Hyperlien vers la Loi visant à favoriser le civisme : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-20

Commenté [VM28]: Hyperlien vers la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-6

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Indemnités versées aux autres personnes à charge en 2020

Personnes à charge	**Montants**
Personne à charge de moins de 35 ans dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins	13 525 $
Personne à charge d'au moins 35 ans dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins	75 % du revenu brut annuel d'emploi du travailleur, déterminé par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles Maximum 58 875 $
Personne à charge invalide dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins et qui n'a pas droit à une indemnité en vertu d'une autre loi (ce montant est déterminé selon l'âge de la personne à charge au moment du décès du travailleur)	Minimum 56 352 $ Maximum 112 699 $
Personne à charge invalide dont le travailleur décédé subvenait à plus de la moitié des besoins et qui a droit à une indemnité en vertu d'une autre loi	75 % du revenu brut annuel d'emploi du travailleur, déterminé par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles Minimum 13 525 $ Maximum 58 875 $
Personne à charge dont le travailleur subvenait aux besoins dans une proportion de 25 % à 50 %	13 525 $
Personne à charge dont le travailleur subvenait aux besoins dans une proportion de 10 % à moins de 25 %	6 763 $

En vertu de la Loi sur les accidents du travail, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi visant à favoriser le civisme ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, d'autres indemnités peuvent être versées aux enfants.

Autres indemnités de décès

Autres indemnités de décès en 2020

Types d'indemnité	Montants
Indemnité forfaitaire versée au conjoint ou distribuée à parts égales aux autres personnes à la charge du travailleur	2 254 $
Indemnité forfaitaire versée à la mère et au père du travailleur décédé sans personne à charge qui ont droit chacun à un montant, sauf si : • un des parents est décédé ou qu'il perd son droit parental (sa part revient alors à l'autre parent) • les 2 parents sont décédés (l'indemnité est versée à la succession du travailleur décédé, à moins que ce soit l'État qui en recueille les biens)	29 299 $ chacun
Frais funéraires remboursés à la personne qui les a payés, sur production de pièces justificatives	Jusqu'à un maximum de 5 479 $

Commenté [VM32]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Commenté [VM29]: Hyperlien vers LégisQuébec
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Commenté [VM30]: Hyperlien vers LégisQuébec
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=sc-nb:2&pointInTime=20200213#20200213

Commenté [VM31]: Hyperlien vers LégisQuébec
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Commenté [VM33]: Hyperlien vers la Loi sur les accidents du travail
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3

Commenté [VM34]: Hyperlien vers la Loi sur l'assurance maladie :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-25

Commenté [VM35]: Hyperlien vers la Loi visant à favoriser le civisme :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-20

Commenté [VM36]: Hyperlien vers la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels :
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-6

Commenté [VM37]: @intégrateur
Variable à changer. Nouvelle date et montant maximal à ajouter chaque année.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Frais de transport du corps du travailleur du lieu du décès au funérarium le plus près de la résidence habituelle du travailleur, s'il résidait au Québec	Sur production de pièces justificatives

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Recueil des politiques https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Reparation_financiere/2_07_indemnites_deces.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnités de décès
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.
Méta keywords	Indemnités, décès, travailleurs, travailleurs, conjoint, conjointe, enfant, personne à charge, réclamation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnités de décès
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnités de décès
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST verse des indemnités aux conjoints et aux enfants des travailleuses et travailleurs qui décèdent à la suite d'une lésion professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-Trav-Régime de retraite-ApprobFinMV-V002**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucune.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une nouvelle page
Titre de la page	Indemnité pour régime de retraite
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indeminités/Indemnité pour le régime de retraite
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-19 : prêt pour approbation 2020-08-28 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Indemnité pour le régime de retraite

La travailleuse ou le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée a le droit de continuer à participer au régime de retraite offert dans l'établissement où il travaillait au moment de la lésion, et ce, même après l'expiration du délai prévu pour son droit au retour au travail. Lorsque ce délai est expiré, la CNESST assume la part des cotisations de l'employeur dans la mesure où le travailleur paie la part des cotisations qui lui sont exigées.

Remarque

Jusqu'à l'expiration du délai prévu pour son droit au retour au travail, le travailleur continue d'accumuler de l'ancienneté selon la convention collective de l'établissement où il travaillait avant la lésion et selon le service continu au sens de cette convention et de la Loi sur les normes du travail.

Il peut aussi continuer de participer aux régimes de retraite et d'assurance offerts dans l'établissement, pourvu qu'il paie sa part de cotisations exigibles, s'il y a lieu, auquel cas son employeur assume la sienne.

Particularités pour le travailleur de la construction

La travailleuse ou le travailleur de la construction qui, en raison d'une lésion professionnelle, est atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée a le droit de continuer à participer au régime de retraite offert dans l'entreprise de construction où il travaillait au moment de la lésion. Son droit débute au moment de la date de l'événement et la CNESST assume alors la part des cotisations de l'employeur dans la mesure où le travailleur paie sa part des cotisations exigibles.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers le terme « lésion professionnelle » du lexique

Commenté [VM2]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/droit-retour-au-travail

Commenté [VM3]: Hyperlien vers le terme « convention collective » du lexique

Commenté [VM4]: Hyperlien vers le terme « service continu » du lexique

Commenté [VM5]: Hyperlien vers la Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [GM6]: Encadré

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnité pour le régime de retraite
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, remplacement revenu, réclamation, accident travail, maladie professionnelle, protection
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnité pour le régime de retraite
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.
twitter:card	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnité pour le régime de retraite
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lorsque le droit au retour au travail expire en raison d'une lésion professionnelle, la CNESST peut assumer la part des cotisations de l'employeur pour le régime de retraite.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-HUB-Famille-AdopNais-Redac-CF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Adoption ou naissance
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Congés liés à la famille/Adoption ou naissance
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-01 : création de la fiche 2019-05-01 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Adoption ou naissance

L'arrivée d'un enfant est une étape importante de la vie. C'est un bel événement qui demande un temps d'arrêt. C'est pour cette raison que les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent avoir droit à des congés pour l'adoption ou la naissance leur enfant.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Adoption

1. Congé de maternité

Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.

2. Congé de paternité

À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.

3. Congé de 5 jours

Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.

4. Congé parental

Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.

5. Adoption

Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.

6. Suspension, division ou prolongation du congé

Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Adoption ou naissance
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent avoir droit à des congés pour l'adoption ou la naissance de leur enfant.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congé, maternité, paternité, parental, adoption, naissance, enceinte, enfant
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Adoption ou naissance
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent avoir droit à des congés pour l'adoption ou la naissance de leur enfant.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent avoir droit à des congés pour l'adoption ou la naissance de leur enfant.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Adoption ou naissance
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent avoir droit à des congés pour l'adoption ou la naissance de leur enfant.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-HUB-Famille-Redac-CF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Congés liés à la famille
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Congés liés à la famille
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-01 : création de la fiche 2019-05-04 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Congés liés à la famille

Les travailleuses et travailleurs ont droit à des congés pour certains événements familiaux ou pour prendre soin de leurs proches. Consultez la liste et les modalités d'application de ces congés.

1. Adoption ou naissance

Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent avoir droit à des congés pour l'adoption ou la naissance de leur enfant.

2. Obligations parentales ou familiales

Les travailleuses et les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales ou familiales.

3. Mariage ou union civile

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour leur mariage, ou celui d'un proche, ou pour une union civile.

4. Décès

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du décès d'un proche.

5. Suicide

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du suicide d'un proche.

6. Disparition d'un enfant mineur

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter de leur emploi dans le cas de la disparition de leur enfant mineur.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congés liés à la famille
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs ont droit à des congés pour certains événements familiaux ou pour prendre soin de leurs proches.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Adoption, naissance, disparition, enfant, mariage, obligations, parentales, familiales, décès, suicide
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congés liés à la famille
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à des congés pour certains événements familiaux ou pour prendre soin de leurs proches.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à des congés pour certains événements familiaux ou pour prendre soin de leurs proches.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congés liés à la famille
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à des congés pour certains événements familiaux ou pour prendre soin de leurs proches.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HUBJoursFeries-Redac-CF-V002.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Jours fériés
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Jours fériés
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-04-29 : création de la fiche 2019-05-04 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Jours fériés

Les travailleuses et travailleurs québécois ont droit à des jours fériés. Consultez la liste et les modalités d'application des jours fériés.

1. Jours fériés

Les travailleuses et les travailleurs ont 8 congés fériés payés au Québec.

2. Calculer les indemnités pour un jour férié

L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Jours fériés
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs québécois ont droit à des jours fériés.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Jours, fériés, indemnités, calcul, liste
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Jours fériés
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Jours fériés
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-CT-Conges-MaladieAccident-RedacCF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Accidents et maladies
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Maladies et accidents
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-09-03 : création de la fiche 2020-09-03 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Accidents et maladies

Une travailleuse ou un travailleur peut être dans l'obligation de s'absenter de son travail à cause d'une maladie ou d'un accident. Cette maladie ou cet accident peut être lié ou non avec son travail. Dans tous les cas, des modalités s'appliquent.

1. Accident ou maladie non lié au travail

Métadescription

2. Accident du travail

Métadescription

3. Maladie professionnelle

Métadescription

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Accidents et maladies
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Une travailleuse ou un travailleur peut s'absenter de son travail à cause d'une maladie ou d'accident en lien ou non avec son travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Maladies, accidents, travail, modalités
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Accidents et maladies
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Une travailleuse ou un travailleur peut s'absenter de son travail à cause d'une maladie ou d'accident en lien ou non avec son travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Une travailleuse ou un travailleur peut s'absenter de son travail à cause d'une maladie ou d'accident en lien ou non avec son travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Accidents et maladies
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Une travailleuse ou un travailleur peut s'absenter de son travail à cause d'une maladie ou d'accident en lien ou non avec son travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-CT-Conges-RedacCF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Congés
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-09-03 : création de la fiche 2020-09-03 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Congés

Les travailleuses et travailleurs doivent parfois s'absenter de leur travail en raison de certains événements de la vie. Ils ont droit à ces congés et leur lien d'emploi est protégé pendant leur absence. Ces congés peuvent être avec ou sans salaire.

1. Jours fériés

Métadescription

2. Liés à la famille

Métadescription

3. Vacances annuelles

Métadescription

4. Maladies et accidents

Métadescription

5. Situations particulières

Métadescription

6. Événements sans congé prévu par la loi

Métadescription

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congés
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Liste des congés qui peuvent être accordés aux travailleuses et travailleurs.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congés, absence,
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congés
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Liste des congés qui peuvent être accordés aux travailleuses et travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Liste des congés qui peuvent être accordés aux travailleuses et travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congés
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Liste des congés qui peuvent être accordés aux travailleuses et travailleurs.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HS-HUBFin d'emploi-Redac-CF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Fin d'emploi
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-04 : création de la fiche 2019-05-04 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Fin d'emploi

Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi entre les travailleuses et travailleurs et leur employeur. Lors de la fin d'emploi, l'employeur a certaines obligations à respecter envers son personnel.

1. Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.

Commenté [FC01]: Je placerais cette info dans le texte d'intro et je modifierais la métadescription de la page Licenciement… et je modifierais peut-être l'intro de la page.

2. Avis de cessation d'emploi et indemnité

Un avis de cessation d'emploi doit être remis lorsqu'un travailleur est licencié, congédié ou mis à pied pour plus de 6 mois.

3. Licenciement collectif

L'employeur doit produire un avis de licenciement collectif et le transmettre dans les délais requis au MTESS et à la CNESST.

4. Faillite et changement d'entreprise

Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.

5. Congédiement sans cause juste et suffisante

Commenté [FC02]: Attendre la rédaction de la page pour le petit texte.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Fin d'emploi
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi entre les travailleuses et travailleurs et leur employeur.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Licenciement, congédiement, démission, mise à pied, avis, collectif, faillite
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Fin d'emploi
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Fin d'emploi
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HS-HUBHoraireTravail-Redac-CF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Horaire de travail
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-01 : création de la fiche 2019-05-04 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Horaire de travail

Les travailleuses et travailleurs devraient discuter de leur horaire de travail avec leur employeur. Quelle est la semaine normale de travail? Est-ce qu'une travailleuse ou un travailleur a le droit de refuser de travailler? Est-ce que la formation doit être payée? Trouvez toute l'information qui concerne l'horaire de travail.

1. Semaine normale de travail

La semaine normale de travail sert de base pour indiquer à partir de quand un travailleur commence à faire des heures supplémentaires.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.

3. Étalement des heures de travail

Sous certaines conditions, les heures de travail peuvent être étalées sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires à payer.

4. Travail des jeunes

Un employeur peut faire travailler une personne mineure dans son entreprise, mais certaines conditions s'appliquent selon son âge et sa situation.

5. Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire

L'employeur doit tenir compte de certaines règles concernant, entre autres, la présence, les pauses, les repas et le repos hebdomadaire.

6. Formation des travailleuses et travailleurs

Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.

7. Droit de refuser de travailler

Dans certaines circonstances, une travailleuse ou un travailleur peut refuser de travailler.

Commenté [FC01]: Valider que cette page se trouve bien à cet endroit dans l'architecture.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Horaire de travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs devraient discuter de leur horaire de travail avec leur employeur.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Horaire, travail, pauses, repas, refuser, étalement, heures, supplémentaires
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Horaire de travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Horaire de travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HS-HUBSituationEmploi-Redac-CF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Changements dans la situation d'emploi
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-04 : création de la fiche 2019-05-04 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Changements dans la situation d'emploi

Certaines situations font en sorte que les travailleuses et travailleurs vivent des changements dans leur situation d'emploi. Cela peut survenir à la suite d'un accident du travail lorsque le travailleur est en assignation temporaire.

Certains changements dans la situation d'emploi sont toutefois interdits. Changer le statut de travailleur pour celui de travailleur autonome est interdit. Dans cette situation, il est possible de déposer une plainte pour changement injustifié au statut de travailleur.

Commenté [FC01]: Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM2]: À resserrer à mon avis. Trop de contenu en intro. 2 lignes max!

1. Assignation temporaire

L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.

2. Plainte pour changement injustifié au statut de travailleur

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils croient que leur employeur a modifié sans raison leur statut de travailleur.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Changements dans la situation d'emploi
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Changements, emploi, statut, travailleur, assignation, temporaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Changements dans la situation d'emploi
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Changements dans la situation d'emploi
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-HUBPaye-Redac-CF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Paye
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Paye
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-01 : création de la fiche 2019-05-01 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Paye

La paye doit être remise aux travailleuses et aux travailleurs à une fréquence régulière d'un maximum de 16 jours. La fréquence régulière est d'un mois maximum dans le cas des cadres ou des travailleurs à contrat. Dans le cas d'une nouvelle embauche, l'employeur a 1 mois pour remettre au travailleur sa première paye.

La paye peut être remise :

- par chèque encaissable dans les 2 jours ouvrables
- en argent comptant dans une enveloppe scellée
- par virement bancaire

Les primes ou les heures supplémentaires accumulées pendant la semaine qui précède la remise de la paye peuvent être ajoutées au salaire habituel lors de la paye suivante.

Si le jour de paye tombe un jour férié, la paye doit être remise le jour ouvrable avant le congé, sauf si elle est remise par virement bancaire.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers : Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [FC02]: Hyperlien vers : Conditions de travail/Congés/Jours fériés

1. Bulletin de paye

À chaque paye, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paye.

2. Retenues et déduction

L'employeur peut soustraire un montant sur la paye seulement pour remplir une obligation fixée, par exemple, par une loi.

3. Frais de repas et d'hébergement

Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus si les conditions de travail d'un travailleur l'obligent à habiter ou à prendre ses repas chez son employeur.

4. Vêtement ou uniforme de travail

Lorsque l'employeur exige que ses travailleurs portent un vêtement précis, il doit le fournir gratuitement aux travailleurs payés au salaire minimum.

5. Matériel, équipement ou marchandises obligatoires

L'employeur doit fournir gratuitement aux travailleurs payés au salaire minimum le matériel qu'ils doivent utiliser pour faire leur travail.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel,	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Paye
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La paye doit être remise aux travailleuses et aux travailleurs à une fréquence régulière d'un maximum de 16 jours.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Paye, bulletin, retenues, déductions, uniforme, frais, repas, hébergement, matériel, fréquence
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Paye
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La paye doit être remise aux travailleuses et aux travailleurs à une fréquence régulière d'un maximum de 16 jours.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La paye doit être remise aux travailleuses et aux travailleurs à une fréquence régulière d'un maximum de 16 jours.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Paye
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La paye doit être remise aux travailleuses et aux travailleurs à une fréquence régulière d'un maximum de 16 jours.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-HUBSalaireEquitable-Redac-CF-V001.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Droit à un salaire équitable
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Droit à un salaire équitable
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-01 : création de la fiche 2019-05-04 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Droit à un salaire équitable

Les travailleuses et travailleurs ont droit à un salaire qui respecte les principes d'équité salariale, et ce, peu importe leur emploi.

1. Équité salariale

L'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe dans une même entreprise.

2. Les origines de la discrimination basée sur le sexe

Mieux comprendre la discrimination basée sur le sexe permet d'évaluer les emplois selon leur juste valeur et d'éviter les écarts salariaux.

3. Le rôle de la CNESST en équité salariale

La CNESST accompagne les employeurs et les travailleuses et travailleurs pour l'équité salariale. Elle veille également à l'application de la Loi.

4. Les formations en équité salariale

Nous offrons plusieurs formations sur l'équité salariale pour les personnes qui veulent en apprendre plus sur le sujet.

Commenté [FC01]: @ Marc : As-tu une idée pour étoffer ou on laisse comme ça? Je manque un peu d'inspiration…

Commenté [GM2]: L'encadré sur la salaire équitable pourrait être ici.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Droit à un salaire équitable
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à un salaire qui respecte les principes d'équité salariale, et ce, peu importe leur emploi
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Salaire, équité, salariale, équitable, formations, discrimination
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Droit à un salaire équitable
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Droit à un salaire équitable
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HUBSalaire-Redac-CF-V002.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Salaire
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-03-05 : création de la fiche 2019-05-04 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Salaire

Vous trouverez l'information concernant chaque type de salaire notamment leur taux actuel, la façon de les calculer ou leurs particularités. Vous trouverez aussi l'information concernant le calcul des heures supplémentaires.

1. Salaire minimum

Le taux du salaire minimum au Québec est actuellement de 12,50 $ l'heure. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.

2. Salaire au pourboire

Le taux minimum du salaire au pourboire est actuellement de 10,05 $ l'heure au Québec. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.

3. Salaire à la commission

Les travailleuses et travailleurs payés à la commission doivent toujours recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'ils effectuent.

4. Salaire à la pièce

Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.

5. Cueillette de fraises et de framboises

Le taux minimum du salaire des cueilleurs de fraises est actuellement de 0,99 $ du kilo et pour les cueilleurs de framboises de 3,71 $ du kilo.

6. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.

7. Droit à un salaire équitable (ex. : autre section/sujet qui pourrait être lié)

L'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe dans une même entreprise.

Commenté [FC01]: À voir si vraiment nécessaire étant donné qu'on a Salaire et équité salariale juste en-dessous.

Salaire et équité salariale

Peu importe le type d'emploi, les travailleuses et travailleurs ont droit à un salaire équitable. L'équité salariale est le droit d'une personne occupant un emploi typiquement féminin de recevoir un salaire égal à celui d'une personne occupant un emploi typiquement masculin de valeur équivalente dans la même entreprise.

Commenté [DM2]: Hyperlien vers la page Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/Équité salariale

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Salaire
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Vous trouverez l'information concernant chaque type de salaire, leur taux actuel, la façon de les calculer ou leurs particularités.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Salaire, minimum, pourboire, heures, supplémentaires, commission, cueillette, fraises, framboises, pièce
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Salaire

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-DEF-Accueil-Intégration-V002.doc**
Rédacteur	Marie-Pier Dagnault
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale des communications
Nom du représentant de secteur	Marie-Pier Dagnault
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marie-Pier Dagnault
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Démarches et formulaires
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Employeur/
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-12 : Création de la fiche

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Démarches et formulaires

Travailleuses et travailleurs, employeurs ou fournisseurs, vous avez la possibilité de faire différentes démarches avec la CNESST. Cette section vous informe sur les démarches à suivre et présente les formulaires pour assumer vos obligations ou responsabilités.

1. Employeur
Méta-description

2. Travailleuses et travailleurs
Méta-description

3. Fournisseurs
Méta-description

Zone de contenu éditorial (max 3)

-	-	-
-	-	-

Menu

Zone Publicitaire de droite

Image Mon espace CNESST
Découvrez « Mon espace CNESST» Simple, efficace, sécuritaire ! L'outil essentiel pour gérer votre dossier et effectuer rapidement vos demandes en ligne

Zone éditoriale de droite

-
-

Zone éditoriale de droite

-
-

Commenté [DM2]: Contenu à venir

Commenté [DM1]: Contenu à venir

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Démarches et formulaires
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Travailleuses et travailleurs, employeurs ou fournisseurs, accéder à nos formulaires et faites vos différentes démarches avec la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Démarche, formulaire, employeur, travailleuse, travailleur, fournisseurs,
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Démarches et formulaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Travailleuses et travailleurs, employeurs ou fournisseurs, accéder à nos formulaires et faites vos différentes démarches avec la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Travailleuses et travailleurs, employeurs ou fournisseurs, accéder à nos formulaires et faites vos différentes démarches avec la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Démarches et formulaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Travailleuses et travailleurs, employeurs ou fournisseurs, accéder à nos formulaires et faites vos différentes démarches avec la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-DEF-AccueilTravailleur-RedacMPD-V001.doc**
Rédacteur	Marie-Pier Dagnault
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale des communications
Nom du représentant de secteur	Marie-Pier Dagnault
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marie-Pier Dagnault
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Travailleuses et travailleurs
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-09-03 : Création de la fiche

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Travailleuses et travailleurs

Vous trouverez toute l'information et les formulaires nécessaires pour vos démarches avec votre employeur et avec la CNESST.

1. Tableau sommaire des congés
Méta-description

2. Accidents du travail ou maladies professionnelles
Méta-description

3. Indemnités et remboursements
Méta-description

4. Droits et obligations des travailleuses et travailleurs
Méta-description

5. Services en ligne et formulaires
Méta-description

6. Contrat de travail
Méta-description

Zone de contenu éditorial (max 3)

-	**-**	**-**
-	-	-

Menu

Zone Publicitaire de droite

Image Mon espace CNESST
Découvrez « Mon espace CNESST » Simple, efficace, sécuritaire ! L'outil essentiel pour gérer votre dossier et effectuer rapidement vos demandes en ligne

Zone éditoriale de droite

-
- -

Zone éditoriale de droite

-
-

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travailleuses et travailleurs
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Vous trouverez toute l'information et les formulaires nécessaires pour vos démarches avec votre employeur et avec la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Démarche, formulaire, travailleuse, travailleur, indemnité, remboursement, allocation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Fournisseurs, accédez à nos formulaires et faites vos différentes démarches avec la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Fournisseurs, accédez à nos formulaires et faites vos différentes démarches avec la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Fournisseurs, accédez à nos formulaires et faites vos différentes démarches avec la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-DEF-Trav-AccidentMaladie-RedacCF-V002.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Accidents du travail ou maladie professionnelle
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travaillleurs/Accident du travail et maladie professionnelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-05-04 : création de la fiche 2020-08-27 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Accident du travail et maladie professionnelle

Dans le cadre de votre travail, vous pourriez être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si cela se produit, savez-vous quoi faire? Connaissez-vous les étapes pour faire une réclamation à la CNESST et ce qui vient après votre réclamation?

Commenté [FC01]: Hyperlien vers : Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers : Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

1. Accident du travail

Méta-description

2. Maladie professionnelle

Méta-description

3. Quoi faire si vous avez un accident du travail

Méta-description

4. Étapes d'une réclamation

Méta-description

5. Admissibilité d'une réclamation

Méta-description

6. Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation

Méta-description

7. Réadaptation de la travailleuse ou du travailleur

Méta-description

8. Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle

Méta-description

9. Droit de retour au travail

Méta-description

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Accident du travail et maladie professionnelle
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Vous pourriez être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si cela se produit, savez-vous quoi faire?
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Accident, maladie, réclamation, récidive, rechute, aggravation, retour, droit, régime, admissibilité
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Accident du travail et maladie professionnelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Vous pourriez être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si cela se produit, savez-vous quoi faire?
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Vous pourriez être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si cela se produit, savez-vous quoi faire?
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Accident du travail et maladie professionnelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Vous pourriez être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si cela se produit, savez-vous quoi faire?

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-DEF-Trav-IndemRemb-Remboursements-Integration-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/indemnites-remboursement-frais.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/indemnites.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Indemnités et remboursement des travailleurs et des employeurs
Titre de la page	Remboursements et allocation
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Remboursements et allocation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-04 : création de la fiche 2020-02-19 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-12 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Remboursements et allocation

Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle peuvent être remboursés pour certains frais ou recevoir une allocation.

1. Remboursement pour vêtements endommagés

Métadescription

2. Remboursement pour réparation ou remplacement d'une prothèse ou d'une orthèse

Métadescription

3. Remboursement pour assistance médicale

Métadescription

4. Remboursement de frais de déplacement et de séjour

Métadescription

5. Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile

Métadescription

6. Allocation pour aide personnelle à domicile

Métadescription

Commenté [VM1]: Hyperlien vers lexique pour le terme « lésion professionnelle »

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour vêtements endommagés

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursement/Remboursement pour réparation ou remplacement d'une prothèse ou d'une orthèse

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour assistance médicale

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement pour frais de déplacement et de séjour

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursements/Remboursements/Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursements/Remboursements/Allocation pour aide personnelle à domicile

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Remboursements et allocation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle peuvent être remboursés pour certains frais ou recevoir une allocation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnités, remboursements, allocation, accident du travail, lésion professionnelle
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Remboursements et allocation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle peuvent être remboursés pour certains frais ou recevoir une allocation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle peuvent être remboursés pour certains frais ou recevoir une allocation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Remboursements et allocation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle peuvent être remboursés pour certains frais ou recevoir une allocation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-DEF-Trav-Indemnités-ApprobFin-MV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/indemnites-remboursement-frais.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/indemnites.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Indemnités et remboursement des travailleurs et des employeurs
Titre de la page	Indemnités
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-04 : création de la fiche 2020-02-19 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-12 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Indemnités

Les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle peuvent recevoir des indemnités de la CNESST.

1. Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours

Métadescription

2. Indemnité de remplacement du revenu

Métadescription

3. Indemnité pour le régime de retraite

Métadescription

4. Indemnité pour préjudice corporel

Métadescription

5. Indemnité de décès

Métadescription

Commenté [GM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « lésion professionnelle ».

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Indemnités et remboursements/Indemnité/Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 premiers jours

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursement/Indemnités/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements/Indemnités/Indemnité pour régime de retraite

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursement/Indemnités/Indemnité pour préjudice corporel

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursement/Indemnités/Indemnité en cas de décès

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

*Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnités
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnités, lésion professionnelle, travailleurs, victimes
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnités
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnités et remboursements
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-DEF-Trav-Indemnites et remboursements-Integration-V007**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/indemnites-remboursement-frais.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/indemnites.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Indemnités et remboursement des travailleurs et des employeurs
Titre de la page	Indemnités et remboursements
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Indemnités et remboursements
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-04 : création de la fiche 2020-02-19 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-07-13 : rédaction finale 2020-07-16 : envoi en révision linguistique 2020-08-04 : envoi en approbation finale 2020-08-12 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Indemnités et remboursements

Les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle peuvent recevoir des prestations, comme des indemnités, des remboursements de certains frais ou des allocations.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers le lexique pour le terme « lésion professionnelle ».

1. Indemnités

Métadescription

2. Remboursements et allocations

Métadescription

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Indemnités et remboursements
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités et à des remboursements.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnités, remboursements, allocation, accidents du travail, maladies professionnelles, lésion professionnelle
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Indemnités et remboursements
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités et à des remboursements.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités et à des remboursements.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Indemnités et remboursements
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ont droit à des indemnités et à des remboursements.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Hub-PreventionSecurite-Integration-V002.doc**
Rédacteur	Marie-Pier Dagnault
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale des communications
Nom du représentant de secteur	Marie-Pier Dagnault
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marie-Pier Dagnault
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun
Titre de la page	Prévention et sécurité
Libellé de navigation	Prévention et sécurité
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modifications suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-27 : création de la fiche 2020-08-27 : mise à jour de la rédaction

a mis en forme : Anglais (Canada)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Prévention et sécurité

La prévention des accidents et des maladies professionnelles est la responsabilité de tous.

Organiser la prévention dans votre milieu de travail, c'est débuter avec une bonne prise en charge de la santé et de la sécurité. De cette façon, vous mettez en place des mesures assurant une prévention durable. La prévention durable facilite le changement de comportement et l'appropriation de bonnes pratiques.

1. Organiser la prévention

Méta description

2. Rechercher par type de risques ou par domaine d'activité

Méta description

3. Milieu de travail sain

Méta description

4. Secourisme en milieu de travail

Méta description

5. Rapports d'enquête d'accidents

Méta description

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	
Contenus promotionnels connexes	
Sujets qui pourraient vous intéresser	
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title	Prévention et sécurité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(50 caractères maximum, incluant les espaces)	
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La prévention des accidents et des maladies professionnelles est la responsabilité de tous. Débuter avec une bonne prise en charge de la SST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Prévention, sécurité, organiser, prise en charge,
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	La prévention des accidents et des maladies professionnelles est la responsabilité de tous. Débuter avec une bonne prise en charge de la SST.
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La prévention des accidents et des maladies professionnelles est la responsabilité de tous. Débuter avec une bonne prise en charge de la SST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La prévention des accidents et des maladies professionnelles est la responsabilité de tous. Débuter avec une bonne prise en charge de la SST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Prévention et sécurité
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La prévention des accidents et des maladies professionnelles est la responsabilité de tous. Débuter avec une bonne prise en charge de la SST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**HUB-PS-OrganiserPrevention-Integration-V002**
Rédacteur	Patrick Lévesque et Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page Hub
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/prise_en_charge.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Organiser la prévention
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-13 : création de la fiche 2020-02-25 : enregistrement en .doc 2020-02-26 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-09-03 : modifications à la fiche de rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Organiser la prévention

Organiser la prévention, c’est prendre en charge la santé et la sécurité dans les milieux de travail.

Cette démarche d’amélioration continue vise à identifier, à corriger et à contrôler les risques présents dans les milieux de travail et à proposer des mesures concrètes pour y arriver.

1. Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise

Métadescription

2. Faire un programme de prévention

Métadescription

3. Identifier et prioriser les risques

Métadescription

4. Corriger les risques

Métadescription

5. Contrôler les risques

Métadescription

6. Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Métadescription

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Organiser la prévention
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Organiser la prévention, c'est prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans les milieux de travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Organiser, prévention, santé, sécurité, travail, risques, milieu
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Organiser la prévention
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Organiser la prévention, c'est prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans les milieux de travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Organiser la prévention, c'est prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans les milieux de travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Organiser la prévention
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Organiser la prévention, c'est prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans les milieux de travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-S-DES-Équité salariale-ApprobFinMD-VF010.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_012.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_011.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/travailleuses.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/entreprises.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/la-loi-sur-lequite-salariale
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages : Qu'est-ce que l'équité salariale, http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite.asp Recevoir un salaire égal pour un travail équivalent http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_011.asp Les travailleuses http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/travailleuses.asp La discrimination systémique fondée sur le sexe http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_012.asp Les entreprises visées http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/entreprises.asp
Titre de la page	Équité salariale
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/Équité salariale
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-25 : Création de la fiche 2019-07-16 : Mise à jour de la rédaction 2019-08-12 : Rédaction finale 2019-08-20 : Révision linguistique 2019-08-23 : Réception de la révision linguistique 2019-08-23 : envoi en approbation finale 2019-09-03 : prêt pour l'intégration 2019-12-03 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Équité salariale

L'équité salariale est le droit des travailleuses et travailleurs occupant un emploi typiquement féminin de recevoir un salaire égal à celui d'une personne occupant un emploi typiquement masculin de valeur équivalente dans la même entreprise.

Le salaire des emplois à prédominance féminine peut avoir été sous-évalué en raison de la discrimination basée sur le sexe. La Loi sur l'équité salariale a pour but de corriger les écarts salariaux causés par ce type de discrimination dans une même entreprise.

Qu'est-ce qu'un emploi typiquement féminin ou typiquement masculin?

Un emploi typiquement féminin, comme secrétaire, réceptionniste, caissière ou infirmière, est traditionnellement ou majoritairement occupé par des femmes.

Un emploi typiquement masculin, comme mécanicien, concierge, chauffeur-livreur ou commis d'épicerie, est traditionnellement ou majoritairement occupé par des hommes.

Égalité et équité salariale : la différence

L'égalité salariale exige un salaire égal pour un emploi égal. Quand 2 personnes font le même travail, ont le même nombre d'années d'ancienneté et un rendement égal, elles doivent recevoir le même salaire.

L'équité salariale va plus loin. Elle exige que des personnes qui occupent un emploi typiquement féminin reçoivent un salaire égal à celles qui occupent un emploi typiquement masculin de même valeur dans une même entreprise. Par exemple, dans une usine, l'emploi d'une adjointe administrative (emploi typiquement féminin) pourrait avoir la même valeur que l'emploi d'un machiniste (emploi typiquement masculin). La rémunération offerte devrait être la même pour les 2 emplois.

Qui est concerné par la Loi sur l'équité salariale?

Entreprises

Les entreprises qui ont atteint une moyenne de 10 travailleuses et travailleurs ou plus, qu'elles soient du secteur privé, public ou parapublic ou à but non lucratif, sont concernées.

Les entreprises qui comptent moins de 10 travailleuses et travailleurs n'ont pas à réaliser les travaux d'équité salariale. Elles doivent quand même respecter l'équité salariale comme le prévoit la Charte des droits et libertés de la personne.

La Loi ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale.

Travailleuses et travailleurs

Les travailleuses et travailleurs qui occupent un emploi généralement exercé par des femmes sont principalement visés. Ce sont ces personnes qui bénéficieront de la correction des écarts salariaux.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/Les origines de la discrimination basée sur le sexe.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001

Commenté [DM3]: Modifications à faire Post-consultation

Commenté [DM4]: Modifications à faire Post-consultation

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale

Commenté [DM6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12

Commenté [DM7]: Modifications à faire Post-consultation

Commenté [DM8]: Hyperlien vers https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/equite-emploi/sous-reglementation.html

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Info Équité : Comment éliminer les biais sexistes http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/infbiai5.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	https://youtu.be/Q7h5j84Sw6U https://youtu.be/rUPgQLuwrqc https://youtu.be/7mM0l5WJ6oI
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Salaire • Formations sur l'équité salariale • Connaître ses obligations d'équité salariale
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Équité salariale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	L'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe dans une même entreprise.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Équité, salariale, égalité, travail, emploi, féminin, masculin, salaire, égal, loi
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Équité salariale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe dans une même entreprise.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe dans une même entreprise.
twitter:title	Équité salariale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe dans une même entreprise.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-S-DES-Équité-Discrimination-ApprobFinMD-VF019.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_012.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/sexistes.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Info Équité – Le contrôle des biais sexistes (PDF)
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Discrimination systémique fondée sur le sexe http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_012.asp L'élimination des biais sexistes http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/sexistes.asp
Titre de la page	Les origines de la discrimination basée sur le sexe
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à l'équité salariale/Équité salariale/Les origines de la discrimination basée sur le sexe
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-25 : Création de la fiche 2019-08-12 : Rédaction finale 2019-08-20 : Révision linguistique 2019-08-23 : Réception de la révision linguistique 2019-08-23 : Envoi en approbation finale 2019-09-03 : Réécriture de la page 2019-10-01 : Mise à jour de la rédaction 2019-10-09 : Envoi en révision linguistique 2019-10-16 : prêt pour intégration 2019-12-11 : assurance qualité

Contenus des pages HTML

Les origines de la discrimination basée sur le sexe

Commenté [DM1]: Modifications à faire Post-consultation / ajouter des sous-titres

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Concentration des femmes dans des emplois typiquement féminins

Les femmes sont présentes sur le marché du travail depuis des décennies. Au moment où les femmes sont entrées sur le marché du travail, elles obtenaient des emplois qui étaient le prolongement de leurs tâches à la maison. Ces emplois étaient souvent liés aux services et aux soins donnés aux personnes. La société a alors commencé à considérer que les qualités nécessaires pour occuper ces emplois étaient des qualités dites féminines.

Aujourd'hui, les femmes peuvent occuper l'emploi qu'elles désirent, qu'il soit considéré comme un emploi féminin ou masculin. Par exemple, les femmes occupent de plus en plus des emplois dans des secteurs auparavant réservés aux hommes, comme la construction, et les hommes occupent de plus en plus d'emplois dans les secteurs des services et des soins donnés aux personnes. Malgré ces changements, les emplois typiquement féminins sont encore sous-évalués sur le marché du travail.

Stéréotypes et préjugés qui influencent la rémunération et créent des écarts salariaux

Les stéréotypes sur le rôle des femmes et les préjugés sur la valeur de leur travail ont influencé leur rémunération et ont créé des écarts salariaux avec les emplois typiquement masculins.

Au fil du temps, certaines qualités ont été associées surtout à des emplois féminins ou masculins.

Par exemple, l'empathie pour les infirmières, la courtoisie pour les réceptionnistes, la dextérité pour les couturières ou le sens de l'organisation chez les secrétaires pouvaient être des stéréotypes associés aux femmes. C'est la même chose pour les qualités qui pouvaient être associées aux hommes, comme la force et l'endurance pour un charpentier-menuisier ou le leadership pour un directeur de banque.

Les qualités qui ont été surtout associées à des emplois féminins ont été dévalorisées, parce qu'elles sont considérées comme liées au rôle des femmes dans la famille. Plus les tâches à faire se rapprochent des tâches faites à la maison ou dans la famille, plus leur valeur diminue aux yeux de la société, ce qui entraîne un salaire plus bas pour les emplois typiquement féminins.

La société a aussi longtemps estimé qu'un homme devait recevoir un salaire plus élevé qu'une femme parce qu'il devait soutenir sa famille. Le salaire d'une femme était alors considéré comme un revenu complémentaire, mais non essentiel.

Ces stéréotypes et ces préjugés peuvent entraîner de la discrimination basée sur le sexe. Cela veut dire qu'on traite différemment les femmes, sans même s'en rendre compte, parce que la discrimination est ancrée dans les façons de faire et les pratiques de la société.

Cette discrimination est faite sans nécessairement que l'on en ait conscience. Elle est subtile et bien souvent involontaire.

Mieux évaluer la valeur des emplois

Dans les outils utilisés depuis plusieurs décennies pour évaluer les emplois, les qualités requises pour occuper des emplois typiquement féminins n'étaient pas reconnues à leur juste valeur.

Pour évaluer les emplois, on doit se concentrer sur des facteurs objectifs comme les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Ces facteurs permettent d'évaluer les emplois féminins à leur juste valeur. Ils permettent aussi de corriger les écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins de même valeur.

Commenté [DM2]: Modifications à faire Post-consultation

Commenté [DM3]: Modifications à faire Post-consultation

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/ Évaluer les catégories d'emplois

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Info-Équité – Le contrôle des biais sexistes http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/infbiai5.pdf Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1590.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	https://www.youtube.com/watch?v=Gg_mt9O9iZI&list=PL2Ru7UFE3Z-HKnpPAU8sLlm785LdmhQpM&index=7&t=0s https://www.youtube.com/watch?v=7mM0l5WJ6oI&list=PL2Ru7UFE3Z-HKnpPAU8sLlm785LdmhQpM&index=6&t=0s
Liens pertinents	Formations en équité salariale
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Salaire • Équité salariale • Évaluation des emplois
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les origines de la discrimination basée sur le sexe
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Mieux comprendre la discrimination basée sur le sexe permet d'évaluer les emplois selon leur juste valeur et d'éviter les écarts salariaux.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Discrimination, sexisme, emploi, femme, préjugé, travail, salaire, équité, stéréotype, écart
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les origines de la discrimination basée sur le sexe

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mieux comprendre la discrimination basée sur le sexe permet d'évaluer les emplois selon leur juste valeur et d'éviter les écarts salariaux.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mieux comprendre la discrimination basée sur le sexe permet d'évaluer les emplois selon leur juste valeur et d'éviter les écarts salariaux.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les origines de la discrimination basée sur le sexe
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mieux comprendre la discrimination basée sur le sexe permet d'évaluer les emplois selon leur juste valeur et d'éviter les écarts salariaux.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-S-DES-Équité -Rôle CNESST-ApprobFinMD-VF013.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Émilie Rochette
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/fonctionsadministratives.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/fonctionsdecisionnelles.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages Le rôle décisionnel de la CNESST http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/fonctionsdecisionnelles.asp Le rôle de soutien de la CNESST http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/fonctionsdecisionnelles.asp
Titre de la page	Le rôle de la CNESST en équité salariale
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/Le rôle de la CNESST en équité salariale
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-25 : Création de la fiche 2019-07-11 : Mise à jour de la rédaction 2019-08-12 : Rédaction finale 2019-08-20 : Révision linguistique 2019-08-23 : Réception de la révision linguistique 2019-08-23 : Envoi en approbation finale 2019-09-04 : Application des commentaires 2019-09-04 : prêt pour l'intégration 2019-12-11 : assurance qualité

a mis en forme : Surlignage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Le rôle de la CNESST en équité salariale

La CNESST joue 2 rôles dans l'application de la Loi sur l'équité salariale (LES).

Accompagnement

Notre objectif est d'accompagner les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs en les sensibilisant et en les informant sur l'équité salariale. Nous assistons les employeurs pour atteindre l'équité salariale dans leurs entreprises et respecter leurs obligations. Nous aidons également les travailleuses et travailleurs à faire respecter leurs droits et à savoir quoi faire quand ils ne sont pas respectés.

Pour appuyer notre objectif, nous produisons divers outils et offrons des formations. Nous développons aussi des partenariats avec plusieurs acteurs du monde du travail. Nous offrons aussi une assistance spécialisée par téléphone.

Application de la Loi

Quand nous recevons une plainte, nous faisons d'abord une enquête. C'est à partir des faits recueillis pendant l'enquête que nous décidons des mesures qui doivent être appliquées.

Nous intervenons également sur demande quand il y a un désaccord dans un comité d'équité salariale pour régler le conflit.

Dans les deux cas, nous offrons la médiation aux parties. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, nous rendrons alors une décision.

Si vous pensez qu'une décision rendue dans votre dossier n'est pas satisfaisante, vous pouvez aller en appel au Tribunal administratif du travail. La CNESST peut également rapporter au Tribunal que les mesures imposées par une décision n'ont pas été appliquées dans les délais ou de la bonne façon.

Si le programme de vérification de la CNESST révèle qu'une entreprise ne respecte pas ses obligations d'équité salariale, celle-ci devra se conformer à la décision rendue par la CNESST. L'entreprise fautive aura son nom publié sur le site Web de la CNESST dans la liste des employeurs contrevenants et s'expose à des poursuites pénales entraînant une amende de 1 000 à 45 000 $.

Commenté [DM1]: Modifications à faire Post-consultation / ajouter les sous-titre

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/Les formations en équité salariale

Commenté [DM3]: Hyperlien vers À propos de la CNESST/Nous joindre

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Service à la clientèle/ Plaintes et recours/

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours /Différend en équité salariale

Commenté [DM6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Médiation

Commenté [DM7]: Hyperlien vers Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/programme de vérification

Commenté [FC08]: Hyperlien vers la liste des employeurs en défaut (à venir).

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Salaire • Formations sur l'équité salariale • Équité salariale • Médiation • Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Le rôle de la CNESST
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST accompagne les employeurs et les travailleuses et travailleurs pour l'équité salariale. Elle veille également à l'application de la Loi.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)w*	Équité, salariale, sensibilisation, CNESST, décision, plaintes, conflit, comité
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Le rôle de la CNESST
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accompagne les employeurs et les travailleuses et travailleurs pour l'équité salariale. Elle veille également à l'application de la Loi.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accompagne les employeurs et les travailleuses et travailleurs pour l'équité salariale. Elle veille également à l'application de la Loi.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Le rôle de la CNESST
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST accompagne les employeurs et les travailleuses et travailleurs pour l'équité salariale. Elle veille également à l'application de la Loi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-S-DES-Formations-ApprobFinMD-VF009.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Émilie Rochette
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/formationenligne.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Les formations en équité salariale
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Droit à un salaire équitable/Les formations en équité salariale
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-03 : Création de la fiche 2019-07-16 : Mise à jour de la rédaction 2019-08-20 : Révision linguistique 2019-08-23 : Réception de la révision linguistique 2019-08-23 : Envoi en approbation finale 2019-09-04 : Application des commentaires 2019-09-04 : prêt pour l'intégration 2019-12-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Les formations en équité salariale

La CNESST offre plusieurs formations sans frais en équité salariale. Elles sont faites pour les personnes qui veulent en apprendre plus sur le sujet et l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Objectifs des formations

- Mieux comprendre l'équité salariale
- Connaître les obligations des employeurs
- Comprendre le processus de réalisation d'un exercice initial d'équité salariale ou de l'évaluation de son maintien
- Connaître le vocabulaire, les concepts et les outils en lien avec l'équité salariale
- Savoir utiliser le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien

Formations offertes

- Objectif : Équité salariale, formation en ligne
- L'évaluation du maintien de l'équité salariale, webinaire
- La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, webinaire
- Les droits et recours en matière d'équité salariale, webinaire
- L'utilisation du Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien, webinaire

Nous offrons également des formations dans certains programmes professionnels, techniques ou universitaires. Ces formations sont d'une durée de 50 minutes ou de 3 heures. Pour en planifier une, communiquez avec nous.

Vous pouvez également suivre une formation en groupe adaptée à votre situation. Parlez-en à votre association syndicale ou patronale ou à votre ordre professionnel.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Évaluer le maintien de l'équité salariale

Commenté [TS3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Obligations/Équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale/Le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien

Commenté [DM4]: Lien vers la formation en ligne https://univ.teluq.ca/Formation-Continue/Connexion.aspx?ReturnUrl=%2fFormation-Continue%2f%3fcode%3dCNESST_F_EQUITE&code=CNESST_F_EQUITE

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Les webinaires de la CNESST https://cnesst.teluq.ca/

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Les webinaires de la CNESST https://cnesst.teluq.ca/

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Les webinaires de la CNESST https://cnesst.teluq.ca/

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Les webinaires de la CNESST https://cnesst.teluq.ca/

Commenté [DM9]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Nous joindre

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	https://youtu.be/Q7h5j84Sw6U https://youtu.be/rUPgQLuwrqc https://youtu.be/7mM0l5WJ6oI
Liens pertinents	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Rôle de la CNESST • L'équité salariale • Connaître ses obligations d'équité salariale
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les formations en équité salariale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Nous offrons plusieurs formations sur l'équité salariale pour les personnes qui veulent en apprendre plus sur le sujet.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Équité, salariale, formation, enseignement, employeur, travailleur, loi
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les formations en équité salariale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Nous offrons plusieurs formations sur l'équité salariale pour les personnes qui veulent en apprendre plus sur le sujet.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Nous offrons plusieurs formations sur l'équité salariale pour les personnes qui veulent en apprendre plus sur le sujet.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les formations en équité salariale
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Nous offrons plusieurs formations sur l'équité salariale pour les personnes qui veulent en apprendre plus sur le sujet.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	DF-EMP-Équité-Rôle-Programme-vérification-ApprobFinMD-V0064
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML.
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/programmedeverif.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Le programme de vérification en matière d'équité salariale https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1772.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Programme de vérification en équité salariale
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Programme de vérification en équité salariale
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et	2019-08-12 : Création de la fiche 2019-08-13 : mise à jour de la rédaction 2019-08-13 : commentaires et harmonisation 2019-09-13 : envoi en révision et commentaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-19 : application des commentaires 2019-08-19 : rédaction finale 2019-08-19 : envoi en révision lingusitique 2019-08-23 : réception de la révision linguistique 2019-08-23 : envoi en approbation finale 2019-08-04 : application des commentaires 2019-09-05 : prêt pour l'intégration 2019-12-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Programme de vérification en équité salariale

La CNESST a un programme de vérification pour s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations en équité salariale. Toutes les entreprises peuvent être sélectionnées pour une vérification.

Éléments vérifiés

Nous pouvons analyser plusieurs éléments pendant une vérification, notamment :

- si vous avez fait l'exercice initial d'équité salariale ou l'évaluation de son maintien
- si les travaux que vous avez faits pour l'exercice initial d'équité salariale ou l'évaluation de son maintien sont conformes
- si vous avez bien transmis votre Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)
- si les informations que vous nous avez transmises par votre DEMES sont conformes
-

Déroulement de la vérification

1. Nous vous informons d'abord de l'ouverture d'un dossier de vérification.
2. Des questions vous sont posées pour déterminer si vous avez rempli vos obligations. Vous pourriez avoir à transmettre des documents.
3. Si c'est le cas, le dossier de vérification est fermé et nous vous en avisons.
4. Si ce n'est pas le cas et que des mesures correctives doivent être appliquées, nous vous en avisons. Un délai vous est accordé pour vous conformer.
5. Si vous ne prenez pas les mesures nécessaires pour vous conformer, votre dossier est présenté à la vice-présidente à l'équité salariale et aux commissaires pour qu'une décision soit rendue.
6. La CNESST s'assure ensuite que vous appliquez les mesures déterminées dans la décision.

Une entreprise qui ne respecte pas ses obligations :

- devra se conformer à la décision rendue par la CNESST
- aura son nom publié sur le site Web de la CNESST
- s'expose à des poursuites pénales entraînant une amende de 1 000 à 45 000 $.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Évaluer le maintien de l'équité salariale

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

Commenté [DM4]: Hyperlien vers page liste des employeurs en défaut (à venir).

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	E-12.001 - Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Le programme de vérification en matière d'équité salariale https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1772.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Équité salariale • Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale • Connaître ses obligations d'équité salariale
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Programme de vérification en équité salariale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST a un programme de vérification pour s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations en équité salariale.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Vérification, équité, salariale, programme, obligation, entreprise, employeur, dossier, exercice, maintien
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Programme de vérification en équité salariale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST a un programme de vérification pour s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations en équité salariale.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST a un programme de vérification pour s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations en équité salariale.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Programme de vérification en équité salariale
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST a un programme de vérification pour s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations en équité salariale.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Accidents-Accident de travail-TRADC-CF-EN-V006.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/qu-est-ce-qu-un-accident-du-travail.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Work accident
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-15 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-04 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Work accident

What is a work accident? It is a sudden, unexpected event that occurs at work and results in injury or illness to the workers involved.

In the event of a work accident, the worker may be entitled to benefits and services such as medical aid or rehabilitation if they need it and their claim is accepted. They must file a formal claim by completing the "Réclamation du travailleur" form within 6 months of the accident.

In the event of a non–work-related accident, if the worker has to take time off work, their employment relationship is protected.

Criteria for a work accident

1. Accidental event

An accidental event occurs suddenly and unexpectedly. It may be caused, for example, by actions that require a sustained and unusual effort on the part of the worker to perform certain tasks.

To be recognized as a work accident, the event must occur while the worker is doing:

- the tasks for which they are employed. The event is then said to arise out of their work. For example, a welder who is welding a piece of metal and gets a chip in their eye.

or

- while the worker is doing tasks other than those they normally do, but the tasks are still related to their work. For example, a mechanic who falls while helping a coworker replace a garage sign. In this case, the event is said to occur in the course of their work. At the time of the accident, the worker must be on duty with their employer.

2. Presence of an employment injury

To be recognized as a work accident, the event must have resulted in an employment injury, that is, an injury or an illness diagnosed by a physician. There must be a causal relationship between the accident and the injury, not just a coincidence.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises**	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Rôle du médecin traitant
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Work accident
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	A work accident is a sudden, unexpected event that occurs at work and results in injury or illness.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Accident, work, illness, injury, employment, accidental
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Accident du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Accident du travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Maladie-MaladiePro-TRADUC-EN-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun. Il n'y a pas de page sur la définition d'une maladie professionnelle sur le site actuel.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=en#se:2 https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/occ_hygiene/occ_disease.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Occupational disease
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-17 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Occupational disease

What is an occupational disease? It is a disease caused by work, either by the work environment or the tasks related to it.

Important

An occupational disease must be specific to a type of work or directly related to the risks associated with that work. For example, a lung disease such as asbestosis is characteristic of work where workers are exposed to asbestos.

In the event of an occupational disease, the worker may be entitled to benefits and services such as medical aid or rehabilitation if they need it and their claim is accepted. They must file a formal claim by completing 2 forms, namely, the "Réclamation du travailleur" form and one of the following appendices depending on their medical situation, established with their physician:

- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Surdité
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Vibrations
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle pulmonaire
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Mouvements répétitifs

The worker must complete and submit these 2 forms within 6 months of learning that they have the disease or it is brought to their attention that the disease is related to their work. They must do this even if they no longer work for their employer.

In the case of a non–work-related illness, if the worker has to take time off work, their employment relationship is protected.

Criteria for an occupational disease

As in the case of a work accident, an occupational disease can be contracted out of or in the course of work. It is the CNESST that determines, based on various criteria, whether or not it is an occupational disease.

Disease contracted out of work

When contracted out of work, the disease developed while the worker was performing the tasks for which they are employed (for example, a factory worker who becomes deaf after working in a noisy factory environment for many years).

Disease contracted in the course of work

The occupational disease developed when the worker was performing tasks other than those they normally do. These tasks may be directly or indirectly related to their work (for example, an office worker in a hospital who develops post-traumatic stress after being attacked by a violent patient). In their regular duties, the office worker does not have direct contact with patients.

Commenté [TDM1]: Worker's Claim form

Commenté [FC02]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2239.aspx

Commenté [FC03]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2237.aspx

Commenté [FC04]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2249.aspx

Commenté [FC05]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2238.aspx

Commenté [FC06]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2240.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Annexe 1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#sc-nb:1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2239.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Surdité https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2237.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Vibrations https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2249.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle pulmonaire https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2238.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Mouvements répétitifs https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2240.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Rôle du médecin traitant
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Occupational disease
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	An occupational disease is characteristic of a type of work or directly related to the risks associated with that work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Disease, occupational, risks, work
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Maladie professionnelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La maladie professionnelle est caractéristique d'un travail ou rattachée directement aux risques liés à ce travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La maladie professionnelle est caractéristique d'un travail ou rattachée directement aux risques liés à ce travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Maladie professionnelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La maladie professionnelle est caractéristique d'un travail ou rattachée directement aux risques liés à ce travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-QuoiFaire-ApprobFinCF-V006.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/que-faire-accident-travail.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/procedures-suivis/Pages/procedures-suivis.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	What should you do if you have a work accident?
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Quoi faire si vous avez un accident du travail?
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-23 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

What should you do if you have a work accident?

If you have a work accident, here's what you have to do.

1. Inform your employer quickly

Your employer must be informed quickly by you or another person when a work accident occurs. This is essential because your employer has an obligation to provide you with first aid. If you have to go to the hospital, a clinic or even home after your accident, your employer will pay the cost of transportation (ambulance, taxi, public transit, etc.).

Inform your employer about your accident even if you do not need medical attention. It is recommended that the incident be recorded in the Register of Accidents, Incidents and First Aid even if there are no consequences.

2. See a physician

You must see a physician if you are injured. You may consult the physician of your choice. They will give you a medical certificate. You will need it to file your worker's claim.

If you are unable to work for the rest of the day, your employer must pay you 100% of your wages for that day's absence.

The physician will set your return-to-work date. If you are unable to return to your regular job in the short term, your employer may offer you a temporary assignment.

3. Give the medical certificate to your employer

If you are unable to return to work the day after the accident, you must give the medical certificate to your employer.

Your employer must complete the "Avis de l'employeur et demande de remboursement" form for your first 14 days of absence, send it to CNESST and give you a copy.

Your employer must pay you 90% of your net wages for the days you would normally have worked, not including the day of the accident.

4. Fill out the "Réclamation du travailleur" form

The "Réclamation du travailleur" form is used to file your claim for compensation with the CNESST, for example if you have to be absent from work for more than 14 days. You must have completed your claim to be able to claim certain expenses such as medical or travel expenses. You can be reimbursed for expenses even if you did not have to be absent from work.

Important

You have 6 months to file your claim with the CNESST from the date of your accident.

When you file your claim, send us all the relevant documents, such as your medical certificate, receipts and prescriptions. This will facilitate the processing of your claim. Give a copy of your claim to your employer too.

If your work accident occurred outside Québec, you may have to choose between being compensated by the CNESST or by another organization that administers a compensation plan.

5. Undergo medical examinations

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

It is important that you undergo all the medical examinations requested and that you follow all the treatments prescribed by your physician. You may have to undergo additional medical examinations if requested by the CNESST or your employer.

You are obliged to attend the medical examinations. Therefore, it is important to follow your physician's recommendations to ensure that your file is as complete as possible. If you do not attend the examinations, there may be penalties on the amounts that may be paid to you.

6. Inform the CNESST of any changes in your situation

You must inform us of any changes in your medical situation or that could affect your case. For example, a change in your health or a move must be reported to the CNESST to keep your file up to date.

When you know the date of your return to work, you must inform your employer and the CNESST immediately.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Mon Espace CNESST
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	What should you do if you have a work accident?
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Here's what you have to do if you have a work accident.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Accident, work, steps, claim, what, to do
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous avez un accident du travail?
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Voici les démarches à faire lors d'un accident du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Voici les démarches à faire lors d'un accident du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous avez un accident du travail?
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Voici les démarches à faire lors d'un accident du travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-Etapes-ApprobFinCF-V007.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML Fonctionnalité
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun. Il n'y a pas de page sur les étapes d'une réclamation sur le site actuel.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	En cas d'accident ou de maladie du travail : voici ce qu'il faut savoir https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	The worker's claim process: step by step
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Étapes d'une réclamation du travailleur
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-24 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-04-07 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-05-03 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

The worker's claim process: step by step

You have reported your work accident or occupational disease to your employer and you have sent your “Réclamation du travailleur” form to the CNESST. This is what happens once your claim is received and how your claim will be handled by the CNESST:

The CNESST receives the “Réclamation du travailleur” form	When the CNESST receives your “Réclamation du travailleur” form, your file is opened and you are assigned a file number.



The admissibility of the claim is examined	A CNESST compensation officer will examine your file to determine whether or not it is admissible. To determine whether or not the claim is admissible, it is important that you send all the documents (medical certificate, prescriptions, receipts, etc.) relevant to the examination of your file with your “Réclamation du travailleur” form. This will facilitate the processing of your file.



Your claim is admissible	We will contact you in writing to let you know the decision. You will be able to apply for benefits or file your claims for the reimbursement of expenses. If your medical condition requires rehabilitation, a rehabilitation counsellor will be assigned to you.
Your claim is denied	If your case does not qualify, we will contact you in writing. If you do not agree with the CNESST’s decision, you may contest the decision.



Reimbursement of expenses	When your claim is accepted after your accident, you are entitled to receive the health services, care

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	and treatments required for your medical condition. The CNESST pays the hospital or clinic fees. You might have to pay certain expenses that may be reimbursed when your claim is accepted. For example: • medications and pharmaceutical products • physiotherapy, occupational therapy, chiropractic treatments • orthotics and prosthetics • travel and living expenses • the cost of routine home maintenance work • the cost of personal home assistance To file a claim for the reimbursement of expenses, you can use the “Demande de remboursement de frais” form and enclose your supporting documents, such as a physician's prescription or an invoice.



Income replacement indemnity	You are entitled to an income replacement indemnity to replace lost wages until you return to work.



Return to work	Your employer may offer you a temporary assignment until you are able to do your job or a suitable job. When your injury has healed or is stable, if your condition allows, you can return to your regular job. In the event that your employment injury means that you are unable to do your regular job, you will identify a suitable job together with the CNESST and your employer.



Relapse, recurrence or aggravation	In the event of a relapse, recurrence or aggravation of your injury or disease, you must file a new “Réclamation du travailleur” form even if you have already filed one in the past for the same work accident or the same occupational disease.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Based on the "How to Submit an Application" page on the IVAC website https://www.ivac.qc.ca/Pages/etapes-demande.aspx
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_viii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	The worker's claim process: step by step
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Steps involved in processing a claim filed with the CNESST by a worker in the event of a work accident or occupational disease.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Claim, worker, steps, accident, work, disease, occupational, admissible, admissibility
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Étapes d'une réclamation du travailleur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Étapes du traitement d'une réclamation du travailleur à la CNESST lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Étapes du traitement d'une réclamation du travailleur à la CNESST lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Étapes d'une réclamation du travailleur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Étapes du traitement d'une réclamation du travailleur à la CNESST lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-DeclAcc-Admissibilite-Traduc-EN-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'admissibilité des réclamations
Nom du représentant de secteur	À déterminer
Conseiller en communication stratégique à la DGC	À déterminer
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun. Il n'y a pas de page sur l'admissibilité d'une réclamation sur le site actuel.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Politique 1.01 Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1-01-Depot%20reclamation.pdf Politique 1.02 L'admissibilité de la lésion professionnelle https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1_02_admissibilite.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Admissibility of a claim
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Déclarer un accident/Admissibilité d'une réclamation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-20 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-04-07 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-05-03 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Admissibility of a claim

In the event of a work accident or occupational disease, workers must fill out the “Réclamation du travailleur” form to receive benefits or claim certain expenses. After a claim is filed, the CNESST examines its admissibility.

Admissibility criteria

Fill out the “Réclamation du travailleur” form

This form contains specific questions relevant to the examination of the claim. The form must be filled out in full. Therefore, it is very important that the worker provide the CNESST with information that is complete, accurate and relevant to the examination of their claim. For example, they may enclose a medical report, receipts or prescriptions.

File the claim within the required time period

The worker has 6 months to send us their “Réclamation du travailleur” form when they have a work accident or an occupational disease. Therefore, it is important to file the claim as soon as possible.

For a work accident, this period begins when the employment injury occurs.

In the case of an occupational disease, this period begins when:

- the worker's physician diagnoses the disease, and
- the worker becomes aware of the probable relationship between their disease and their work

Undergo medical examinations

For the claim to be admissible, the worker must undergo all the medical examinations required by their physician. The worker is obliged to attend appointments.

The employer and the CNESST may request an independent medical assessment. The employer and the CNESST may request an assessment by a physician other than the one the worker initially consulted.

Presence of an employment injury

For the claim to be admissible, it must be established that the worker has an employment injury. The injury must be related to their work.

Decision by the CNESST

Whether the claim is accepted or rejected, when the CNESST renders its decision, it informs the worker and the employer in writing. If the claim is admissible, the worker will be able to receive benefits and claim certain expenses.

If the worker disagrees with the decision rendered by the CNESST, they may contest the decision.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)
(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_viii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Admissibility of a claim
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	When a worker files a claim, the CNESST examines its admissibility based on various criteria.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Admissibility, admissible, claim, worker, accident, work, disease, occupational
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Admissibilité d'une réclamation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors du dépôt d'une réclamation du travailleur, la CNESST analyse son admissibilité selon différents critères.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors du dépôt d'une réclamation du travailleur, la CNESST analyse son admissibilité selon différents critères.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Admissibilité d'une réclamation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lors du dépôt d'une réclamation du travailleur, la CNESST analyse son admissibilité selon différents critères.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-Choisir-régime-Traduc-EN-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/choisir-csst-autre-regime.aspx https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1-01-Depot%20reclamation.pdf
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Choosing between the CNESST and another compensation plan
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-17 : création de la fiche 2020-01-21 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-03 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Choosing between the CNESST and another compensation plan

Workers who have a work accident or contract an occupational disease outside Québec may choose to be compensated by the CNESST or by another organization that administers a compensation plan. In this context, one of the following 3 situations must apply to you at the time of the event:

- you are domiciled outside Québec
- your work accident occurred or your occupational disease was contracted outside Québec (e.g., a worker domiciled in Québec who is employed by a Québec company has a work accident while working in Ontario)
- you were exposed to contaminants or materials outside Québec that caused an occupational disease

Since you cannot be compensated by more than one organization, you will have to make a choice and inform us.

Which compensation plan should I choose?

Before making your choice, you should consult the list of benefits and reimbursements you would be entitled to with the CNESST. It is important to compare this with what you would be entitled to under the other organization's plan.

Once you have made your decision, you will have to confirm your choice by completing the "Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles" form. The form must be signed and sent to us no later than 6 months after the date of the work accident or the date a physician informed you that you had an occupational disease.

We will examine your claim once we have received the completed and signed form. If you choose to be compensated by another organization, the CNESST will render a decision of refusal and you will be able to submit a claim to the organization you have chosen.

If you do not inform the CNESST of your choice after the 6-month period, we will conclude that you are waiving the benefits provided under the *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/243.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Indemnité de remplacement du revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Choosing between the CNESST and another compensation plan
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers who have a work accident outside Québec may choose to be compensated by the CNESST or by another plan.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Accident, work, disease, occupational, plan, compensation, claim, outside, reimbursement, Québec
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs, victimes d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre régime.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs, victimes d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre régime.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation
twitter:description	Les travailleurs, victimes d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre régime.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT- Horaire-Changements-Assign-temp-ApprobFinMG-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/assignation-temporaire/Pages/travailleur-assignation-temporaire.aspx et https://www.csst.qc.ca/employeurs/assignation-temporaire/Pages/employeur-assignation-temporaire.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les conditions gagnantes de l'assignation temporaire https://www.preventionautravail.com/reportages/469-les-conditions-gagnantes-de-l-assignation-temporaire.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages https://www.csst.qc.ca/travailleurs/assignation-temporaire/Pages/travailleur-assignation-temporaire.aspx et https://www.csst.qc.ca/employeurs/assignation-temporaire/Pages/employeur-assignation-temporaire.aspx
Titre de la page	Temporary assignment
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Assignation temporaire
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Temporary assignment

In the event of a work accident or occupational disease, workers who are unable to perform the routine tasks of their job or to work their regular schedule because of an employment injury may be offered alternative work by their employer. This is called a temporary assignment.

A temporary assignment helps workers return to work even if their employment injury (injury or illness) has not yet healed or stabilized. It is temporary because it applies as long as the worker is unable to do their job or a suitable job given their condition.

Nature of the work that can be assigned

A temporary assignment contributes to the worker's rehabilitation while providing the employer with a solution to maintain productivity in their company.

The work assigned must be different from the work performed at the time of the injury. The worker may be assigned to the same job but with modifications such as:

- a reduction in the number of tasks to be performed
- an adjustment of the workload, pace or intensity of the work

A temporary assignment can also be:

- another existing job in the company
- a job consisting of a set of tasks normally performed at different work stations
- a job created from a set of new tasks, productive for the company

The tasks must be compatible with the worker's physical or psychological condition, while also promoting their rehabilitation. This gradual return to work reduces the risk of relapse and the risk of the worker's illness or injury becoming chronic.

When an employer wants to offer a temporary assignment, they must provide the worker and their physician with a complete description of:

- the proposed position and the duration of the assignment
- the tasks to be performed and the workload
- the conditions of employment and work schedule

To facilitate this process, the employer can fill out the “Assignation temporaire d’un travail” form.

Who can authorize a temporary assignment?

A physician’s agreement is required for a worker to be authorized to do a temporary work assignment proposed by their employer. The physician must assess whether:

- the worker is able to do the work
- despite the worker’s employment injury, the work does not endanger their health, safety or physical well-being
- the work is beneficial to their rehabilitation

When these 3 conditions are met, the physician gives the worker their approval and sends the information to the employer. The employer may assign the worker to their new tasks immediately or at a future date. The employer and the worker must inform the CNESST of the temporary assignment.

If the worker disagrees with the temporary assignment because they believe that they are not reasonably able to perform the tasks they have been assigned, they may contest it.

Maintenance of employment benefits

The employer must pay a worker who is doing a temporary assignment the same wages and benefits as for their regular job or those they would have received had they continued to do their job normally.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Termination of a temporary assignment

The temporary assignment ends when the worker is fully able to do their regular job or a suitable job.

Interruption of a temporary assignment

The worker has an obligation to comply with their temporary assignment. Certain situations, whether work related or not, may interrupt the worker's temporary assignment. This interruption may affect the payment of the income replacement indemnity. The CNESST assesses each case and the appropriateness of suspending or maintaining the payment of the indemnity.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Assignation temporaire d'un travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2001.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Sujets qui pourraient vous intéresser	• Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST • Droit de retour au travail • Indemnité de remplacement du revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Temporary assignment
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	A temporary assignment allows the employer to assign work to the worker until they are able to do their job again.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Assignment, temporary, job, physician, injury, illness, accident, return to work, form
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Assignation temporaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Assignation temporaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DF-TRAV-ACCM-Réadaptation-Traduc-EN-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/professionnels-de-la-sante/autres-fournisseurs/Pages/readaptation.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/droits-et-obligations.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Le plan individualisé de réadaptation https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Readaptation_travailleur/4_02_plan_individualise.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page
Titre de la page	Occupational rehabilitation
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Réadaptation du travailleur
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-17 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Occupational rehabilitation

When workers have a work accident or contract an occupational disease, they are entitled to rehabilitation services if they need them. This is an important step toward returning to work that facilitates the worker's social and work reintegration.

Personal rehabilitation plan

A personal rehabilitation plan may include, depending on the worker's needs, a physical, social and vocational rehabilitation program. A CNESST rehabilitation counsellor prepares and implements the plan with the cooperation of the worker and, for certain measures, the employer.

Each type of rehabilitation program has very specific objectives.

Objectives of each type of rehabilitation program	
Rehabilitation program	**Objectives for the worker**
Physical	• Eliminate or alleviate physical disability • Allow the worker to develop their residual capacity to compensate for the functional limitations resulting from their employment injury
Vocational	• Facilitate their reinstatement in their job or an equivalent job • Enable them to access suitable employment with the same employer or elsewhere in the labour market
Social	• Overcome the personal and social consequences of their employment injury as best they can • Adjust to their new situation • Regain their autonomy in carrying out activities they did before their injury

Changes to the personal rehabilitation plan

If the worker disregards or refuses a measure included in the personal rehabilitation plan, they must explain their reasons to the counsellor. If the counsellor considers the reasons to be valid, they may adjust the plan. If not, they will inform the CNESST, which might reduce or suspend payment of the worker's income replacement indemnity.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Le plan individualisé de réadaptation https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Readaptation_travailleur/4_02_plan_individualise.pdf Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Droit de retour au travail • Contestation d'une assignation temporaire ou d'une décision de la CNESST • Indemnité de remplacement du revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Occupational rehabilitation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers who have an employment injury are entitled to rehabilitation services if they need them.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Rehabilitation, physical, social, vocational, reintegration, work, counsellor, plan, personal, objectives
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Réadaptation du travailleur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Réadaptation du travailleur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DF-EMP-ACCM-Accident-travail-rôle-employeur-Traduc-EN-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/que-faire-accident-travail.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/procedures-suivis/Pages/procedures-suivis.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	What should you do if there is a work accident in your company?
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Employeurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Quoi faire si un accident du travail survient dans votre entreprise?
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-24 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

What should you do if there is a work accident in your company?

As an employer, you have an important role to play in supporting your workers when they have a work accident or an occupational disease.

Here's what you must do:

1. Provide first aid

You have an obligation to provide first aid to the worker immediately if they are injured at work. If necessary, you must arrange for the worker to be transported from the workplace to a hospital at your expense. Depending on where the accident occurred, you may then be reimbursed for these costs.

2. Record the event in the Register of Accidents, Incidents and First Aid

The work accident must be recorded in the Register of Accidents, Incidents and First Aid. To prevent accidents, it is strongly recommended that incidents also be recorded even if there were no injuries.

Inform the CNESST as soon as possible in the following cases:

- the worker suffered a major trauma (for example, loss of a limb)
- several workers were injured and have to take time off work
- the accident caused property damage of $178 785 or more
- the accident resulted in the worker's death

3. Pay for their absence on the day of the accident

If one of your workers is injured at work and is unable to work for the rest of the day, you must pay them 100% of their wages for that day's absence.

4. File your reimbursement claim

If the worker is absent for **14 days or less**, you must pay them 90% of their net wages for the days they would normally have worked, not including the day of the accident. This amount is reimbursed by CNESST.

- Fill out the "Avis de l'employeur et demande remboursement" form
- Give a copy to your worker
- Send the form to the CNESST, enclosing a copy of the worker's medical certificate.

If the worker has to be absent for **more than 14 days**, the CNESST will pay them an income replacement indemnity to which they are entitled from the 15th day of absence. There may be exceptions depending on the collective agreement signed by your staff members.

5. Follow up with the worker

Help the worker complete the "Réclamation du travailleur" form. The worker must give you a copy of the completed and signed form.

The worker is free to be treated and followed by the physician of their choice. You may designate a physician who will have access to your worker's medical record and require that they be examined by this physician. In this case, you are responsible for paying the consultation fee, the cost of transportation and any other eligible expenses.

If the physician is of the opinion that the worker can return to work even if their injury has not healed or stabilized, you must assign them to temporary work until they are able to return to their regular job.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Mon Espace CNESST
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Être secouriste en milieu de travail • Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours • Indemnité de remplacement du revenu • Droit de retour au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	What should you do if there is a work accident in your company?
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	In the event of a work accident, the employer has an important role to play in supporting their workers until they return to work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	accident, work, role, employer, register, injury, claim, reimbursement, absence, physician
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Quoi faire si un accident du travail suvient dans votre entreprise?
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'accident du travail, l'employeur a un rôle important à jouer pour accompagner ses travailleurs jusqu'à leur retour au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'accident du travail, l'employeur a un rôle important à jouer pour accompagner ses travailleurs jusqu'à leur retour au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Quoi faire si un accident du travail suvient dans votre entreprise?
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas d'accident du travail, l'employeur a un rôle important à jouer pour accompagner ses travailleurs jusqu'à leur retour au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DF-TRAV-ACCM-Rechute-Traduc-EN-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La reconnaissance au Québec de la rechute, récidive ou aggravation psychologique découlant d'une lésion professionnelle de nature physique https://archipel.uqam.ca/9432/1/M14833.pdf CNESST Accident du travail https://www.bellemareavocats.ca/informations/csst-cnesst-indemnisation-accident-travail/ https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1_03_recidive.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page
Titre de la page	Relapse, recurrence or aggravation of an employment injury
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-27 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Relapse, recurrence or aggravation of an employment injury

A relapse, recurrence or aggravation of an employment injury occurs when the injury reappears or worsens after it has consolidated (healed or stabilized). If you have had a work accident or an occupational disease, this can happen to you.

What is meant by a relapse, a recurrence and an aggravation?

- A **recurrence** is the reappearance of an injury after a more or less long period of recovery.
- A **relapse** is the return, the reappearance of the symptoms of an injury that was in the process of healing.
- An **aggravation** is an increase in the severity of an injury or its effects.

Admissibility of a relapse, recurrence or aggravation

The CNESST determines whether the employment injury is a relapse, a recurrence or an aggravation. To be admissible, you must show that after a past injury or illness had consolidated (healed or stabilized), there:

- has been a change in your medical condition since the injury healed or stabilized
- is something new in terms of treatment, prescribed or administered, that is likely to improve your health

If you think you have had a relapse, a recurrence or an aggravation of an employment injury, you must fill out a “Réclamation du travailleur” form and send it to the CNESST. You must fill out a new claim even if you had already filled one out when your work accident occurred or your occupational disease first appeared.

Commenté [TDM1]: Souhaitez-vous changer l’ordre pour correspondre à l’ordre des items tels qu’ils figurent dans le titre?

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S’il n’y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l’espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Indemnité de remplacement de revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Relapse, recurrence or aggravation of an employment injury
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	A relapse, recurrence or aggravation of an employment injury occurs when it reappears or worsens after it has consolidated.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Relapse, recurrence, aggravation, injury, employment, claim, accident, treatment, indemnity, disease
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HS-FormationTrav-Traduc-EN-V007**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse12 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse6 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse013 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/parler-sst/default.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_989.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de page.
Titre de la page	Worker training
Libellé de navigation	Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-09 : création de la fiche 2020-01-31 : mise à jour de la rédaction 2020-02-03 : envoi en harmonisation 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-06 : envoi en révision et commentaires 2020-02-28 : intégration de la révision linguistique 2020-03-02 : envoi en approbation finale 2020-04-20 : prêt pour intégration 2020-05-04 : assurance qualité

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

jaune)

Worker training

Training workers is an essential step in their integration into the workplace and their professional development. Employers have an obligation to train their employees.

Training is also an opportunity for the employer:

- to inform their staff about the tasks to be performed and to ensure that new knowledge is clearly understood
- to provide the necessary training for workers to perform the tasks required of them effectively
- to train workers to ensure that they have acquired the necessary skills to perform the tasks required of them effectively
- to make the requirements of the job known

Training is necessary to create a safe workplace and create winning conditions in occupational health and safety management.

Who needs training?

Any worker who is:

- newly hired, whether young, experienced, a newcomer or retired from another job
- performing a task for the first time, even if they have been with the company for some time
- performing a task following a change in a work method or the introduction of new technology
- returning to the company after a long absence

Topics to be covered during training

During training, the worker must be given information on:

- the name of their immediate supervisor and the supervisor’s support person, if they have one
- wages and the work schedule
- the specific tasks to be performed
- work methods and safety rules
- the risks present in their workplace and the means of prevention implemented
- the particularities of the job
- operating rules, policies and guidelines
- hazardous products if they have to be in contact with such products

Training required by the employer

Workers who are doing training, a trial period, in meetings or travelling for the employer are considered to be at work and must be paid.

They must therefore receive their regular wages for these hours, even if the start date of the work is later and regardless of the location of the training.

Important

The employer should inform workers in advance of the guidelines and scales established in their organization for the reimbursement of expenses related to travel that they require.

In the absence of such guidelines, the employer may have to pay all of the worker's expenses.

Expenses related to training required by the employer

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The employer must reimburse the worker for certain reasonable expenses related to training, such as the cost of:

- accommodation
- meals
- parking
- transport

If the employer makes the worker pay the cost of training and the resulting expenses, they must reimburse these expenses.

Training not required by the employer

When the training is not required by the employer, the employer does not have to reimburse the worker for the expenses related to the training. For example, for training required by a professional order.

Example

Jean-Philippe has to do training to keep his title in a professional order and to retain the right to practice his profession.

Since this is a requirement of his professional order, the employer does not have to reimburse the worker for the cost of the training.

Training and information on hazardous products

In workplaces where workers are in contact with hazardous products, the employer may allow the use, handling, storage or warehousing of these products only if the following 2 conditions are met:

- the hazardous product has a label and a safety data sheet that meet the regulatory requirements
- the worker exposed to the product, or likely to be exposed to the product, has received the training and information required to safely perform the work assigned to them

In this context, the employer must put a hazardous products training and information program in place that complies with WHMIS. The program may be established by:

- the health and safety committee
- the employer, in consultation with the certified association, where there is no health and safety committee
- the employer with the workers or their representative in the establishment, where there is no certified association

The program must include:

- information on the nature and meaning of the information on labels, signs and safety data sheets
- training on:
  - hazards, including hazard statements and precautionary statements, for each hazardous product present in the workplace
  - precautions to be taken with respect to fugitive emissions, intermediary products undergoing reactions in a reaction or process vessel and hazardous waste in the workplace
  - the procedure to be followed in an emergency
  - the place where material safety data sheets are kept, how to access them, the technology relating to the medium on which they are kept and how to transfer them to hard copy

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	N-1.1 - Loi sur les normes du travail (articles 57, 58, 85.2 et 87) http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr S-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr Règlement sur l'information concernant les produits dangereux http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%208.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_989.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire • Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Worker training
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Training workers is an essential step in their integration into the workplace and their professional development.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	training, worker, worker, obligation, employer, health, safety, work, pay, reimbursement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Formation des travailleuses et travailleurs
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Formation des travailleuses et travailleurs
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-EPI-Traduc-EN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse13 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse14
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1001web.pdf https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-995web.pdf https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/designin.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page
Titre de la page	Personal protective equipment
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et contrôler les risques/Risques physique/Équipement de protection individuelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-13 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-03 : envoi en harmonisation 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-06 : envoi en révision et commentaires 2020-02-28 : intégration de la révision linguistique 2020-03-02 : envoi en approbation finale 2020-04-20 : prêt pour intégration 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Personal protective equipment

Personal protective equipment (PPE) protects workers by controlling their exposure to certain risks as much as possible. For example, this can include protective clothing, respirators, safety hats, gloves, ear muffs or safety boots.

Personal protective equipment (PPE) must be used as a last resort when the hazard cannot be eliminated or reduced by other means. Means are identified in the company's prevention program.

The employer has several options for providing personal protective equipment free of charge. For example:

- provide an amount equivalent to the actual cost of personal protective equipment for the work required
- have a service contract in the company's name with a supplier
- have an in-house store or bank of personal protective equipment
- make the equipment available to the worker and require that the equipment remain in the workplace

Example

Steve has a job interview for a materials handler position in a warehouse. His employer asks him if he already has safety boots so that he can be hired immediately, otherwise he will not be hired.

Owning personal protective equipment cannot be a hiring criterion. The employer cannot require Steve to own safety boots before he starts work. The employer must provide them free of charge so that Steve can start work.

The employer must find a way to ensure that this personal protective equipment is:

- provided free of charge for the worker they want to hire
- available as soon as the worker is required to perform tasks for which they need the equipment

Requirements in certain fields

Certain types of work may have requirements for personal protective equipment. For example, this is the case for workers and employers who:

- are exposed to solid particles containing hazardous materials or to beryllium dust or fumes
- are qualified to work in the presence of electrical voltage
- are using:
  - brushing
  - abrasive blast cleaning
  - pruning
  - electrostatic powder coating
  - welding or related techniques

The worker's obligations

The worker must wear, use and maintain the protective equipment provided by the employer properly and take the necessary measures to protect their health and ensure their safety and that of other people.

If the worker finds that their personal protective equipment is damaged, broken or defective, they must report it to their employer or to the person responsible for inspecting the equipment.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The employer's obligations

The employer must:

- provide the personal protective equipment workers need to perform their work free of charge
- ensure that workers have received training on the safe use of personal protective equipment
- ensure that workers use and wear these protective means and equipment to carry out their work
- ensure that personal protective equipment is kept in good condition

Health and safety committee

If there is a health and safety committee, it selects the types and models of protective clothing that is appropriate for the work while also complying with the following regulations:

- *Code de sécurité pour les travaux de construction* (section 2.10.11)
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (section 345)

The choice of a personal protective equipment model is not final. The chosen model may be replaced if it is not suitable.

Maintenance and storage

Personal protective equipment must be used, maintained and stored in accordance with the manufacturer's instructions and the protective equipment user manual.

To optimize the protection and service life of personal protective equipment, it must be thoroughly cleaned, inspected, repaired and taken out of service when required.

The employer may designate one or more people to be responsible for the maintenance, inspection, repair, testing and disposal of personal protective equipment.

The employer must ensure that these people have the appropriate information and training to maintain the equipment and materials in good condition. They must also train their workers.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces	Code de sécurité pour les travaux de construction (article 2.10.11) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204?langCont=fr#se:2_10_11 Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 51) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/ Règlement sur la santé et la sécurité du travail (article 345) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013?langCont=fr#se:345

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Débroussaillage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_634.aspx Fiche interactive pour le suivi de l'abattage manuel https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_1523.aspx Grille d'auto-évaluation – L'exposition au béryllium dans les milieux de travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_2220_1.aspx Guide sur les vêtements de protection contre les particules solides https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC300_616.aspx Le décapage au jet d'abrasif – équipement de protection individuelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Pages/DC_500_211_2.aspx Les vêtements de protection appropriés aux travaux de soudage et de techniques connexes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-995web.pdf Pratiques de travail sécuritaires en arboriculture-élagage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_434.aspx Procédé de poudrage électrostatique Principaux risques et mesures préventives https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Pages/DC_500_202.aspx S'habiller pour se protéger : travaux de soudage et de techniques connexes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1001.aspx Travaux sous tension : gants isolants pour se protéger contre les chocs électriques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC-300-324.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Conception d'un programme d'ÉPI efficace https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/designin.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Gestion en santé et sécurité du travail dans votre entreprise
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title	Personal protective equipment

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(50 caractères maximum, incluant les espaces)	
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Personal protective equipment (PPE) protects workers by reducing their exposure to certain risks.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	equipment, protective, personal, PPE, exposure, risk, boot, safety, glove, work
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Équipement de protection individuelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en réduisant leur exposition à certains risques.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en réduisant leur exposition à certains risques.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Équipement de protection individuelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en réduisant leur exposition à certains risques.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-PMSD-Traduc-En-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin (DGIR) Audrey Lacasse (répondante de contenu VPP)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/Pages/maternite.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/programme-prevention/Pages/programme-prevention.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion du contenu des pages Employeur et Travailleur : https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/Pages/maternite.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/programme-prevention/Pages/programme-prevention.aspx
Titre de la page	For a Safe Maternity Experience Program
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-25 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration révision linguistique 2020-02-20 : intégration commentaires approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

For a Safe Maternity Experience Program

Pregnant or breastfeeding workers can apply for the For a Safe Maternity Experience Program if their job involves physical hazards to their health or that of their child.

The program

The objective of the program is to allow pregnant or breastfeeding workers whose work involves physical hazards to their health or that of their child to continue to work. These workers may be assigned to another position or other duties or, if this is not possible, be entitled to preventive withdrawal.

Eligibility requirements

The program is intended for pregnant or breastfeeding workers who:

- have a job that involves physical hazards to themselves or to the child they are carrying or breastfeeding
- are fit for work
- are available for assignment to other duties

To apply for the program, the worker must give her “Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite” to her employer.

A copy of the certificate is sent to the CNESST. The CNESST determines whether a worker is eligible for the program based on the information on the certificate. It transmits its decision by means of a written notice.

Who is not eligible

- Self-employed worker whose business is not a legal entity
- Worker employed outside Québec even if her place of residence is in Québec
- Worker employed by an employer who does not have an establishment in Québec
- Worker covered by the Kahnawà:ke Plan
- Worker employed by a company under federal jurisdiction
- Student intern
- Volunteer
- Person who works in a Government of Quebec or Government of Canada program and who is not considered a worker under the *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Roles and responsibilities

Various people are involved when a pregnant or breastfeeding worker wants to apply for the program. Whether it is the worker, her employer or the physicians consulted, all have an important role to play.

Learn about the worker's role and responsibilities
Learn about the employer’s role and responsibilities
Learn about the role and responsibilities of the physician(s) consulted

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S’il n’y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l’espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail – Articles 40 à 48 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr#ga:l_iii-gb:l_i-h1 Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%203
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Recours - Pour une maternité sans danger • Organiser la prévention en santé et sécurité du travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	For a Safe Maternity Experience Program
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Under the For a Safe Maternity Experience Program, pregnant or breastfeeding workers may be reassigned or granted preventive withdrawal.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Maternity, child, pregnant, withdrawal, preventive, assignment, program, hazard, breastfeeding
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Programme Pour une maternité sans danger
og:description	Le programme Pour une maternité sans danger permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'avoir une affectation ou un retrait préventif.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le programme Pour une maternité sans danger permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'avoir une affectation ou un retrait préventif.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Programme Pour une maternité sans danger
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le programme Pour une maternité sans danger permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'avoir une affectation ou un retrait préventif.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-PMSD-Affect-Traduc-EN-CF-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin Karine Perreault (répondante de contenu VPP)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion du contenu des pages Employeur et Travailleur : https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx
Titre de la page	Reassignment
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Affectation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-28 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration révision linguistique 2020-02-20 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Reassignment

Reassignment allows pregnant or breastfeeding workers to be assigned to another position or other duties if their job involves physical hazards to their health or that of their child. Reassignment is a beneficial measure that allows these workers to continue to work safely during their pregnancy or while breastfeeding.

Request for reassignment

When the worker gives her employer her “Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite”, this constitutes her request for reassignment. If it is impossible for the employer to offer her a reassignment, the employer may opt for preventive withdrawal.

The employer may offer a reassignment at any time during the worker’s pregnancy or while she is breastfeeding.

Choice of reassignment

When proposing a reassignment to other duties or to another position, the employer must take the following into consideration:

- the reassignment must be safe, i.e., the hazards described in the certificate are not present in the new duties assigned or the new position proposed
- the new position or new duties do not expose the worker to new hazards
- the worker has the physical ability, skills and training required to perform the duties of the reassignment

While on reassignment, the worker must report for work. If she believes that the reassignment offered by her employer is unsafe or if she feels unable to perform the duties, she may contest the reassignment.

Maintenance of employment benefits

During her reassignment, the worker retains all the benefits of the job she held before she was reassigned, including her regular wages. If the wages for the reassignment position are lower than her regular wages or if the reassignment is part time, the employer must still pay the worker her regular wages for the entire duration of the reassignment.

As an employer, if you offer a part-time reassignment or a reassignment at lower wages than the worker's regular position, you can apply to the CNESST for financial support to reimburse you the difference between the worker's regular wages and the wages for her reassignment position.

At the end of her reassignment, the worker must return to her regular job.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S’il n’y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l’espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail – Articles 40 à 48 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr#ga:l_iii-gb:l_i-h1 Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%203
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_1024.aspx Le programme Pour une maternité sans danger et les indemnités https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_1606.aspx Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Recours – Pour une maternité sans danger
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Reassignment
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Reassignment allows pregnant or breastfeeding workers to be assigned to another position or other duties if their job involves hazards.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Position, job, hazard, hazardous, pregnancy, breastfeeding, assign, duties, safe, health
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Affectation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Affectation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-PMSD-Retrait-Traduc-EN-CF-V009.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin Catherine Ferland (répondante de contenu VPP)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion du contenu des pages Employeur et Travailleur : https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx
Titre de la page	Retrait préventif
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Retrait préventif
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-28 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-03 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration de la révision linguistique 2020-02-20 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Preventive withdrawal

Pregnant or breastfeeding workers may be entitled to preventive withdrawal if reassignment to another position or other duties is not possible. This measure allows them to stop working and receive an income replacement indemnity. Preventive withdrawal may be granted during pregnancy but also while breastfeeding.

Conditions for preventive withdrawal

Preventive withdrawal may be granted when it is impossible for the employer to:

- eliminate at source the hazards present in the workplace and described in the certificate
- adapt the worker's position or modify some of her duties
- offer the worker a reassignment to other duties that she is capable of performing (immediately or later)

In cases where the pregnancy endangers the health of the worker or that of the unborn child, special maternity leave rather than preventive withdrawal applies.

Wages and indemnities paid by the employer

During preventive withdrawal, the worker is entitled to an income replacement indemnity. First, the date the worker stops working must be determined to know when to pay her the indemnity. This date is:

- the day she gives her employer her "Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite", in the case of immediate withdrawal
- the day after she gave the employer the certificate, if she was working that day or
- the day after the last day worked, if withdrawal is not immediate

First 5 working days

For the first 5 working days the worker is on preventive withdrawal, her employer must pay her 100% of her regular wages. These are the wages paid to her for the days normally worked as stipulated in her employment contract and according to the schedule of main activities of the establishment where the worker is employed. The CNESST does not reimburse the employer for this amount.

If the employer refuses to pay the worker her wages for the first 5 working days of preventive withdrawal, she may file a complaint with the CNESST or file a grievance.

Next 14 days

After the first 5 working days and for the next 14 full days, the employer must pay the worker an indemnity equivalent to 90% of her net income. This is equal to her annual gross income less deductions for federal and provincial income tax, the Québec Pension Plan, the Québec Parental Insurance Plan and employment insurance for the days she would normally have worked. The indemnity may not exceed the current maximum annual insurable earnings. The CNESST will reimburse the employer this amount.

As an employer, you must apply for reimbursement of the indemnity paid to the worker by completing the "Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite" form. You can also do this through Mon Espace CNESST for employers. This will enable the CNESST to obtain information on the worker's gross annual employment income.

If the employer refuses to pay the worker her income replacement indemnity, she may file a complaint with the CNESST or file a grievance.

Indemnity paid by the CNESST

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

At the end of the 14 days, we pay the income replacement indemnity to the worker. The indemnity is paid every 2 weeks and is equivalent to 90% of the net income. The income replacement indemnity is not taxable. The gross annual income used to calculate the income replacement indemnity may not exceed the current maximum annual insurable earnings.

As a worker, you can receive your income replacement indemnity by registering for direct deposit. You can do this through Mon Espace CNESST for workers or by completing the “Le dépôt direct” form.

Change in the expected date of delivery

If the expected date of delivery changes, the date the indemnity ends will be adjusted. In this case, the worker's physician must inform us of this change or the worker must send us a document signed by her physician attesting to the change. We must receive it no later than 4 weeks (28 calendar days) before the expected date of delivery indicated on the certificate.

End of payment

The worker is eligible for the CNESST income replacement indemnity until 4 weeks before the week of the expected date of delivery. At that time, she may begin to receive benefits under the Québec Parental Insurance Plan (QPIP). If the worker is not eligible for the QPIP, she may receive the CNESST indemnity until the date of delivery. In this case, she must send us the decision letter from the Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale indicating that she cannot receive parental insurance benefits.

Payment of the indemnity ends on a Saturday to harmonize with the payment of QPIP benefits which begins on a Sunday.

In the case of preventive withdrawal while breastfeeding, the worker is entitled to this for as long as she is breastfeeding.

In some circumstances, payment of the indemnity may be reduced or interrupted.

Reduction or interruption of payment of the income replacement indemnity

During preventive withdrawal, the income replacement indemnity may be reduced if the worker has another job for which she receives wages.

We can also permanently stop payment of the indemnity when there is no longer any hazard for the worker or her child. For example:

- the worker has been reassigned
- the employment contract ends
- the company shuts down
- the worker is laid off or resigns
- the worker gives birth or the pregnancy is terminated
- the worker stops breastfeeding

Payment may also be temporarily suspended if the worker is no longer exposed to the hazard for a period of more than 7 consecutive days. For example, a teacher who stops working during the summer.

The worker and the employer must inform the CNESST of any changes that could affect the duration or payment of the income replacement indemnity by completing the “Avis de changement de situation” form enclosed with the letter of eligibility.

Maintenance of employment benefits

The worker retains all the benefits of the job she held before her preventive withdrawal, including her regular wages. After her preventive withdrawal, the employer must reinstate the worker in her job.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail – Articles 40 à 48 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr#ga:l_iii-gb:l_i-h1 Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%203
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_1024.aspx Le programme Pour une maternité sans danger et les indemnités https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_1606.aspx Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx Le dépôt direct https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5059.aspx Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1095.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Mon Espace CNESST – Travailleurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace/travailleur/Pages/default.aspx Mon Espace CNESST – Employeurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace-employeur/Pages/information-mon-espace-employeur.aspx Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Plainte ou grief – Pour une maternité sans danger
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Retrait préventif
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Retrait, préventif, arrêter, indemnités, danger, grossesse, allaitement, poste, emploi, dangereux
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Retrait préventif
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Retrait préventif
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT–C-Famille-MatSpec-ApprobFin-CF-V005.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Module de formation (VPNT) sur les congés pour les parents.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page. Contenu extrait de la page actuelle Congé de maternité. https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Titre de la page	Special maternity leave
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de maternité spécial
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-29 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-12-02 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration de la révision linguistique 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Special maternity leave

In the event of a high-risk pregnancy that requires leave, pregnant workers may be entitled to special maternity leave. This leave is unpaid.

Special maternity leave is granted for medical reasons related to the course of the pregnancy, for example if there is a risk of termination of pregnancy or a risk to the health of the mother or that of her unborn child.

If it is the work that poses a risk to the worker or her unborn child, she could apply for the For a Safe Maternity Experience Program.

Informing the employer

The worker must inform her employer as soon as possible. She must give her employer a medical certificate attesting to the risk. The medical certificate must also indicate the length of the leave and the expected date of delivery.

Length of leave

The worker may be on special maternity leave until 4 weeks before the expected date of delivery. In this case, if she has not returned to work, she may begin her maternity leave.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel,	Loi sur les normes du travail Article 81.5.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81_15_1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Congé parental
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Special maternity leave
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	In the event of a high-risk pregnancy that requires leave, a pregnant worker may be entitled to special maternity leave.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Pregnancy, hazard, risk, maternity, delivery, health, child, termination, leave
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
twitter:card	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Vacances-ApprobFinMG-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury et Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/annee-de-reference/index.html et https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html
Titre de la page	Annual vacation
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-08 : création de la fiche 2019-10-08 : mise à jour de la rédaction 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-17 : harmonisation 2019-10-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires 2019-11-29 : rédaction finale 2019-11-29 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-12-06 : révision linguistique reçue 2019-12-09 : envoi en approbation finale 2020-01-30 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Annual vacation

Workers, whether full time or part time, are entitled to a vacation each year and an indemnity, commonly referred to as vacation pay.

To establish the length of vacation and calculate the amount of the indemnity, the employer must take 3 factors into account: the reference year used in their company to establish vacation entitlement, the number of years of uninterrupted service of the worker and the gross wages earned during the reference year.

Reference year

Vacation accumulates over a period of 12 months, called the reference year. The worker must take their vacation within 12 months of the end of the reference year.

In most cases, the reference year runs from May 1 to April 30. The period may be different if the employer, a decree or a collective agreement sets other dates.

Length of vacation and indemnity

The length of annual vacation is based on the number of years of uninterrupted service at the end of the reference year.

The amount of vacation pay is calculated based on the gross wages earned during the reference year (4% or 6%)

Uninterrupted service at the end of the reference year	**Length of vacation**	**Vacation pay**
Less than one year	1 day per full month of uninterrupted service, not exceeding 2 weeks	4% of gross wages
1 year to less than 3 years	2 consecutive weeks	4% of gross wages
3 years or more	3 consecutive weeks	6% of gross wages

Examples of how vacation pay is calculated

A) Mario is credited with 2 years of uninterrupted service at the end of the reference year. He is therefore entitled to 2 weeks vacation and a vacation indemnity of 4%.

He earned $25 600 during the reference year.

$25 600 x 4% = $1 024. Mario will receive $1 024 in vacation pay for his 2 weeks of vacation.

B) Stéphanie is credited with 8 years of uninterrupted service at the end of the reference year. She is therefore entitled to 3 weeks vacation and a vacation indemnity of 6%.

She earned $30 000 during the reference year.

$30 000 x 6% = $1 800. Stéphanie will receive $1 800 in vacation pay for her 3 weeks of vacation.

Note

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

During maternity and paternity leave, the vacation indemnity continues to accumulate, as well as during an absence owing to sickness or an accident of 26 weeks or less (or organ or tissue donation for transplant, an accident, domestic violence or sexual violence suffered by the worker).

Do not hesitate to use the monCalcul online tool to calculate the indemnity.

Timing of vacation

The employer chooses the vacation period for their employees. They must inform them of the dates of their vacation at least 4 weeks in advance.

The worker must receive his vacation pay in a lump sum before they start their vacation or at the time of the current pay covering the period of their vacation.

A compensatory indemnity may not be paid to a worker to replace their vacation period, unless:

- a collective agreement or a decree contains a specific provision to this effect
- the establishment closes for 2 weeks during the vacation and a worker entitled to 3 weeks asks to have the last week replaced by an indemnity

In the case of seasonal or intermittent activities (tourism, agriculture, fisheries), the employer may add the vacation indemnity to each pay.

Early vacation

At the worker's request, the employer may allow them to take all or part of their vacation during the reference year. The proportion of the indemnity that will then be paid is determined by the worker and the employer. For example, the indemnity could be calculated based on the wages:

- earned since the beginning of the reference year
- anticipated for the whole reference year

Deferred vacation

A worker's vacation may be deferred to the following year only if, at the end of the 12-month period following the reference year, they are absent or on leave:

- owing to sickness or an accident
- for organ or tissue donation for transplant
- following domestic or sexual abuse
- owing to serious bodily injury arising out of or resulting from a criminal offence against them
- for family or parental reasons, including absence due to the state of health of a person for whom they act as a caregiver

The employer has the right to deny the request. They must then pay the worker the vacation indemnity to which they are entitled.

Divided vacation

An employer cannot impose the division of the vacation period.

However, a worker who has more than one week of vacation may choose to divide their vacation into 2 periods.

Their employer may refuse to divide the vacation period only if they close their business during the vacation period or for a longer period.

To divide their vacation into more than 2 periods, for example into 8 Mondays, the worker must have their employer's consent.

Vacation of one week or less cannot be divided.

Exception

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

An employer who used to close their establishment during the annual vacation prior to March 29, 1995 may divide the vacation period of workers who are entitled to 3 weeks of vacation.

One of these periods must be for a minimum of 2 consecutive weeks and the other must be during the period the establishment is closed.

Additional leave

A worker who is already entitled to 2 weeks of vacation may request an additional week's leave without pay. The employer must grant this leave. The worker cannot demand to take this third week after the other 2 weeks. This additional leave cannot be divided into several periods unless the employer allows it.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Articles 66 à 77 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_iv-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 66 à 77 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-conges-annuels-payes-art-66-a-77/74/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	MonCalcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html maPaye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Plainte liée au salaire
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Annual vacation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers, whether full time or part time, are entitled to a vacation each year and an indemnity.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Vacation, length, right, indemnity, pay, time, full, part, year, reference
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Vacances annuelles
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Vacances annuelles
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0-Échafaudage-TraducEN-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/effondrement-echafaudage.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Barre d'assurance horizontale https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9032.aspx Échafaudages - Type : cadres métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1703.aspx Précautions à prendre avant d'utiliser un échafaudage sur cadres pour travaux légers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9030.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Scaffolding
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Échafaudages
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-25 : création de la fiche 2020-01-09 : rédaction – modification du gabarit en atelier 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : Approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Scaffolding

Workers who use a scaffold to perform work at heights are exposed to several hazards, such as the scaffold collapsing or overturning. To avoid these hazards, scaffolding must be erected in accordance with certain safety rules.

The main risk of collapse or overturning are a support footing giving way, failure to secure the scaffold to the construction, the overloading of work platforms or wind force when tarpaulins are used to protect materials from bad weather.

Workers must also observe safety rules when working on a scaffold. These rules will prevent materials from falling on people on the ground or on a lower level, or falls from a height. These accidents can cause serious injury, paralysis or death.

Safety rules for all workplaces where scaffolding is used

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution..

Zero tolerance sheet: Scaffolding

To prevent the risk of a scaffold collapsing or overturning, the employer must: • **secure the scaffold to a building or structure with anchors, or to the ground with guys**	s. 3.9.2 of the CSTC s. 3.9.10 of the CSTC s. 33(1) RSST
• **make sure the metal uprights are set on plates and planks** **Reference to section 5.7 of CSA Standard Z797-09** 5.7. Base plates and screw jacks Base plates must be installed under each upright. Adjustable base plates or screw jacks should be used, as they allow for minor adjustments to keep the scaffold level and plumb. The screw jack must be inserted into the upright in accordance with the manufacturer's recommendations, or at least one third of the screw jack's length. The base plates of the scaffold must be centred over the sills and should be nailed to them in the holes provided for this purpose. This should be done as soon as the first scaffold frame or level has been erected and plumbed.	ss. 3.9.5(1) and (1.1) of the CSTC s. 33(3) of the RSST s. 51(7) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must also be taken by the employer to ensure the safety of the worker.

• **The entrance to the scaffold platform must be clear of obstacles and via a ladder, stairs or the interior of the building.**	s. 3.9.11 of the CSTC
• **Platforms must be at least 470 mm wide and clear of all obstacles, and the edges must be less than 350 mm from the construction. The**	s. 3.9.8 of the CSTC

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à à la sécurité/Chute de plus de 3 m

Commenté [GM2]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers la Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2055.aspx

Commenté [DM4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_2&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_10&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_5

Commenté [DM8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM10]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [DM11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_11

Commenté [DM12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_8

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

components of the platform must be installed so that they cannot slide or topple.	
• **The components of the scaffolding must be in good condition and properly installed.**	ss. 3.9.2(a) and 3.9.3.3 s. 3.9.9(c) of the CSTC
• **Scaffolding must be fitted with guardrails when workers are exposed to a risk of falling more than 3 m.**	s. 2.9.2(3) of the CSTC s. 33.4 of the RSST
• **The wheels and castors on mobile scaffolding must be fitted with brakes or another braking device.**	s. 3.9.19 of the CSTC
• **Scaffolding must not be erected in proximity to power lines.**	s. 5.2.1 of the CSTC
• **Before installation, plans signed and sealed by an engineer must be sent to the CNESST and be available on request for any metal scaffolding more than 18 m in height.**	ss. 2.4.1(2)(e) and 2.4.1(5)
• **When a safety tarpaulin or net is installed on a scaffold, the number and type of anchors must comply with an engineer's plan or the manufacturer's recommendations. For scaffolding less than 18 m in height, the anchors may also comply with the requirements of the CSTC, depending on whether it is a tarpaulin or net, as well as on the region where the scaffolding is installed.**	s. 3.9.10 of the CSTC and Schedule 0.2

Protective measures

Scaffold guardrail
Horizontal safety rail
Harness and fall arrest device

Commenté [DM13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_2

Commenté [DM14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_9

Commenté [TS15]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [DM16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_2&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_19

Commenté [DM19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:5_2_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101#se:2_4_1

Commenté [DM21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_10

Commenté [TS22]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [TS23]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Barre d'assurance horizontale

Commenté [TS24]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2055.aspx Échafaudages - Type : cadres métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1703.aspx Échafaudage - composant : garde-corps https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1694.aspx Échafaudages – Composant : planchers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1693.aspx Précautions à prendre avant d'utiliser un échafaudage sur cadres pour travaux légers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9030.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS25]: Logo pas à jour, mais pertinent

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Scaffolding
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Safety measures for scaffolding work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Collapse, scaffold, overturning, erected, compliance, rules, safety, hazard, worker, height
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Échafaudages
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.
twitter:card	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Échafaudages
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0-RochesInstables-TraducEn-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/roches-instables.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Unstable rocks
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risque/Risques liés à la sécurité/Roches instables
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-20 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-26 : ajout tiroir écailler et transfert dans parcours 1.2 (mines) 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-04-25 : transfert en rédaction finale 2020-04-28 : envoi en révision linguistique 2020-05-20 : envoi en approbation finale 2020-06-03 : intégration des commentaires du secteur 2020-06-04 : prêt pour intégration 2020-06-15 : assurance qualité (juin 2020)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Unstable rocks

Unstable rocks on the roofs or walls of underground mining excavations are one of the main hazards for mining workers. Drilling, excavation, bolting, underwinning, mucking and driving in a mine are particularly hazardous.

An unstable rock that falls from a wall can trap workers if an exit is blocked or cause fractures, internal bleeding or even death. To ensure the stability of an underground excavation and prevent accidents, a good knowledge of the rock must be obtained by carrying out studies and field measurements and by observing the behaviour of the rock during operations. The employer and the worker also have a shared responsibility to implement preventive measures and ensure they are rigorously applied.

Safety rules

Zero tolerance

If this rule is not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Unstable rocks

The roof, walls and working face of an underground excavation must be sounded and scaled to keep them free of any rocks that may come loose. **Except in a mine containing soluble minerals, the roof, walls and working face of an underground excavation must be washed before sounding and scaling to eliminate any dust.**	ss. 28 and 35 of the RSSM
Plans and specifications drawn up by an engineer are required before undertaking an underground excavation. The plans and specifications must be updated by an engineer as the work progresses.	s. 28.01 of the RSSM

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **while sounding work is being carried out, noisy machines or tools that prevent the worker from hearing the sound of their scaling bar may not be used**	s. 36 of the RSSM
• **all entrances to an underground excavation that is non compliant and no longer in operation must be closed. "No entry" signs must be posted at each closed entrance**	s. 16 of the RSSM
• **any person who works underground must undergo training in occupational health and safety and hold a certificate to that effect**	s. 27.1 of the RSSM

Commenté [FC01]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TDM2]: À mettre au pluriel? « If these rules are not… »

Commenté [GM3]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2058.aspx

Commenté [TS4]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:28&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:35&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS6]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:28_01&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [FC07]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS8]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:36&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS9]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:16&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS10]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:27_1&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Scaling

Before moving into a newly excavated area, the worker must take the time to check if the area is safe. They must:

- make sure they use scaling bars of appropriate lengths and in good condition. The bars must be able to be used at a maximum angle of 45 degrees
- make sure the work area is quiet so they can hear the sound of the scaling bar
- remain on sounded and scaled ground, adopt a stable position and make sure there is a clear space so they can move back suddenly
- make sure the loose rock falls so as not to bounce back on them, their co-workers or the equipment
- be aware that a rock may fall upon first contact with the bar
- make sure safe ground conditions are maintained at all times
- inspect and sound the ground from the secure area to the newly excavated area

Commenté [FC011]: Tiroir fermé

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2014
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Roches instables : danger d'être frappé par une roche instable dans une mine souterraine https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2058.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Unstable rocks
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Safety measures for working in underground mining excavations to avoid hazards with unstable rocks.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Rocks, unstable, excavations, mining, underground, roofs, walls, hazard, preventive measures
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Roches instables
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour le travail dans des excavations minières souterraines pour éviter les dangers avec les roches instables.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour le travail dans des excavations minières souterraines pour éviter les dangers avec les roches instables.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Roches instables
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour le travail dans des excavations minières souterraines pour éviter les dangers avec les roches instables.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0Tranchees-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/effondrement-creusement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Pour mieux exécuter les travaux de creusement, d'excavation et de tranchée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_2301.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Trenches and excavations without shoring
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Tranchées et excavations sans étançon
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-15 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale (intégration des commentaires du secteur) 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Trenches and excavations without shoring

Trenches and excavations are work areas that are hazardous for workers if they are not shored. In the construction sector, foundation work is the main hazardous task.

Workers are sometimes trapped or buried in trenches and excavations as a result of the walls caving in or a landslide. These accidents can cause fractures, internal bleeding, suffocation, crush syndrome or even death.

The employer is responsible for implementing preventive measures to provide safe working conditions for their work team when accessing a trench or excavation. Shoring is the best way to avoid any risk of a cave-in and ensure the safety of workers.

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Trenches and excavations without shoring

During trench or excavation work, shoring is the best way to prevent a cave-in, but is not required in the following cases: • the trench or excavation is dug out of solid rock • workers are not required to enter the trench or excavation • there is no risk of the walls caving in and their slope is less than 45 degrees from a point less than 1.2 m from the bottom • there is no risk of the walls caving in and an engineer certifies that shoring is not necessary **Landslide hazard** There is a risk of a landslide • when the slope is greater than the angle of repose of the soil • when there are cracks in the soil • when there is bulging of the wall • when there is a significant amount of water, loose blocks or materials placed within 1.2 m of the top of the walls • when vehicles or machinery are driven or parked within 3 metres of the top of the walls	s. 3.15.3.1 (1), (2) and (3) of the CSTC

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• shoring must comply with the plans and specifications of an engineer	s. 3.15.3(1) of the CSTC
• materials must be placed more than 1.2 m from the top of the walls	s. 3.15.3(5)(a) of the CSTC
• vehicles and machinery must be driven or parked more than 3 m from the top of the walls, unless reinforced shoring has been used	s. 3.15.3.5(b) of the CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement des parois d'un creusement non étançonné https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2054.aspx

Commenté [3]: Hyperlien vers LégisqQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM4]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [6]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [7]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• shoring must extend 300 mm outside the trench or excavation, except when it is dug on a public road and it must be covered to allow for the passage of traffic during periods when work is not in progress	s. 3.15.3(2) of the CSTC
• when workers are in a trench or excavation, the employer must post an experienced person at the surface to detect faults, falling rocks or any other source of danger	s. 3.15.4(3) of the CSTC
• during the work, the employer must ensure that the walls are inspected and maintained so there are never any: o rocks or materials that might become loose o overhanging masses	s. 3.15.3(4) of the CSTC
• continuous barriers or barricades or a warning line must be set up at the top of any trench or excavation that is more than 3 m deep or that may constitute a hazard for workers or the public	s. 3.15.5(1) of the CSTC

Protective measures

Warning line

Shoring

When there is a risk of rock blocks coming loose or sliding off one of its walls, measures to eliminate the risk must be taken. Shoring is one such measure.

For a trench or excavation that is deeper than 6 m, before work begins, the employer must send the CNESST the installation and dismantling plans and procedures signed and sealed by an engineer from the shoring manufacturer.

Types of shoring

- Prefabricated steel shoring
- Timber shoring, built on site
- Hydraulic shoring, pre-assembled or assembled on site
- Custom made shoring

Commenté [8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_4&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [12]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Ligne d'avertissement

Commenté [GM13]: Tiroir fermé.

Commenté [14]: images p.15 de pdf au besoin https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-2301web.pdf

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Pour mieux exécuter les travaux de creusement, d'excavation et de tranchée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_2301.aspx Pour exécuter de façon sécuritaire vos travaux dans les creusements, les excavations et les tranchées https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/700/Pages/DC-700-310.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Danger dans les tranchées https://www.youtube.com/watch?v=-Mk4GfJz138&feature=youtu.be&hd=1
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [15]: Note : Le logo n'est pas à jour

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Trenches and excavations without shoring
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Safety measures for trench and excavation work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	excavation, shoring, cave-in, accident, measures, preventive, trench, mandatory, wall, excavation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Tranchées et excavations sans étançon
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Tranchées et excavations sans étançon

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RC-MatDang-T0-Amiante-TraducEN-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/amiante.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Vestiaire double contigu à une zone de travail contaminée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx Gestion sécuritaire de l'amiante – Guide https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/dc_200_1571.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Asbestos
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques Chimiques/Amiante
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour en rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Commenté [TS1]: 2013, logo pas à jour mais contenu pertinent

Commenté [TDM2]: Non surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Asbestos

The sale, import and use of asbestos and asbestos-containing products has been prohibited by the federal government since December 30, 2018. The federal regulations do not apply to tailings that contain asbestos, with some exceptions. Asbestos can also be found in pre-ban materials and products. If these materials or products are in poor condition or have to be worked or handled, asbestos fibres may become detached from them.

On construction sites, several tasks can expose workers to asbestos dust. Examples include the removal of interior finishings (plaster, rough plaster, stucco, insulation, etc.) containing asbestos or the cutting and drilling of vinyl tiles containing asbestos.

In an establishment, for example, a worker may be exposed to asbestos dust in a process plant that uses asbestos-containing tailings.

Exposure to asbestos dust can cause asbestosis, mesothelioma or lung or laryngeal cancer. These diseases can lead to respiratory disorders ranging from shortness of breath on exertion to severe respiratory failure.

The employer is responsible for implementing preventive measures. Several of these measures are required in the presence of asbestos dust, such as wetting materials, a ventilation system, delimitation of the work area, protective clothing and respiratory protective equipment (RPE).

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Asbestos

To reduce workers' exposure to asbestos dust, the employer must: • **check for the presence of asbestos and, where applicable, the types present before undertaking work likely to produce asbestos dust**	**s. 69.11 of the RSST** **s. 3.23.3 of the CSTC**
• **provide the worker with appropriate respiratory protective equipment** **Important!** **In an establishment, the employer must take the required steps to control the emission of asbestos dust before undertaking work on asbestos-containing materials or products, including flocking and heat-insulating materials. In this respect, the employer has the same obligations as those set out for construction sites.**	**ss. 3.23.14.1, 3.23.15(1), 3.23.15(2), 3.23.16(1) and 3.23.16(2) of the CSTC** **s. 69.14 of the RSST (in reference to sections of the CSTC)**

Other preventive measures

Depending on the work situation, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the health of the worker:

Commenté [GM3]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Amiante : danger de l'exposition aux poussières d'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2051.aspx

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_11&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_3&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_14_1

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_16

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_14&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [GM11]: Tiroir toujours ouvert.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **use an airtight enclosure if necessary and appropriate ventilation during high-risk work**	ss. 3.23.16(8), 3.23.16(9) and 3.23.16.1(2) of the CSTC
• **thoroughly wet the asbestos material or use a vacuum cleaner with a high efficiency filter**	ss. 3.23.8(2), 3.23.9, 3.23.10 and 3.23.12 of the CSTC
• **for moderate- or high-risk work, provide the worker with protective clothing**	ss. 3.23.15(3) and (6), 3.23.16.1(1) of the CSTC
• **place debris in sealed, identified containers**	s. 62 of the RSST, ss. 3.23.10 and 3.23.13 of the CSTC
• **inspect any building built before February 15, 1990 to locate flocking and inspect any building built before May 20, 1999 to locate heat-insulating materials**	s. 69.3 of the RSST
• **check the condition of asbestos-containing flocking and heat-insulating materials during the initial inspection and every 2 years thereafter**	s. 69.8 of the RSST
• **establish and maintain a register on the safe management of asbestos**	s. 69.16 of the RSST
• **repair or remove damaged materials likely to contain asbestos (MLCA) (flocking, heat-insulating materials and other interior finishes)**	ss. 69.9 and 69.13 of the RSST
• **disclose to any person who is planning or will be carrying out work likely to produce asbestos dust the entries relevant to the work that are noted in the register**	s. 69.17 of the RSST
• **train and inform workers on the risks, prevention methods and safe working methods before undertaking work likely to produce asbestos dust**	s. 69.15 of the RSST s. 3.23.7 of the CSTC
• **send the notice of opening to the CNESST, including the methods and procedures used and a certificate of the existence of a training and information program for asbestos removal or asbestos demolition work**	s. 2.4.1(1.1)(k) of the CSTC
• **prevent the dispersal of debris from asbestos-containing materials during outdoor work**	s. 3.23.10 of the CSTC
• **post an "Asbestos – Danger" sign at each entrance to the work area for moderate- and high-risk work**	s. 3.23.15(11) of the CSTC
• **make sure workers follow decontamination procedures**	ss. 3.23.15(7) and (8), 3.23.16(7) and 3.23.16.1(3) of the CSTC

Protective measures

Respiratory protective equipment
Protective clothing

Materials that may contain asbestos:

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_16_1&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_8

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_16

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:62&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_10

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_13

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_3&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_8&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_16&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_9

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_13

Commenté [TS24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_17

Commenté [TS25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_15&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_7&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_4_1&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS28]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS29]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS30]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [GM33]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Some construction materials may contain asbestos. Asbestos may have been added during manufacture or the materials may contain asbestos naturally. These materials include:

- heat-insulating materials
- flocking
- fibre cement materials (exterior cladding panels, soffit panels, pipes, etc.)
- plaster, stucco, rough plaster and other decorative finishes
- vinyl floor tiles on cement board and their adhesives
- ceiling tiles and their adhesives and suspended ceiling panels
- gypsum panels and joint compounds
- asphalt roof shingles and roofing felt
- various insulating materials (boiler, ventilation duct) and vermiculite insulation

The presence of asbestos is rarely indicated on a material containing asbestos.

Materials that do not contain asbestos

- Wood, natural stone, marble, sandstone, glass, plastic and metals
- Gypsum panels and joint compounds manufactured by North American companies since January 1, 1980
- Flocking installed in buildings and civil engineering structures since February 15, 1990
- Heat-insulating materials installed in buildings and civil engineering structures since May 20, 1999

How to check if a material contains asbestos

Québec regulations require that all materials likely to contain asbestos be presumed to contain asbestos unless otherwise demonstrated. To check whether a material contains asbestos:

- do laboratory tests on a sufficient number of representative samples
- inquire with the client, who will have done these tests himself
- consult a technical data sheet or a data sheet that shows the composition of the material

Decontamination area

Image du vestiaire double

Commenté [GM34]: Tiroir fermé.

Commenté [GM35]: Tiroir fermé.

Commenté [GM36]: Tiroir fermé.

Commenté [TS37]: Intégrer image suivante, si possible https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Amiante : danger de l'exposition aux poussières d'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2051.aspx Identification des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_2017.aspx Vestiaire double contigu à une zone de travail contaminée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx Gestion sécuritaire de l'amiante – Guide https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/dc_200_1571.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différences entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS38]: 2013, logo pas à jour mais contenu pertinent

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Astestos
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to protect workers exposed to asbestos dust.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Asbestos, dust, hazard, exposure, contact, measures, work, preventive, worker, safe
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Amiante
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.

Commenté [TDM39]: Non surligné en jaune.

Commenté [TDM40]: Non surligné en jaune

Commenté [TDM41]: Non surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Amiante
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RC-MatDang-Tol0-Silice-TradcuEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/silice-cristalline.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Connaissez-vous la silice cristalline? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_450_1.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Crystalline silica
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques Chimiques/Silice cristalline
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Crystalline silica

Quartz is the most common form of crystalline silica. Quartz is found in brick, mortar, plain pavement, concrete, rock and granite. Activities such as demolishing, crushing, drilling, sawing, grinding, sanding and sweeping materials containing crystalline silica expose workers to its dust.

Exposure to crystalline silica dust can cause respiratory disorders ranging from shortness of breath on exertion to severe respiratory failure, which are symptoms of silicosis. It can also lead to asthma, emphysema, silicosis, lung cancer and death, among others. The employer is responsible for implementing measures to control crystalline silica emissions at source. Where necessary, they must also put a respiratory protection program in place and train workers on the wearing, maintenance and storage of respiratory protective equipment.

For their part, workers must wear respiratory protective equipment, in addition to having a means of control at source, for zero tolerance activities. Respiratory protective equipment must be as stipulated in the *Guide des appareils de protection respiratoire utilisés au Québec*. It must be selected, adjusted, used and cared for in accordance with CSA Standard Z94.4-93, "Selection, Use and Care of Respirators".

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Crystalline silica

To reduce exposure to crystalline silica dust, the employer must provide workers with appropriate respiratory protective equipment and make sure they wear it.	**s. 45 of the RSST** **s. 2.10.9 of the CSTC** **s. 51(5) of the LSST**
Activities targeted by this rule Targeted activities are activities known to expose workers to higher than standard concentrations of respirable crystalline silica. They include activities such as sawing, jackhammering, drilling, grinding, sanding, roughening, abrasive blasting, polishing, manual chipping and cutting. Specific requirements apply during abrasive blasting work.	**ss. 68 and 69 of the RSST** **Section 3.20 of the CSTC**

Other mandatory preventive measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to control the risks associated with crystalline silica:

• **implement measures to ensure that crystalline silica emissions are controlled at source. For example:** o **use wet processes** o **equipment fitted with a source capture system** **or** o **local ventilation systems**	s. 107 of the RSST s. 2.10.8 of the CSTC s. 51(5) of the LSST
• **develop and implement a respiratory protection program and train workers on the wearing, care and storage of respiratory protective equipment**	s. 45 of the RSST This section also

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Guide des appareils de protection respiratoire utilisés au Québec https://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/apruq/guide-reglementaire/Documents/GuideAPR2002.pdf

Commenté [TDM2]: Statut « annulé » sur le site du Conseil canadien des normes.

Commenté [GM3]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:45&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_9&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:68

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_20_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM9]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:107&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_8&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:45&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	applies to construction sites.
• **train and inform workers on the risks associated with exposure to crystalline silica and on the use of means to control silica emissions**	s. 51(9) of the LSST
• **make sure that the equipment used to prevent the emission of silica dust is in working order and operating optimally during operating hours**	s. 5 of the RSST This section also applies to construction sites.
• **inspect mechanical ventilation systems at least once a year**	s. 104 of the RSST
• **ensure proper maintenance of the premises by limiting dust**	s. 17 of the RSST This section also applies to construction sites.
• **replace silica-containing materials where possible**	s. 39 of the RSST

Protective measures

- Respiratory protective equipment
- Protective clothing

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:104&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:17&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:39&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Appareil de protection respiratoire

Commenté [GM19]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Vêtement de protection

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Silice cristalline : danger de l'exposition aux poussières de silice https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC100-2059.aspx Connaissez-vous la silice cristalline? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_450_1.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Guide des bonnes pratiques : Prévention de l'exposition des travailleurs à la silice à l'intention des entreprises du secteur de la transformation du granit et autres matériaux contenant du quartz https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1039.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS20]: 2012, logo pas à jour, mais doc semble complet

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Crystalline silica
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to protect workers exposed to crystalline silica dust
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Dust, silica, crystalline, exposure, measures, preventive, protect, quartz, granite, marble
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Silice cristalline
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Silice cristalline
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RME-T0-Machines-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/securite-des-machines.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1579.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Working with moving machinery
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Travail avec une machine en mouvement
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-25 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-30 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Working with moving machinery

In many sectors, workers must use machinery to perform their tasks. In construction, agriculture, cabinet making, food processing or factories, workers who use machinery must be able to do so safely.

The employer must implement measures to ensure that workers never come in contact with a moving part. They must inspect machinery regularly to ensure that all guards are in place and in good condition before use. If they find that they are missing or in poor condition, they must install new ones.

Workers are responsible for applying these measures and using the protective equipment provided. This will significantly reduce the risk of serious injury, amputation or death.

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Working with moving machinery

Install guards or safety devices to control access to the moving parts of a machine during operation.	ss. 182, 183, 197, 207, 208, 226(3), 266 and 271 of the RSST ss.3.10.13(1), 3.10.14, 3.10.15, 3.16.9(2) and 3.16.9(6)(a) of the CSTC ss. 373(4) and 373(7) of the RSSM s. 56 of the RSSTAF (refers to the RSST) s. 51(7) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must also be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **use an energy control method such as lockout during repair, maintenance, cleaning or blockage clearing work that requires even partial dismantling of machine parts or when the safety devices are rendered ineffective or removed**	s. 2.20.2 of the CSTC s. 188.2 of the RSST s. 41.3 of the RSSTAF s. 51(3) of the LSST
• **when replacing a guard or safety device, make sure the replacement guard or safety device offers a level of safety at least equivalent to that offered by the original part**	s. 188 of the RSST
• **fit bench grinders with the required guards and safety devices, namely, a casing, a spark shield, a workpiece support and a transparent screen**	s. 201 of the RSST
• **fit circular saws with a splitter**	s. 211 of the RSST

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:182&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:183&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:197&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:207&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:208&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:226&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:266&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:271&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_13

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_14

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_15

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_16_9

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180418#20180418

Commenté [GM16]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:188

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:201

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:211

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **when the work allows, use accessories such as push sticks or jigs on woodworking machines to keep the worker's hands away from the danger zone**	s. 213 RSST
• **fit woodworking machines that may cause pieces to fly off with devices to prevent kickback**	s. 214 of the RSST

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:213

Commenté [TS24]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:214

Specific measures for a sector of activity

Agriculture

In agriculture, accidents caused by a moving part can occur with several machines (tractors, combine harvesters, hay presses, etc.). The power transmission components of these machines (power take-off, drive shaft, pulley, etc.) can cause serious injury. They must be fitted with an effective guard to prevent access.

Example of safety measures with a drive shaft

The employer must:

- install a tube guard on the drive shaft and a shield or housing on the power take-off of the tractor and on the receiving shaft of the connected machine
- check the condition of the guards regularly and replace them if they are damaged
- make sure the drive shaft guard is rotating freely at all times. Disengage the power take-off and shut the engine off before checking this



The worker must:

- wear close-fitting clothes and tie long hair back
- stay a safe distance away, even when guards are in place
- never step across a drive shaft

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Sécurité des machines : danger de contact avec une pièce en mouvement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2057.aspx Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1579.aspx Une nouvelle réglementation clé pour contrôler les sources d'énergie https://www.preventionautravail.com/droits-et-obligations/316-le-nouveau-cadre-legal-concernant-le-cadenassage-et-les-autres-methodes-de-controle-des-energies.html Plan d'action Établissements - Volet Sécurité des machines https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_9123.aspx Sécurité des machines - Phénomènes, situations, événements dangereux et dommages https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1581.aspx Sur votre ferme, contrôlez les énergies (dépliant) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1782.aspx Comment entretenir sécuritairement vos machines et vos installations électriques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1043.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Vidéos pas à jour https://www.youtube.com/watch?v=AXE1EbUVMqs https://www.youtube.com/watch?v=PFqMRFA6o-w
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Working with moving machinery
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to protect workers who use moving machinery

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Work, machine, moving, part, measures, preventive, contact, equipment, safety
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travail avec une machine en mouvement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travail avec une machine en mouvement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-T0-Chute3m-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/chutes-de-hauteur-de-plus-de-3-metres.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Gardez les pieds au sol, même en hauteur https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1747.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx Chutes de hauteur : le Guide de conception des systèmes de corde d'assurance horizontale actualisé https://www.preventionautravail.com/recherche/366-chutes-de-hauteur-le-guide-de-conception-des-systemes-de-cordes-d-assurance-horizontales-actualise.html Guide - Procédure de sauvetage exigée lors des travaux de montage de charpentes métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1565.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1576web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Falls of more than 3 m
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Chute de plus de 3 m
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-27 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en révision et commentaires 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Falls of more than 3 m

In almost all workplaces, workers are exposed to falls from a height. These accidents are still too frequent, especially since they are easy to avoid.

In construction, there is a risk of falling when a worker erects structures, renovates or finishes exterior walls or installs a roof. In establishments and other workplaces, window washing, chimney sweeping, material handling activities and maintenance are also hazardous tasks.

Falls of more than 3 m are a hazard that can result in sprains, strains, multiple fractures and even death. The employer, by implementing safety measures, and the worker, by applying them, have a shared responsibility to ensure safety when working at a height.

Safety rules for all workplaces

Zero tolerance

If this rule is not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Fall of more than 3 m

When workers are exposed to a fall of more than 3 m, the employer must install guardrails to prevent falls or use another means that ensures equivalent safety. If this is not possible, they must ensure that workers use a harness secured to an anchor point.	ss. 2.9.1 and 2.9.2 of the CSTC ss. 33.2 and 33.3 of the RSST ss. 4 and 51 of the RSSM s. 51(3) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **change the worker's work position so that they can work on the ground or on another surface where they are not at risk of falling**	s. 2.9.1(1) of the CSTC s. 33.2(1) of the RSST
• **use collective safety equipment or devices, for example, a fall surface such as a net, to limit falls**	s. 2.9.1(3) of the CSTC s. 2.9.3 of the CSTC s. 33.2(3) of the RSST s. 354 of the RSST
• **when the worker needs to use their fall arrest device to maintain their position, for example on a slope, make sure that in addition to their harness they use a means of positioning, such as a plank on brackets, a positioning lanyard or a platform**	s. 2.9.1(4) of the CSTC s. 33.2(4) of the RSST
• **install a warning line to:** o **replace a guardrail that has been temporarily removed to perform work at a specific location**	ss. 2.9.2, 2.9.4.0 and 2.9.4.1 of the CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2055.aspx

Commenté [S4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_1

Commenté [TS3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps.

Commenté [S5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:4

Commenté [S7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:51

Commenté [S8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [GM9]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [S10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_1

Commenté [S13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_3

Commenté [S14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:354

Commenté [S16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S17]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Ligne d'avertissement.

Commenté [S19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_2

Commenté [S20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_4_0

Commenté [S21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_4_1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

o **do bridging or roofing work**	ss. 33.4 and 33.5 of the RSST s. 354.1 of the RSST
• **make sure harnesses are used in accordance with the regulations**	s. 2.10.12 of the CSTC s. 2.10.15 of the CSTC ss. 347, 348 and 349 of the RSST s. 5 of the RSSM
• **make sure guardrails are strong enough and are designed in accordance with the regulations**	ss. 3.8.2, 3.8.3 and 3.8.4 of the CSTC s. 12 of the RSST s. 66 of the RSSM

Protective measures

- Elevating platform
- Guardrails
- Net
- Horizontal safety rail
- Harness and fall arrest device

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Gardez les pieds au sol, même en hauteur https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1747.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx

Commenté [S22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2014#se:354

Commenté [S24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_12&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_15&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2014/20120901#se:347

Commenté [S27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S28]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_8_2

Commenté [S29]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:12&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S30]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:66&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [TS33]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Filet

Commenté [TS34]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Barre de protection horizontale

Commenté [TS35]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Chutes de hauteur : le Guide de conception des systèmes de corde d'assurance horizontale actualisé https://www.preventionautravail.com/recherche/366-chutes-de-hauteur-le-guide-de-conception-des-systemes-de-cordes-d-assurance-horizontales-actualise.html Guide - Procédure de sauvetage exigée lors des travaux de montage de charpentes métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1565.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Falls of more than 3 m
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Safety measures to prevent falls of more than 3 m
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fall, height, 3 metres, accidents, avoid, measures, preventive, workers, employer, responsibility
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute de plus de 3 m
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute de plus de 3 m
twitter:description	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-T0-ChuteEchelle-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/chutes-de-hauteur-echelle.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La sécurité avec les échelles portatives et les escabeaux https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1598.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Ladder falls
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Chute à partir d'une échelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-28 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Ladder falls

Ladders are used by workers either as a means of access or as a work station for short-term tasks (less than an hour).

On construction sites, ladders are used outdoors for erecting structures, finishing or renovating exterior walls or laying roofs. Ladders are also used indoors, as are stepladders, for plumbing, electricity or painting, for example.

In the commercial, transportation and storage and medical and social services sectors, ladders and stepladders are commonly used to wash windows, do maintenance work or handle goods.

The employer, by implementing safety measures, and the worker, by applying them, have a shared responsibility to ensure safety when working at a height. Falling from a ladder is a hazard that can result in sprains, strains, multiple fractures and even death.

The best way to prevent falls is to work on the ground whenever possible. Otherwise, an elevating platform or scaffold should be used to perform a task at a height.

Safety rules for all workplaces

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Ladder falls

When a ladder is used as a means of access:

- **it must be placed on a stable base, securely fastened and extend at least 900 mm above the top point of support**
- **the worker must have both hands free to climb up or down the ladder**



ss. 26(1), 26(5)(a) and (b) of the RSST
ss. 3.5.6(a), 3.5.6(e)(i) and (ii) of the CSTC
s. 30(3) of the RSST
s. 51(3) of the LSST
(reference to s. 10.4.2.2 of CSA Standard Z11-18)

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/ Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité /Critères pour un échafaudage sécuritaire

Commenté [GM3]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Chutes de hauteur : danger de chute à partir d'une échelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2053.aspx

Commenté [S6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:26

Commenté [S7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_6

Commenté [S8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20190506#20190506

Commenté [TS5]: Image prise dans page https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/construction/hauteur/Pages/regles_securite_echelle.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Section 10.4.2.2 of CSA Standard Z11-18 When climbing up or down a ladder, the user must face the ladder and grip it firmly. The user must not move from one ladder to another. They must not climb a broken or deformed ladder or a ladder that has not been periodically inspected in accordance with section 10.3.1. When climbing up or down a ladder, the user must maintain 3-point contact: two feet and one hand or two hands and one foot.	
When a ladder is used as a work station: • fall protection such as a harness must be used if the worker is at risk of falling more than 3 m • it must be placed on a stable base • the work method used must allow the worker to keep their body between the ladder uprights. **Section 10.4.2.1 of CSA Standard Z11-18, Climbing and work positions** The user must stand at the centre of the bars or rungs (i.e., the centre of the user's body should not be outside the uprights). The user must not stand: a) higher than the level indicated on the label b) on any component of the ladder that is not a rung, platform or bar designated for this purpose c) on a single or extension ladder, higher than the fourth rung from the top of the ladder or higher than 900 mm (34 in.) below the top of the ladder d) on a stepladder or a trestle stepladder, higher than the second rung from the top (except in the case of stepladders that comply with section 6.2.10.2(b)) e) on an extension trestle stepladder, higher than the upper rung of the extendable section f) on a combination ladder used as a self-supporting ladder, higher than the second rung from the top, or g) on a combination ladder used as a single ladder, higher than the third rung from the top	s. 2.9.1 of the CSTC s. 33.2 of the RSST s. 3.5.6(a) of the CSTC s. 26(1) of the RSST s. 30(2) of the RSST s. 51(3) of the LSST (reference to s. 10.4.2.1 of CSA Standard Z11-18)
Other mandatory safety measures Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:	
• **use scaffolding or equipment designed and built for lifting people when workers cannot safely perform their work on the ground or a solid base**	s. 3.9.1 of the CSTC s. 32 of the RSST
• **make sure the ladder or stepladder used complies with the regulations**	s. 25 of the RSST ss. 3.5.3, 3.5.4 and 3.5.7(a) of the CSTC
• **make sure the angle of incline of the ladder complies with the regulations**	s. 26.4 of the RSST s. 3.5.6(d) of the CSTC
• **inspect ladders and stepladders regularly for damage and defects and repair them**	s. 51(5) of the LSST
• **train workers on the safe use of ladders and stepladders**	s. 51(9) of the LSST

Commenté [S10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33_2

Commenté [S12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_5_6&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:26&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20190506#20190506

Commenté [GM17]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Échafaudage

Commenté [S19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:32&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:25&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_3

Commenté [S23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_7

Commenté [S24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:26&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_5_6&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Protective measures

- Elevating platform
- Harness and fall arrest device

Commenté [TS28]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS29]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Image dans tiroir Règles de sécurité dans une échelle
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Chutes de hauteur : danger de chute à partir d'une échelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2053.aspx La sécurité avec les échelles portatives et les escabeaux https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1598.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Ladder falls
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Safety measures for working on a ladder
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Ladder, means, access, station, work, fall, height, protection, prevention, worker
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute à partir d'une échelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute à partir d'une échelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-RME-T0-Électricité-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/electrisation.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Electricity
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Électricité
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-28 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité 2020-06-11 : ajout tiroir élagage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Electricity

Electricity is an essential source of energy, but it is crucial to control it so as not to endanger oneself.

In some sectors, workers have to work near live overhead power lines. For example, on construction sites when erecting structures, renovating roofs or any other task where workers are required to work at a height. Pruning, felling, street light maintenance or putting up billboards are also hazardous tasks.

Working too close to a live power line can cause an electric shock (an electric current passes through the body and can cause injuries), severe burns, a fall or even electrocution (when the level of electric current passing through the body is fatal). To prevent this type of accident, the employer must implement measures to provide a safe workplace for their work team. For their part, workers are responsible for applying these measures and maintaining the required distances from power lines.

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Electricity

When working near an overhead power line, the employer must ensure that one of the following preventive measures is applied: • **the power line is shut off** • **there is a written agreement with the electric power company, such as Hydro-Québec, on the safety measures to be taken and the agreement is made available** • **people, parts, equipment and machinery are further from the line than the minimum approach distances set out in the Regulation, for example, over 3 m if the line voltage is less than 125 kV (other distances may apply depending on the line voltage). Any wheeled and extendable equipment used must be fitted with a range limiting device to ensure the required distances are maintained**	ss. 5.2.1 and 5.2.2 of the CSTC s. 331 of the RSST s. 51(3) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **when the work takes place on a construction site, inform the CNESST in the notice of the opening of the site that work is being carried out near a power line**	s. 2.4.1(1) of the CSTC
• **for work carried out in proximity to low voltage power lines (750 volts or less), there must be insulation between the worker and non-insulated live parts**	s. 5.1.2(g) of the CSTC
• **before carrying out excavation work, make a locate request to Info-Excavation (gas, water mains, power line, etc.)**	s. 3.15.1 of the CSTC s. 51(3) of the LSST

Preventive measures

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Électricité : danger d'électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2056.aspx

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:5_2_1

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:331&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM6]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_4_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS7]: Hyperlien vers le service Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/ouverture_fermeture_chantier/etape0.aspx

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:5_1_2&pointInTime=20180312#20180312

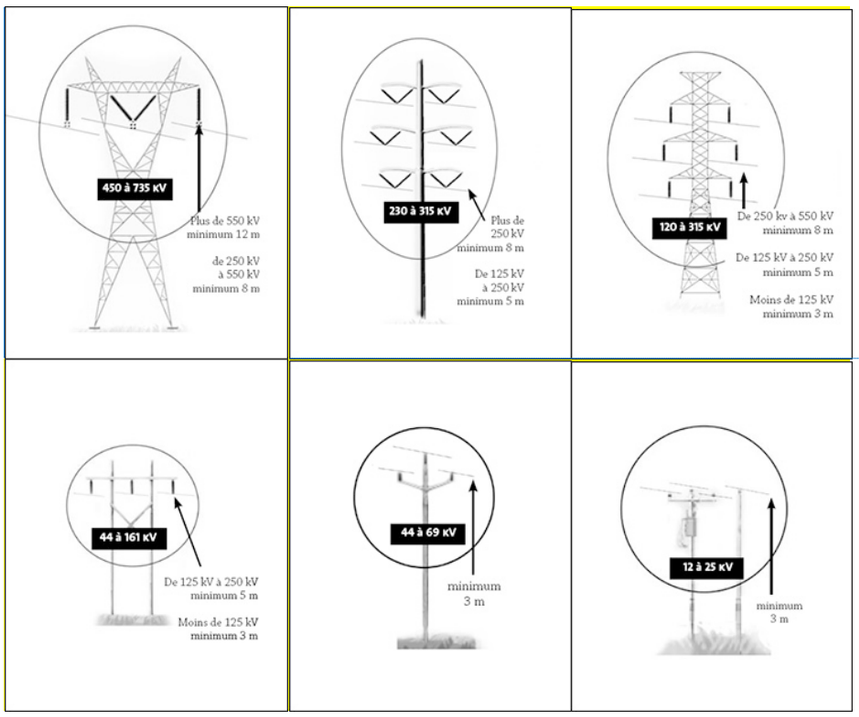
Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Required distances when working near a power line

- 3 m from a power line of less than 125 kV
- 5 m from a 125 to 250 kV power line
- 8 m from a 250 to 550 kV power line
- 12 m from a power line of more than 550 kV



Specific measures for a sector of activity

Pruning

The 3-metre clearance zone around a live power line must be maintained at all times. Branches, logs, pieces of equipment or people must not enter this zone.

In the case of a medium voltage overhead power line, the employer must make sure the risk is controlled to prevent people or objects from entering the 3-metre clearance zone at any time while the work is being carried out by:

- making sure the power line is shut off
- adapting work methods
- using more suitable equipment

If the employer or the worker find that the risk cannot be controlled, they must refuse to carry out the work.

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Commenté [TS13]: 6 images prises dans page https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/electrisation.aspx
Dans tiroir autres distances à respecter

Commenté [GM14]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Images dans tiroir Distances à respecter
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Électricité : danger d'électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2056.aspx Fini le travail sous tension (irsst) http://www.irsst.qc.ca/media/magazines/V23_04/7-14.pdf Élagage - Travaux près d'une ligne électrique sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2084.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/ouverture_fermeture_chantier/etape0.aspx Travail à proximité des lignes électriques - procédé de travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2310.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Danger près des lignes électriques https://www.youtube.com/watch?v=PwUw-zwl-xs&feature=youtu.be&hd=1

Commenté [TS15]: Logo pas à jour dans la vidéo, mais contenu pertinent.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents	Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Electricity
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to protect workers exposed to live overhead power lines
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Electricity, lines, overhead, live, voltage, work, height, electrocution, measures, preventive
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Électricité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Électricité
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-RP-ChuteMemeNiveau-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/risques-priorises/Pages/chute-meme-niveau.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Falls from the same height
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Chute de même niveau
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-21 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : intégration des commentaires 2020-01-30 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Falls from the same height

In all workplaces, workers may fall from the same height.

When the floor is slippery because it has just been cleaned or when it is in poor condition (holes, creased or rippled carpet), workers are at risk of falling. Floors in kitchens, factories or hospitals may also be dirty from water, oil, food, waste or biological fluids that can make the floor very slippery. On construction sites, the ground can be cluttered, in poor condition or slippery due to weather conditions.

The employer is responsible for implementing preventive measures. For their part, workers must rigorously apply them. Falls from the same height can result in sprains, strains, fractures and other injuries. By applying the required preventive measures, they can easily be avoided.

Safety rules

Mandatory safety measures CNESST inspectors will be particularly attentive to situations that can lead to falls from the same height and will ensure that employers implement the necessary preventive measures.	
To prevent falls from the same height, employers must ensure that entranceways, walkways, passageways, floors and work stations are kept in good repair, are not slippery and are kept clear of obstructions, both indoors and outdoors.	ss. 6.1, 6.2, 14.1, 15.1, 15.2, 16.1 and 16.2 of the RSST ss. 3.2.4(a), 3.2.4(b) and 3.2.4(c) of the CSTC

Other measures Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:	
• **make sure the premises are properly lit**	ss. 6.4 and 125 of the RSST s. 3.2.4(f) of the CSTC
• **mark walkways and make sure they are wide enough to allow materials to be handled safely**	ss. 7, 15.3, 15.4 and 15.5 of the RSST
• **make sure there is sufficient clearance between machinery, installations or stacks of materials to allow the work to be performed safely**	s. 16.3 of the RSST and s. 3.2.4(g) of the CSTC
• **make sure materials are stacked so that they do not impede movement in walkways, passageways and aisles**	s. 288.3 of the RSST s. 3.16.2(1)(c) of the CSTC
• **protect electrical wires, extension cords and flexible hoses on the floor**	s. 238(1) of the RSST s. 2.11.3(b) of the CSTC
• **remove refuse and waste material from work stations so that it does not cause any inconvenience, using appropriate containers or an inclined or vertical chute**	s. 18 of the RSST ss. 3.2.2(2)(a), 3.2.2(2)(b) and 3.2.2(4) of the CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:6

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:14

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:15

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204#se:3_2_4

Commenté [GM6]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:6

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:125

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_4

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:7

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:15

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:16

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_4

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:288

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_16_2

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:238

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_11_3

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:18

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **make sure workplaces are laid out so as to protect workers, for example by:** o **installing non-slip flooring in areas where there is a risk of slipping** o **installing visual markers to indicate differences in floor height** o **choosing a type of flooring suitable for the activities carried out during the construction of a new establishment or during the renovation of an existing establishment**	s. 51.1 of the LSST
• **make sure work is organized safely, for example by:** o **scheduling work and allowing the time required to perform tasks in order to avoid rushing** o **establishing a program for workplace maintenance, including parking lots and access roads** o **establishing work procedures for managing spills that include prompt cleaning, designation of a responsible person and the installation of signage until the spill has been cleaned up** o **using appropriate products for the type of flooring for floor maintenance**	s. 51.3 of the LSST
• **identify, control or eliminate situations that could cause workers to fall from the same height, for example by:** o **regularly inspecting workplaces to detect and correct these situations** o **making it compulsory to wear shoes with non-slip soles in workplaces with a high risk of slipping due to the nature of the activities** o **providing removable spikes during the winter period to workers who are required to visit customers outside the workplace**	s. 51.5 of the LSST
• **inform workers about the risk of falls from the same height and about safe work methods**	s. 51.9 of the LSST

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Specific measures for a sector of activity

Food service and processing

Commenté [GM24]: Tiroir fermé.

The floors of kitchens, butchers' shops and food processing plants must always be carefully maintained to prevent falls. Fat from cooking oils, water or blood from carcasses can make the floor very slippery.

To prevent falls from the same height:

- wash the floor near the fryers with a powerful degreaser and very hot water
- preferably place the fryers in an area of the kitchen where fewer people go by
- install garbage cans in easily accessible locations
- pick up anything that falls on the ground immediately
- at the dishwashing station, install a specially designed water mat to prevent the formation of puddles
- remove and clean the mat regularly
- maintain the dishwasher to prevent water leakage
- if there is no mat, use a scraper to direct water to the drain
- keep the floor clear
- in a butchers' shop, do not use cardboard boxes to absorb blood that falls on the floor. keep floors clear and absorb liquids with a mop

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	Comment choisir une chaussure de travail antidérapante - irsst https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/100903/n/choisir-chaussures-antiderapantes
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Falls from the same height
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to prevent falls from the same height in the workplace
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fall, same, height, accident, worker, floor, slippery, responsibility, measures, preventive
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute de même niveau
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail
twitter:card	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute de même niveau
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-SP-Violence-ApprobFinST-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/petits-commerces/Pages/petits-commerces.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Workplace violence
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Violence en milieu de travail
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Aménagement et organisation du travail, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Dentisterie, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Liés à la sécurité / Psychosociaux Type : Risque prédominant
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-04 : création de la fiche 2020-03-13 : envoi en harmonisation 2020-03-19 : harmonisation 2020-03-20 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-19 : rédaction finale 2020-05-20 : envoi en révision linguistique 2020-06-05 : envoi en approbation finale 2020-06-05 : révision pour donner suite aux commentaires du secteur 2020-07-14 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Workplace violence

In all sectors of activity, workers may face violence in the course of their work. There are two types of workplace violence:

Internal violence
Internal violence occurs among staff members from all hierarchical levels in the same organization, including managers.

External violence
External violence can occur between workers and any other person in the workplace who does not have an employment relationship with the company, such as a client, patient, student or supplier. Violence may arise from the nature of the workplace, type of work or circumstances of work.

Different forms of violence

- Physical: use of force against a person, assault, property damage
- Verbal: insults, shouting, threats
- Psychological: offensive and demeaning remarks, rumours
- Symbolic: aggressive or threatening actions expressing intent to injure or harm, inappropriate or degrading attitudes
- Sexual: touching, rape

Psychological or sexual harassment is also violence and can occur in the workplace. Any form of violence must be reported, as it can adversely affect the targeted person's physical or psychological well-being.

Commenté [1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Factors that can increase the risk of workplace violence

Some factors are known to increase the risk of workplace violence, such as:

- handling cash, valuables or medication
- inspecting or enforcing regulations
- providing services, training, health care
- working with unstable people
- working in places where alcohol is served
- working alone or with just a few people or in places where there are few people around
- community work and home care services
- mobile workplaces (taxi, public transit)
- working in times of intense organizational change (downsizing, strike)

Obligations and responsibilities of employers and workers

Commenté [GM2]: Tiroir fermé.

Employers and workers must prevent risks of workplace violence:

Employers

- Develop and implement a policy against psychological or sexual harassment in the workplace
- Use methods and techniques to identify, correct and control risks of workplace violence that may arise in the company
- Ensure that the organization of work and the work methods and techniques used are safe and protect the health of workers.
- Provide a safe working environment for workers (controlled access, camera surveillance, emergency telephones, alarm buttons, whistles).
- Instruct, train and supervise workers on the risks of violence associated with their work.

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risque/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Workers

- Take the necessary measures to protect their health, safety and physical well-being and those of other people in or near the workplace.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Participate in the identification, correction and control of workplace violence risks.
- Use the methods and techniques put in place in the company.

Preventive measures

Commenté [DM5]: Tiroir fermé

To ensure the health and safety of workers, various preventive measures appropriate to the clientele should be implemented, such as:

- Develop and implement a policy against violence that lists the forms of violence, mentions the non-tolerance of violent behaviour, describes expected behaviours, identifies the people concerned and the roles and responsibilities of all.
- Establish a violence prevention program.
- Define a procedure for safe intervention during a crisis situation.
- Train workers on obligations, the preventive measures put in place and how to respond to a situation of violence.
- Investigate and analyze an incident of violence or a situation that could lead to an accident.
- Establish support measures (post-incident review, employee assistance program, return-to-work measures).

Specific measures by sector

Retail trade

Commenté [DM6]: Tiroir fermé

Workers in convenience stores, gas stations, restaurants, shops and big box stores are more likely to be at risk of assault and armed threats, such as robbery. This type of theft usually involves the use of violence or threats.

To ensure the safety of workers, employers can take various steps to prevent these situations, such as:

- clear windows to maximize visibility inside
- organize work safely
- train workers to respond safely to a robbery

At all times, in a situation of violence

- Stay calm and polite
- Do not intervene physically
- Call 911
- Make a written report of the event

During a robbery

- Follow the thief's instructions
- Stay calm and cooperate
- Do not talk to or upset the thief
- Explain any gestures or movements you make and do not make any sudden movements;
- Do not intervene physically
- Do not try to stop the thief
- Do not activate the alarm system unless it is silent, is not visible and you can do so safely
- Give the thief what they ask for
- Observe the thief so that you can report the information later
- Never follow the thief

After a robbery

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Lock the doors
- Do not touch anything
- Call 911
- Note any relevant information
- Do not discuss the amount stolen with people who are not concerned
- Consult a health professional, if necessary

Health care and social services

Health care and social service workers, such as nurses, social workers and specialist educators, may have regular contact with distressed or aggressive clients for a variety of reasons. Physical or mental health problems, cognitive impairment, alcohol, drug or medication intoxication can lead to violence and aggression.

For these workers, it is important to recognize the warning signs of a violent episode and to apply intervention measures to quickly defuse a situation that could get out of hand and avoid physical contact.

The Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) provides extensive and relevant documentation on the prevention of assault and violence.

Commenté [DM7]: Tiroir fermé

Commenté [8]: Hyperlien vers L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales https://asstsas.qc.ca/

Commenté [GM9]: Hyperlien vers https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ● Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. ● Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2015-2018 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC-300-331.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	ASSTSAS https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cchst.ca/topics/wellness/violence/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Workplace violence and aggressive clienteles
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to protect workers exposed to violence and aggressive clienteles
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Violence, work, clienteles, aggressive, threats, services, social, psychological, harassment, assault
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Violence au travail et clientèles agressives
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Violence au travail et clientèles agressives
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Prédominant-TMS-TraducEn-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/maux_dos/Pages/dos_limites.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de l'agriculture https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_1002.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Musculoskeletal disorders
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Les troubles musculosquelettiques
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Aménagement et organisation du travail, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Dentisterie, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Ergonomique Type : Risque prédominant
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-03 : création de la fiche 2020-03-09 : rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-04-22 : intégration des commentaires de Johanne Prévost 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-19 : intégration des commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-20 : envoi en révision linguistique 2020-06-05 : envoi en approbation finale 2020-06-15 : intégration des commentaires du secteur 2020-06-15 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Musculoskeletal disorders

What is a musculoskeletal disorder?

Back pain, shoulder pain, tendinitis, bursitis, epicondylitis, lumbar sprain and herniated disc are some of the musculoskeletal disorders (MSDs) that workers can develop while doing their work.

Musculoskeletal disorders include all musculoskeletal injuries that affect joints, muscles, tendons, ligaments, cartilage and sometimes nerves. These injuries are usually caused by excessive strain on soft tissues, when the demands of the work exceed the tissues' ability to adapt.

Musculoskeletal injuries are the most common type of injury in all workplaces. The hands, wrists, elbows, shoulders, neck and back are the most commonly affected parts of the body.

Signs of a musculoskeletal disorder

- Joint pain (during movement and at rest)
- Joint discomfort
- Joint stiffness
- Localized fatigue (decreased endurance and muscle strength)
- Reduction in range of motion to the point of inability to move
- Swelling
- Numbness
- Increased tenderness

Musculoskeletal disorders can develop suddenly or gradually. The frequency, intensity and duration of exposure to hazardous work situations influence the significance of the effects of the work on the worker. Early signs of a musculoskeletal disorder must be responded to promptly. Otherwise, the problem may get worse and the worker reduces their chances of achieving a full recovery.

The 3 stages of musculoskeletal disorders

Stage 1	Stage 2	Stage 3
• Pain and fatigue during work hours • No symptoms in the evening and after work	• Symptoms during work hours • Symptoms persist after work hours	• Symptoms persist even at rest • Pain is felt even without making repetitive movements • Pain disturbs sleep
This condition can last for weeks. It is a reversible condition, that is, the inflammation can resolve completely.	Pain may wake the worker up at night. This condition can last for months. It is preferable to consult a health professional before reaching stage 3.	At this stage, musculoskeletal disorders can be irreversible and there is no guaranteed treatment. There is a risk that the pain will become chronic, which is why it is important to consult a health professional as soon as the symptoms are confirmed, that is, in stage 2.

Prevention of musculoskeletal disorders in the workplace (Tiroir fermé)

To prevent the risk of workers' developing musculoskeletal disorders, employers and those responsible for occupational health and safety must remain vigilant with respect to working conditions. It is important to have effective management in the workplace.

Identify the causes

Commenté [TS1]: Hyperlien vers publication Troubles musculo-squelettiques: une démarche simple de prévention https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1554.aspx

Commenté [TS2]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The first step is to identify the causes of musculoskeletal disorders. To clearly identify the problem to be solved, it is necessary to:

- recognize the signals the body sends (stiffness, pain, numbness, frequency and severity of symptoms, etc.)
- make the connection between the discomfort and the work (which task triggers pain, what might be causing the discomfort)
- determine the constraints imposed by the task (heavy load, rapid pace, vibration, etc.)
- identify elements that can be modified (share work to reduce intensity, lighten the weight of equipment and loads, rearrange the workplace to shorten reach distances, etc.)

Correct the situation

The second step is to take concrete action to correct situations that involve risks. To do this, it is necessary to:

- test the solution
- assess the outcome and make adjustments as necessary

A technical solution (for example, an ergonomic layout) may be combined with administrative measures (for example, alternating tasks appropriately) to achieve the objective.

Control the risk

Controlling means preventing the risk from reappearing. Once the risk has been eliminated or the situation has been corrected, control measures are intended to ensure that the problem is resolved in the long term. Adjustments are made based on the knowledge gained at the correction stage. For example, the employer can:

- develop a purchasing policy that includes recommendations on the tools or equipment to be purchased
- update worker training
- carry out inspections and apply monitoring and control measures
- regularly check whether the measures used are effective
- set up an MSD monitoring system

It is important to ensure the corrective measures taken are permanent.

Main risk factors for musculoskeletal disorders

When a job involves a risk of musculoskeletal disorders, the worker or supervisor must be aware of the risk in order to be able to prevent it. Each risk factor can contribute to a greater or lesser extent. Risk factors for musculoskeletal disorders are often combined.

Excessive physical effort

The force applied is one of the main risk factors for musculoskeletal disorders. It is the force deployed by the body to, for example, lift, use or carry an object. Physical force is often required to perform a task, such as open a door, operate a tool or push a cart. Sometimes, significant force is required and the effort becomes excessive. Excessive physical effort is an effort that exceeds the worker's physical capabilities. Lifting, pushing, pulling or carrying a heavy, bulky or unstable load can lead to excessive effort.

Ways to reduce risk

The most effective solution is to eliminate the source of the risk by designing the task better, for example by mechanizing a loading activity that was done manually. When this is not possible, a preferred solution is to use the appropriate material handling equipment for the task and to follow recommendations for safe use to reduce the effort whenever the situation allows.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques

Commenté [GM6]: Tiroir fermé.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Manipulation manuelle de charges

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de manutention et de levage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Unnatural postures

The body position required to perform a task can put excessive strain on joints. Every joint has a neutral or natural posture, where it feels the least amount of strain. It also has an end range of motion or a position where it feels the greatest amount of strain. An awkward posture is therefore a significant risk factor for musculoskeletal disorders.

Often, an unnatural posture is combined with the use of force. In this work situation, 2 risk factors are present (an awkward posture and the use of force) and interact, increasing the strain on the joint.

Ways to reduce risk

The ideal solution lies in the design and organization of the work station, where possible. Ergonomic work spaces allow workers to perform their tasks in the most natural position possible. This type of solution is even more important when workers have to apply force.

Commenté [GM9]: Tiroir fermé.

Repetitive movements

Some tasks involve repeating the same movements, which puts significant strain on the parts of the body and the tissues concerned. When the tissues fail to recover, this is referred to as overuse. Repetitive movement, combined with one or more other risk factors, increases the risk of developing a musculoskeletal disorder.

Ways to reduce risk

The most effective solution to this problem lies in the design of the task. Whenever the situation allows, the tasks should be designed or corrected so that the parts of the body used have time to recover.

Commenté [GM10]: Tiroir fermé.

Exposure to vibration, shock or impact

Workers who use vibrating tools, such as drills, sandblasters, jackhammers and other tools that emit vibrations may be uncomfortable and even develop musculoskeletal disorders, such as hand-arm vibration syndrome. The sensitivity of their hands may also be affected.

Workers who regularly drive a car, truck, tractor or off-road vehicle are also exposed to vibrations that can affect the whole body in the long term. There are seats that neutralize vibration from the vehicle and protect workers.

Ways to reduce risk

The best way to protect yourself is to minimize exposure.

- Use well-designed, balanced and well-maintained tools that emit less vibration
- Adjust the tool to reduce vibration at the source.
- Use a vibration-absorbing handle.
- Avoid gripping the handle too tightly.
- Wear anti-vibration gloves.

Commenté [GM11]: Tiroir fermé.

Compression of a body region

Some tasks may expose workers to mechanical compression of soft tissues by a hard object. For example, the sharp edges and right angles of some tools can compress or crush the palm of the hand, the

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

base of the thumb or fingers, and cause injury. The risk increases if they are used repeatedly and if force is applied.

Ways to reduce risk

The solution is to use well-designed tools that do not compress a small area of the hand or body. Tools with padded and rounded handles or those designed to minimize the force that has to be applied are preferable.

Insufficient recovery periods

Some work situations involve long work hours with short rest periods. These recovery periods are not always long enough to allow the tissues involved to recover. Especially if workers are exposed to other risk factors, such as repetitive movements, excessive effort or an unnatural position.

Ways to reduce risk

It is important that these periods of intensive work are brief so that the body has the opportunity to recover. Breaks proportional to the effort should be included to allow recovery. They can last a few seconds in a short repetitive work cycle or several consecutive days in other work situations.

Working in the cold

Working in a refrigerated area such as a meat cutting room, a perishable warehouse, or working outdoors in winter, exposes the body to cold. This exposure can create muscle tension because the body tends to become tense when it is cold. Combined with other risk factors, working in the cold can lead to musculoskeletal injuries.

Ways to reduce risk

To avoid the effects of working in the cold, workers should avoid prolonged exposure, dress warmly and take frequent breaks in heated areas. Workers should replace clothing or gloves that become wet during the work day because humidity conducts cold.

Commenté [GM13]: Tiroir fermé.

Commenté [GM14]: Tiroir fermé.

Commenté [TS15]: Hyperlien vers la page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Travail au froid

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Troubles musculo-squelettiques: une démarche simple de prévention https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1554.aspx La prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de l'agriculture https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_1002.aspx Troubles musculosquelettiques – Guide d'évaluation des risques, méthode QEC https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_698.aspx Troubles musculo-squelettiques : N'attendez pas d'avoir mal pour en parler https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/500/Pages/dc_500_238_2.aspx Pour bien régler et bien aménager un poste de travail informatisé https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1735.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	http://manutention.irsst.qc.ca/ https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/pdsb-deplacement-de-personnes https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/ergonomie-amenagement-et-organisation-du-travail Les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur reliés au travail https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/user_upload/Uploads/tx_asssmpublications/pdf/publications/2-89494-390-3.pdf
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

vous intéresser	
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Musculoskeletal disorders
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to protect workers from musculoskeletal disorders (MSDs)
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Disorders, musculoskeletal, injuries, material handling, pain, back, posture, static, effort, repetition, ergonomics
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Troubles musculosquelettiques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Troubles musculosquelettiques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)

Commenté [TDM16]: Non surligné en jaune

Commenté [TDM17]: Non surligné en jaune

Commenté [TDM18]: Non surligné en jaune

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-DéménagementSecuritaire-TraducEn-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/manutention/Pages/reduire_risques_demenagement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	L'organisation du travail : la clé d'un déménagement sécuritaire! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1718.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Safe move
Libellé de navigation	Moving / Moving safety
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Entreposage, usine et manufactures, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien Risques : Physiques / Ergonomique Type : Risque prédominant / Information préventive
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-09 : création de la fiche 2020-04-14 : mise à jour de la rédaction 2020-04-14 : envoi en harmonisation 2020-04-17 : harmonisation 2020-04-17 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-27 : intégration des commentaires du secteur 2020-05-27 : envoi en révision linguistique 2020-06-17 : envoi en approbation finale 2020-07-13 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Moving safety

Movers are exposed to several risks of injury, such as dropping furniture, skinning or pinching fingers or slipping or falling while carrying a load.

Lack of time can also become a risk factor, especially in the high season for moving. Planning is an essential step for a safe and efficient move. Safe work measures must also be applied.

Important!

When it is very hot, it is important to follow appropriate preventive measures to avoid heat stroke. For example, adjust the pace of work, take short breaks regularly, drink plenty of cool water and wear appropriate clothing.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Coup de chaleur

Safety rules

Recommended safety measures

Commenté [GM2]: Tiroir ouvert.

- Park the moving truck as close as possible to the moving location to reduce the distance to be covered when carrying loads.
- Make sure passageways are clear.
- Use walk ramps and platforms as much as possible to facilitate access to the truck and avoid stairs. Walk ramps and platforms must be fairly wide (minimum 60 cm) and the gradient must be as low as possible.
- Preferably use wheeled material handling equipment to move loads. For example, stack boxes on a hand truck and use an appliance truck to move household appliances. For very heavy loads, such as a piano or a large refrigerator, use specialized equipment.
- Always work in pairs and use moving straps that intersect at the back to carry shelves, cabinets, household appliances and any other heavy furniture.
- Make sure you use an appropriate material handling technique: grasp the load firmly, hold it close to the body and do not lift excessive loads.

Commenté [TS3]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 2 roues

Commenté [TS4]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à électroménagers

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Manipulation manuelle de charges #méthode de travail sécuritaire pour les travailleurs

Safe technique for loading and unloading

Commenté [GM6]: Tiroir fermé.

- Organize the work so as to avoid unnecessary material handling.
- Determine the order in which the boxes will be moved.
- Avoid using defective equipment.
- Create balanced stacks.
- Avoid carrying objects that are too heavy and ask a co-worker for help if necessary.
- Put light items at the top of the load.
- Put equipment away as you go along so that nothing is left lying about.
- Do not move the vehicle without securing the equipment.
- Fold blankets and put them away as you go along.

Safe technique for carrying boxes

Commenté [GM7]: Tiroir fermé.

- Assess the weight, stiffness, stability and centre of gravity of the box.
- Grasp the box firmly with your hands.
- Avoid picking up several boxes at once so that you always have a clear view.
- Bring the box close to your body before lifting it.
- During transport, keep the box as close as possible to your body and at hip height.
- Avoid twisting your back when you have a load in your hands.
- Adopt a comfortable posture during material handling. Walk with your feet slightly apart, knees slightly bent and back straight. Take small steps.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Avoid jerky movements.
- Avoid handling materials above shoulder height.

Planning for a safe move

Commenté [GM8]: Tiroir fermé.

Before the move

- Make sure the required handling equipment and materials are:
  - accessible
  - in good condition
  - suitable for the task to be performed
- Plan the path you are going to take
- Clear the work space

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Appareils de manutention et de levage

Inspection of access and the premises

Before undertaking the move, the work team must:

- visit the premises to organize and assign tasks
- take into account the particularities of the space (stairwell, narrow or winding stairs, large handrails, low doors, cramped entrance, etc.)
- check the condition of lifts and freight elevators, where applicable
- check the width and strength of the stairs
- clear all the areas you will be passing through (access, entrances and corridors)
- clear the path:
  - make sure the floor is clean and unobstructed
  - make sure the stairs are clean and unobstructed
  - remove any doors that make access difficult
  - wedge open doors that must be kept open
  - roll carpets up
  - remove paintings, green plants, etc.
  - clean the floor, depending on the season (remove snow, ice, dead leaves, etc.)
- locate differences in floor height
- make sure there is adequate lighting

Preparation and inspection of the goods

Movers must make sure that the following precautions have been taken before loading begins.

- Furniture drawers have been emptied, blocked or removed.
- Movable or sliding parts of furniture have been disassembled or secured.
- Nails and screws have been removed or protected.
- The movable part of the sofa bed has been secured.
- The tops of cabinets and furniture are completely clear.
- The furniture is wrapped in blankets.
- For household appliances:
  - drain water
  - wedge moving parts
  - never dismantle electrical or gas-powered appliances.
- Never move appliances with an oil, gas or gasoline tank.

Preparation of boxes

If the customer packs the boxes, the movers must:

- check their strength and make sure nothing is sticking out
- mark the boxes
- make sure containers of liquids are tightly sealed

If the moving team packs the boxes, the movers must:

- choose strong boxes, preferably with handles

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- avoid filling them with heavy items
- seal containers of liquids tightly and identify the boxes containing them
- make stable stacks no higher than shoulder height
- start by packing the top shelves, if emptying a bookcase

Relevant training

- Accident risks
- How to use equipment
- The main material handling principles
- Teamwork
- Vehicle loading methods
- Safe driving
- Risk of heat stroke and prevention

Protective measures

- Work gloves:
  - that fit properly
  - that cover the wrists and lower forearms
  - that are made of materials that will reduce slippage of loads and absorb sweat
- Clothing:
  - that is loose enough to allow movement
  - that covers the shoulders (a T-shirt, but not a vest) and the thighs (shorts and pants)
  - that absorbs sweat
- Work shoes with non-slip soles and protective toe cap:
  - for workers, protective footwear that complies with CSA Standard CAN/CSA-Z195-02, required under section 344 of the *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*;
  - for individuals, preferably the same protective footwear as for workers; otherwise, closed shoes with good support

Do not wear jewellery that can get stuck or caught, such as rings or bracelets.

Commenté [GM10]: Tiroir fermé.

Commenté [TS11]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Gants de travail

Commenté [TS12]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Chaussures antidérapantes

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	L'organisation du travail : la clé d'un déménagement sécuritaire! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1718.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Moving safety
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to protect workers from the risk of injury associated with moving
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Moving, safe, worker, measures, equipment, material handling, loads, risk, injury, transport
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Déménagement sécuritaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Déménagement sécuritaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Manutention-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/manutention/Pages/manutention_manuelle.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune (sauf que la référence à l'IRSST de la page Ressources a été ajoutée dans les liens pertinents et la page Références est supprimée).
Titre de la page	Manual material handling
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Manipulation manuelle de charges
Langue (FR ou EN)	Enw
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Physiques / Ergonomique Type : Information préventive / Manutention
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-05 : création de la fiche 2020-04-14 : mise à jour de la rédaction 2020-04-14 : envoi en harmonisation 2020-04-17 : harmonisation 2020-04-17 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-27 : intégration des commentaires du secteur 2020-05-27 : envoi en révision linguistique 2020-06-17 : envoi en approbation finale 2020-07-13 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Manual material handling

Workers are required to move and carry loads in many workplaces. Examples include factories, warehouses, the manufacturing and food processing sectors and stores.

Manual material handling includes lifting, setting down, pushing, pulling, carrying or moving a load. The load handled can be a person or an object.

Safety rules

Safety principles for the worker

To avoid injury when lifting and carrying loads manually, workers should apply the following principles:

- Assess the load (weight, shape, balance) and context to determine the best handling method before moving an item

Where possible and applicable:

- ask for help
- use the safe handling techniques learned
- use wheeled handling equipment to move heavy loads (push rather than pull wheeled equipment)

Where manual handling is required:

- try to reduce the initial load (when picking it up) by bringing the load closer to the body and limiting flexion of the trunk
- control the distribution of the load by balancing the load symmetrically
- maintain the natural curve of the back
- perform movements using the strength of the thighs
- make sure the worker remains stable from pick up to set down by removing all obstacles
- try to maintain a continuous grip from pick up to set down
- slide, pivot, rock and roll the load instead of lifting it

Risk factors associated with manual material handling

Manual material handling is a task that involves risks of injury and musculoskeletal disorders. Risk factors associated with handling tasks are often combined. This combination of factors increases their potential effects on the body. In order to limit the repercussions, it is important to identify, correct and control them quickly.

Excessive effort

This type of effort is usually made at the beginning of the lifting movement and exceeds the worker's physical capabilities. It is the result of a load that is too heavy or too far away or too high in relation to the body of the person picking it up.

Asymmetrical effort

This type of effort creates an imbalance because it is concentrated on one part or one side of the body. This type of imbalance, for example when the spine is twisted, weakens the body.

Sudden effort

A sudden effort is often made unexpectedly, for example to avoid a fall during a loss of balance.

Commenté [GM1]: Tiroir ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention

Commenté [TS3]: Hyperlien vers http://manutention.irsst.qc.ca/intervention-et-prevention/une-nouvelle-approche-de-formation-en-manutention/

Commenté [GM4]: Tiroir fermé.

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS6]: Hyperlien vers https://manutention.irsst.qc.ca/manutention-et-risques/les-risques-en-manutention/

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Cumulative effort

This refers to the same effort made repeatedly or over too long a period. This addition of effort causes fatigue, increasing the risk of musculoskeletal disorders. For example, going up and down steps repeatedly.

Other risk factors for musculoskeletal disorders, such as working in the cold or insufficient recovery time, may also be involved in some cases.

Preventive measures

To prevent musculoskeletal disorders associated with manual material handling tasks, it is important to identify situations and movements that represent risk factors for the worker. For example, a worker may have to place heavy loads on a shelf that is too high or perform a task that requires a repetitive effort. These situations must be corrected quickly. The earlier you respond when the first signs of discomfort appear, the more likely you are to avoid a permanent injury.

Use of material handling equipment

The best way to avoid the risk of musculoskeletal disorders is to reduce the effort required to perform tasks. Numerous types of material handling equipment can be used to perform the main types of transportation and reduce the load as much as possible for the worker.

Organization of work

The solution sometimes lies in the organization of work. Repetitive tasks can be done over shorter periods. Varying the types of effort required and the parts of the body used during the same shift is very important to allow musculoskeletal tissues to recover. Tasks can also be done by 2 workers when the effort required is too great for a single worker.

Worker training

Providing training to workers will give them the tools they need to perform their tasks in an ergonomic manner. Teaching safe work techniques will enable workers to better control risk by reducing effort and optimizing movement. Specific work techniques can be taught to workers.

Specific measures for a sector of activity

Moving and delivery services

There is a high risk of injury in the moving and delivery services sectors, such as straining when carrying loads that are too large or too heavy, dropping furniture, skinning or pinching fingers, slipping or falling while carrying a load. To avoid injury, delivery people and movers must use the following material handling equipment whenever possible:

- platform truck
- moving straps
- 2-wheel hand truck
- stair climbing hand truck
- powered stair climbing hand truck
- 4-wheel hand truck
- hand truck
- appliance and vending machine hand truck
- dolly

Commenté [TS7]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Travail au froid

Commenté [GM10]: Tiroir fermé

Commenté [TS11]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Commenté [TS13]: Hyperlien vers Déménagement/Déménagement sécuritaire

Commenté [TS14]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot à plateforme

Commenté [TS15]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Courroies de déménagement

Commenté [TS16]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention//Diable à 2 roues

Commenté [TS17]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à escalier manuel

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à escalier motorisé

Commenté [TS19]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 4 roues

Commenté [TS20]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable de manutention

Commenté [TS21]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable pour électroménagers et machines distributrices

Commenté [GM22]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Socle roulant

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Warehousing, manufacturing plants and factories

Shelving goods in a warehouse and moving large drums in a factory, for example, are tasks that require a great deal of effort on the part of the worker when they are done manually. To avoid unnecessary and repetitive strain, workers in warehouses, manufacturing plants or factories must use the following material handling equipment whenever possible:

- drum gripping accessories for lifting equipment
- platform truck
- scissor lift table cart
- ladder cart
- panel cart
- bar and pipe truck
- tyre cart
- conveyor
- upright drum discharger
- drum truck (2 wheels)
- drum truck (4 wheels)
- bucket hand truck
- convertible hand truck
- portable crane
- magnetic sheet handler
- general purpose hoist
- drum dolly
- dolly
- dolly with drawbar
- pallet dolly
- vacuum lifter
- scissor lift table
- pallet hand truck
- hand-operated electric pallet truck
- tricycle

Construction and demolition

On a construction site, workers carry materials (buckets of cement, bricks, etc.) and tools that are very heavy and sometimes difficult to carry close to the body. They also have to carry oversized loads such as gypsum or plywood panels, pipes or ladders.

To avoid injury, construction workers must use the following material handling equipment whenever possible:

- wheelbarrow
- platform truck
- ladder cart
- panel cart
- bar and pipe truck
- drum truck (2 wheels)
- drum truck (4 wheels)
- bucket hand truck
- convertible hand truck
- portable crane
- magnetic sheet handler
- general purpose hoist
- dolly
- dolly with drawbar
- pallet dolly
- pallet hand truck
- hand-operated electric pallet truck
- tricycle

Agriculture

Commenté [GM23]: Tiroir fermé.

Commenté [TS24]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Accessoires de préhension de barils pour appareils de levage

Commenté [TS25]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot à plateforme

Commenté [TS26]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS27]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS28]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS29]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS30]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS33]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS34]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS35]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS36]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS37]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS38]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS39]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS40]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS41]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS42]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS43]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS44]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS45]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS46]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS47]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS48]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM49]: Tiroir fermé.

Commenté [TS50]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS51]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM52]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS53]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS54]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS55]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS56]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS57]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS58]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS59]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS60]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS61]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS62]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS63]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS64]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS65]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS66]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS67]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM68]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The risks of musculoskeletal disorders associated with agricultural work are high and very varied. Field work, harvesting and milking, for example, can be very hard on the body. On a farm, workers often have to carry very heavy loads such as soil, grain or equipment. To avoid putting more strain on their body, farmers must use the following material handling equipment whenever possible:

- wheelbarrow
- ladder cart
- 2-wheel hand truck
- stair climbing hand truck
- powered stair climbing hand truck
- four-wheel hand truck
- hand truck
- bucket hand truck
- portable crane
- dolly with drawbar
- tricycle

Retail trade

Receiving, handling and storing goods are tasks that can quickly become exhausting and involve a high risk of injury if done manually. Space is often maximized in warehouses and shelves can be high and difficult to reach. To avoid injury, workers must use the following matieral handling equipment whenever possible:

- platform truck
- book cart
- tyre cart
- conveyor
- 2-wheel hand truck
- stair climbing hand truck
- powered stair climbing hand truck
- four-wheel hand truck
- hand truck
- appliance and vending machine hand truck
- ladder
- stepladder
- dolly
- dolly with drawbar
- pallet dolly
- pallet hand truck
- hand-operated electric pallet truck
- tricycle

Commenté [TS69]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et contrôler les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS70]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Brouette

Commenté [TS71]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot pour échelle

Commenté [TS72]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 2 roues

Commenté [TS73]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS74]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS75]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS76]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS77]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS78]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS79]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS80]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [GM81]: Tiroir fermé.

Commenté [TS82]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS83]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS84]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS85]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS86]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS87]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS88]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS89]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS90]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS91]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS92]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS93]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS94]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS95]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS96]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS97]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	http://manutention.irsst.qc.ca/ http://manutention.irsst.qc.ca/intervention-et-prevention/une-nouvelle-approche-de-formation-en-manutention/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Manual material handling
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures for workers who are required to perform manual material handling activities
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Material handling, manual, loads, move, transport, equipment, musculoskeletal, effort, injury
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Manipulation manuelle de charges
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Manipulation manuelle de charges
twitter:description	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

POSITIONNEMENT SUR LA TRADUCTION DES CONTENUS DU SITE WEB DE LA CNESST

Mise en contexte

Dans le cadre de la refonte du site Web de la CNESST, un positionnement doit se faire pour la traduction multilingue des contenus du site.

Lors du dépôt du dossier d'affaires, la version anglaise du site était considérée hors portée au moment de la mise en ligne. Cependant, dans l'appel d'offres TI, la demande est faite afin que le fournisseur nous présente une solution supportant le multilingue (par exemple : anglais ou espagnol).

Cependant, pour éviter un recul de service pour les clientèles, il est essentiel qu'un minimum acceptable (situation actuelle) de contenus anglais soit disponible lors de la mise en ligne du nouveau site.

Situation actuelle

Les 4 sites visés par la refonte contiennent 537 pages en langue anglaise.

CNESST	NT	ES	SST
0	299	5	233

Cadre normatif

La Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française à la CNESST :

> 11.10 Site Web
> Le site Web de la CNESST est en français et la page d'accueil est offerte par défaut dans cette langue. Lorsque le site comprend également de l'information dans une autre langue, elle doit figurer dans une section distincte qui évite de reproduire l'ensemble de l'information disponible en français. De plus, l'information dans une autre langue que le français destiné à un public cible de l'extérieur du Québec est inscrite dans une section réservée à cette fin et identifiée comme telle. Cette information doit être disponible en français dans le site Web de la CNESST.

Recommandation faite par le Comité permanent de la Politique de la CSST en matière de langue pour la clientèle Travailleur (personne physique) à la VPTI en juillet 2012 :

[redacted]

Recommandation de l'OQLF à la CNT

[redacted]

Coûts approximatifs de traduction

	Nombres approximatifs de pages anglaises sur les sites	Nombres moyens de mots par pages	Coûts moyens par mots en traduction	Total
CNESST	0	750 mots par page	0,25 $	0 $
NT	299			56 062,50 $
ES	5			937,50 $
SST	233			43 687,50 $
				100 687,50 $

Scénarios et coûts approximatifs d'intégration de la traduction

	Nombres approximatifs de pages anglaises sur les sites	Temps alloué à l'intégration des pages	Coûts moyens par jour avec le fournisseur	Total
Scénario 1 Intégration par la CNESST	537 pages	805.50 h d'intégration (1.5 h/pages)	805.50 h x 50 $ / h	40 275 $
Scénario 2 Intégration faites à part égale entre la CNESST et le fournisseurs TI			402.75 h x 50 $ / h 402.75 h x 100 $ / h	20 287.50 $ 40 275 $
Scénario 3 Intégration faites par le fournisseur TI			805.50 h x 100 $ / h	80 550 $

Site web de la CNESST

Orientations pour le volet anglophone du nouveau site

En date du 25 novembre 2019

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Mise en contexte

- **Le site web actuel de la CNESST possède du contenu anglophone :**
  - 299 pages pour le volet Normes du travail
  - 5 pages pour le volet Équité salariale
  - 233 pages pour le volet Santé et sécurité du travail
- **Originalement, le projet Refonte web visait le remplacement du gestionnaire de contenu uniquement. Aucun contenu ne devait faire l'objet de modification.**
- **Lors de son approbation par la C.A. le 28 mars 2018, le projet Refonte web prévoyait alors l'optimisation et la vulgarisation des contenus afin de les rendre plus accessibles (environ 2 000 pages Web à réécrire)**
- **L'intégration de contenus non français au site ou la traduction des contenus réécrits ne faisait pas partie de la portée du projet :**
  - Il était prévu que ces activités soient prises en charge par la récurrence.

Orientations privilégiées

- **Pour éviter un recul de service pour les clientèles lors de la mise en ligne du nouveau site web en janvier 2021, il est proposé de :**
  - Traduire en anglais l'ensemble des nouveaux contenus destinés à la clientèle travailleuse et travailleur, incluant les pages associées à la prévention
  - Rendre disponible en français seulement les pages destinées exclusivement aux employeurs, fournisseurs et partenaires
  - Reconduire les documents PDF en anglais destinés aux employeurs hors Québec qui sont actuellement disponible sur notre site web :
    - La façon de les rendre disponible doit être confirmée puisque la politique mentionne que ce contenu devrait se retrouver dans une section réservée à cette fin et identifiée comme telle, ce qui n'est pas le cas actuellement.
  - Rendre disponible en français seulement le contenu organisationnel (section actuelle « À propos de la CNESST »)
  - Traduire l'ensemble de la navigation du site en anglais, afficher un message lorsque le contenu d'une page est disponible uniquement en français
- **Utilisation de la fonctionnalité multilingue du CMS, tel qu'exigée à l'appel d'offres**
- **L'affichage du site web se fera toujours en français par défaut**
- **Cette approche est conforme aux règles de l'Office québécoise de la langue française (OQLF)**

Stratégie de réalisation proposé

- **Démarrer dès mars 2020, les travaux visant l'introduction de contenus anglophones dans le nouveau site web de la CNESST**
  - Travaux réalisés en parallèle avec la poursuite du projet Refonte Web
  - Travaux sous la supervision de l'équipe de gestion du projet Refonte Web afin d'assurer l'arrimage avec l'équipe de projet
  - À même les budgets récurrents de la DGC (traduction) et de la VPTN (intégration des contenus)
- **Traduction des contenus en deux blocs : mars et juillet 2020**
- **Deux scénarios actuellement à l'étude pour la traduction :**
  - Utilisation des contrats de la CNESST
  - Utilisation du service de traduction offert par le CSPQ
- **Utilisation du contrat « Solution infonuagique de gestion de contenu WEB informationnel et hébergement » pour l'intégration des contenus anglophones dans le nouveau site WEB :**
  - Contrat sous la responsabilité de la DGPNC (VPTN)
  - Le nombre de pages francophone à intégrer pour le nouveau site Web sera inférieur à celui prévu à l'appel d'offres créant ainsi la capacité contractuelle pour l'intégration du contenu anglophone

Coûts et échéancier

- **Coûts des travaux : 152 910**
  - Montant maximal de 126 000$ pour la traduction financé à même le budget 2020 de la DGC
    - ✓ 400 pages X 750 mots/page X 0,42$ par mot
    - ✓ Montant à confirmer suite à la confirmation du scénario retenu
  - Montant de 26 910$ pour l'intégration des contenus financé à même le budget 2020 de la DGPNC
    - ✓ 400 pages X 1,5 heure/page X 44,85$ par heure
- **Échéancier des travaux : mars à septembre 2020**

Site Web de la CNESST

Orientations pour le volet anglophone du nouveau site

En date du 3 décembre 2019

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Mise en contexte

- **Le site Web actuel de la CNESST possède du contenu anglophone :**
  - 299 pages pour le volet Normes du travail
  - 5 pages pour le volet Équité salariale
  - 233 pages pour le volet Santé et sécurité du travail
  - 13 documents du financement destinés à des employeurs hors Québec
- **Originalement, en novembre 2017, le projet Refonte Web visait le remplacement du gestionnaire de contenu uniquement. Aucun contenu ne devait faire l'objet de modification.**
- **Lors de son approbation par la C.A. le 28 mars 2018, le projet Refonte Web prévoyait alors l'optimisation et la vulgarisation des contenus afin de les rendre plus accessibles (environ 2 000 pages Web à réécrire)**
- **L'intégration de contenus non français au site ou la traduction des contenus réécrits ne faisait pas partie de la portée du projet :**
  - Il était prévu que ces activités soient prises en charge par la récurrence.

Orientations privilégiées

- **Pour améliorer l'expérience client et maintenir le niveau de service actuel pour les clientèles lors de la mise en ligne du nouveau site Web en janvier 2021, il est proposé de :**
  - Traduire en anglais l'ensemble des nouveaux contenus destinés à la clientèle travailleuse et travailleur, incluant les pages associées à la prévention;
  - Rendre disponible en français seulement les pages destinées exclusivement aux employeurs, fournisseurs et partenaires;
  - Rendre disponible, dans une section réservée à cette fin et identifiée comme étant des documents destinés à des employeurs hors Québec, les documents du financement déjà disponibles en anglais sur le site Web actuel;
  - Rendre disponible en français seulement le contenu organisationnel (section actuelle « À propos de la CNESST »);
  - Traduire l'ensemble de la navigation du site en anglais, afficher un message lorsque le contenu d'une page est disponible uniquement en français.
- **Utilisation de la fonctionnalité multilingue du CMS, tel que spécifiée à l'appel d'offres**
- **L'affichage du site Web se fera toujours en français par défaut**
- **Cette approche est conforme à la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration.**

Stratégie de réalisation proposée

- **Démarrer dès mars 2020, les travaux visant l'introduction de contenus anglophones dans le nouveau site Web de la CNESST**
  - Travaux réalisés en parallèle avec la poursuite du projet Refonte Web
  - Travaux sous la supervision de l'équipe de gestion du projet Refonte Web afin d'assurer l'arrimage avec l'équipe de projet
  - À même les budgets récurrents de la DGC (traduction) et de la VPTN (intégration des contenus)
- **Traduction des contenus en deux blocs : mars et juillet 2020**
- **Deux scénarios actuellement à l'étude pour la traduction :**
  - Utilisation des contrats de la CNESST
  - Utilisation du service de traduction offert par le CSPQ
- **Utilisation du contrat « Solution infonuagique de gestion de contenu Web informationnel et hébergement » pour l'intégration des contenus anglophones dans le nouveau site Web :**
  - Contrat sous la responsabilité de la DGPNC (VPTN)
  - Le nombre de pages francophones à intégrer pour le nouveau site Web sera inférieur à celui prévu à l'appel d'offres créant ainsi la capacité contractuelle pour l'intégration du contenu anglophone

Coûts et échéancier

- **Coûts des travaux : 152 910$**
  - Montant maximal de 126 000$ pour la traduction financé à même le budget 2020 de la DGC
    - ✓ 400 pages X 750 mots/page X 0,42$ par mot
    - ✓ Montant à confirmer suite à la confirmation du scénario retenu
  - Montant de 26 910$ pour l'intégration des contenus financé à même le budget 2020 de la DGPNC
    - ✓ 400 pages X 1,5 heure/page X 44,85$ par heure
- **Échéancier des travaux : mars à septembre 2020**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-TraducEN-V009**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-diagnostic.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Atelier de rédaction
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	How to manage occupational health and safety in your company
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
Langue (FR ou EN)	EN

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-26 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-06 : envoi en révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-12 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

How to manage occupational health and safety in your company

Taking charge of occupational health and safety means managing health and safety to make workplaces safe for workers. Occupational health and safety management is essential because, among other things, it makes it possible to eliminate the hazards that cause work accidents and occupational diseases while promoting worker participation.

How is your company doing in terms of management?

In order to know where your company stands today in terms of occupational health and safety management, it is essential to get a clear picture of the current situation.

The CNESST provides a diagnostic tool that you can use to take stock of the situation in your workplace based on the 5 winning conditions. You can then use this tool to do an annual diagnosis, track your progress, set new goals based on the results and share them with your staff.

Important

The diagnostic tool is not suitable for construction sites.

In order to make an optimal diagnosis, it is important that the employer, the workers, their representatives or the health and safety committee work together in this process.

This allows workers to participate in the search for appropriate solutions and to fully adhere to safe work methods in addition to being made more aware of health and safety in their workplace.

You can use this picture of the situation in your workplace as a starting point for establishing a prevention program.

Benefits of occupational health and safety management

In addition to promoting the health and safety of workers, taking charge of occupational health and safety brings many benefits, such as

- improving:
  - the company's productivity
  - product quality
- disseminating a positive brand image
- reducing:
  - absenteeism

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [3]:

Commenté [LP4]: Hyperlien vers une page de téléchargement du PDF et sur laquelle on trouve un accès à l'Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements https://dacsg.qc.ca/index.php/373363?lang=fr

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Commenté [LP6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- costs
- the employer's premium rate

- mobilizing workers

Commenté [PL7]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Tarification et prime d'assurance/Classification et taux de prime

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail, articles 58 à 60 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:58
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1692.aspx Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) dans les établissements d'enseignement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1706.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucune.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements https://dacsg.qc.ca/index.php/373363?lang=fr Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	How to manage occupational health and safety in your company
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Taking charge of occupational health and safety means managing health and safety to make workplaces safe.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	take, charge, health, safety, work, OHS, tool, diagnostic, take stock, management
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est gérer la santé et la sécurité pour rendre les milieux de travail sécuritaires.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-prisseSST-ProgrPrev-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/programme_prevention.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Le programme de prévention, un outil méconnu https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html Le programme de prévention : de la loi à la mise en œuvre https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html Outil d'identification des risques https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-identification-des-risques.aspx Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Titre de la page	Developing a prevention program
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : enregistrement en .doc 2020-02-27 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-12 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Developing a prevention program

Developed by the employer, with input from workers, the prevention program is the main prevention tool provided for in the *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. It is one of the most effective ways to:

- make workplaces safe and eliminate hazards at the source
- structure and organize the prevention process
- identify hazards in the workplace
- prioritize prevention actions
- choose preventive measures and controls appropriate to the workplace
- energize the occupational health and safety committee and encourage worker participation
- meet legal or contractual obligations

The prevention program is a prevention action plan that is specific to each establishment and aims to eliminate or control workplace hazards through concrete measures.

All employers are encouraged to implement a prevention program, regardless of their sector of economic activity. It is a mobilization tool for workers to take charge of health and safety in their workplaces.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

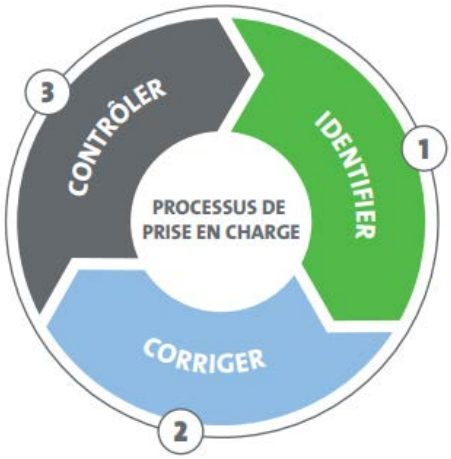
Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Employers who are members of a prevention mutual or who belong to priority groups 1, 2 or 3 are required to establish a prevention program. When a construction site employs 10 or more construction workers at the same time, a prevention program must be established.

The prevention program allows the employer to implement their prevention process in 3 steps.

Prevention process

The prevention process is based on continuous improvement.



The 3 steps must be completed several times and can be completed at different times. The prevention process is ongoing and requires regular follow-up depending on the results to ensure that the improvements and efforts made are maintained.

1. **Identify** - Establish ways to identify hazards in the workplace

The first step is to identify hazards based on:

- periodic inspections
- the Register of Accidents, Incidents and First Aid
- comments, complaints and suggestions made by workers, foremen or the health and safety committee
- the experience of other companies in the sector or other members of the prevention mutual
- risk analysis

2. **Correct** - Take action to correct these situations and eliminate hazards

The hazardous situations identified must then be corrected by eliminating the hazards.

Commenté [LP2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Mutuelles de prévention

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Groupes prioritaires

Commenté [GM4]: Règlement sur le programme de prévention – Programme de prévention propre à un chantier de construction http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/#se:9

Commenté [LP5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Commenté [LP7]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [8]:

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

If the hazard cannot be eliminated at the source, it must at least be controlled and workers must be protected until a permanent solution is put in place.

To do this, the employer must:

- choose the best solution based on their constraints
- set target completion dates and frequencies
- appoint a responsible person
- make the necessary improvements
- assess the results
- make further changes, if necessary

3. **Control** - Implement controls to prevent hazards from recurring

The employer must ensure the corrective measures put in place remain in place and remain effective by implementing controls.

Minimum program content

The prevention program must contain:

- the main sources of hazards in the establishment or work site
- the measures to be taken to eliminate or, if this is not possible, to reduce and control the hazards
- the measures to be taken to ensure that corrective measures are sustainable and effective so that hazards are eliminated or controlled permanently
- the timeframe for implementing the corrective measures and the names of the people responsible

In all cases, the *Règlement sur le programme de prévention* and any regulations relevant to the situation must be complied with at a minimum.

The prevention program is unique to each company. There is no model, since each company is at a different level when it comes to occupational health and safety management.

The CNESST provides a few templates, such as:

- a prevention sheet and bar chart in the *Guide de prévention en milieu de travail*
- a hazard identification, correction and control table in the *Outil d'identification des risques*

Submission of the program

For companies that belong to priority groups 1, 2 or 3, the employer must submit the prevention program within one year of the date of the start of its activities and then at the time of its annual update to:

- the certified association
- the industry association
- the CNESST

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques

Commenté [LP10]: Lien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/

Commenté [FC011]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_16082.aspx?_ga=2.178652580.1084951245.1591016945-269958351.1541186758

Commenté [FC012]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/DC-1000-197.aspx

Commenté [FC013]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Programme de prévention/Groupes prioritaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- the health and safety committee, if any
- the physician in charge
- the prevention representative

For construction sites, the prevention program must be submitted to the CNESST at least 10 days before the start of work.

- When activities on a construction site are expected to occupy at least 25 workers at the same time.
- When it involves the construction of one or more buildings on a site occupying 10,000 metres or more in total area.
- When a construction site presents a high risk of accidents.

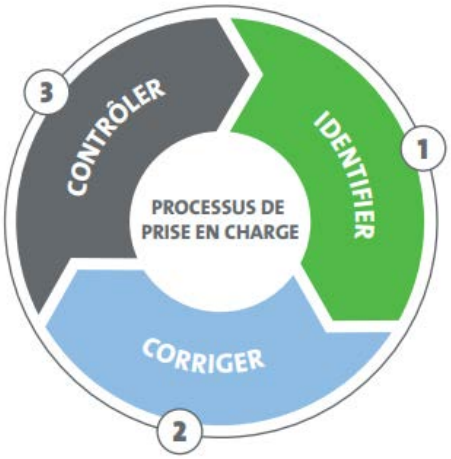
Implementing the prevention program

Once a prevention program has been developed, it must be implemented and integrated into routine operations. It must also be adapted over time to changes in the workplace.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	 Outil d'identification des risques, p. 5 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1 Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC-200-418.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Developing a prevention program
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	What is a prevention program, who must develop one and how?
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	program, prevention, plan, action, work sites, content, submission, establish, group, priority
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Faire un programme de prévention
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Qu'est-ce qu'un programme de prévention, qui doit le faire et comment procéder?
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Qu'est-ce qu'un programme de prévention, qui doit le faire et comment procéder?
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Faire un programme de prévention

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Qu'est-ce qu'un programme de prévention, qui doit le faire et comment procéder?

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-GrPrio-TraducEN--V007**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/programme_prevention.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Qu'est-ce qu'un groupe prioritaire? https://formationsst.csn.info/groupes-prioritaires/quest-ce-quun-groupe-prioritaire/ Quels sont les différents groupes prioritaires? https://formationsst.csn.info/groupes-prioritaires/quels-sont-les-differents-groupes-prioritaires/ Quelles sont les obligations légales des différents groupes prioritaires? https://formationsst.csn.info/groupes-prioritaires/pourquoi-mettre-en-place-des-groupes-prioritaires/
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Priority groups

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Programme de prévention/Groupes prioritaires
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-20 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-06 : révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Priority groups

Developing and implementing a prevention program is an obligation for employers whose establishment (or construction site) belongs to priority groups 1, 2 or 3.

The CNESST encourages workplaces to set up participation mechanisms such as health and safety committees and worker representatives in the establishment.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

What is a priority group?

All companies in Québec are classified into 33 sectors of economic activity, which are divided into 6 priority groups.

Each priority group includes similar economic sectors in terms of occupational health and safety risks.

Breakdown of priority groups by sector of activity

Priority groups	Sectors of activity
Group 1	• Building and public works • Metal product manufacturing • Forest and sawmills • Chemical industry • Mines, quarries and oil wells
Group 2	• Transportation equipment manufacturing • Non-metallic mineral product manufacturing • Wood industry (excluding sawmills) • Rubber and plastic products industry • Primary metal processing
Group 3	• Public administration • Food and beverage industry • Furniture and furnishings industry • Paper industry and miscellaneous activities • Transportation and warehousing

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Group 4	• Trade • Machinery manufacturing (except electrical machinery) • Leather industry • Tobacco industry • Textile industry
Group 5	• Other business and personal services • Communications, power transmission and other utilities • Petroleum and coal product manufacturing • Electrical product manufacturing • Printing, publishing and related activities
Group 6	• Agriculture • Hosiery and clothing • Hunting and fishing • Uncoded files • Education and related services • Finance, insurance and real estate • Miscellaneous manufacturing industries • Medical and social services

Obligations by priority group

The *Loi sur la santé et la sécurité du travail* provides for 4 prevention mechanisms that are either mandatory or encouraged, depending on the priority group. These prevention mechanisms are:

- an occupational health and safety committee
- a prevention program
- an establishment-specific health program
- a prevention representative

Obligations by priority group

Priority group	Prevention program	Establishment-specific health program	Occupational health and safety committee	Safety representative
Priority group 1	Mandatory	Mandatory	Provided for by the Act except in establishments with 20 or fewer workers	Provided for by the Act

Commenté [PL2]: Hyperlien vers : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1

Commenté [3]:

Commenté [LP4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [DM6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Commenté [GM5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Priority group 2	Mandatory	Mandatory	Provided for by the Act except in establishments with 20 or fewer workers	Provided for by the Act
Priority group 3	Mandatory	Mandatory	Not applicable	Not applicable
Priority group 4	Recommended	Not applicable	Not applicable	Not applicable
Priority group 5	Recommended	Not applicable	Not applicable	Not applicable
Priority group 6	Recommended	Not applicable	Not applicable	Not applicable

Commenté [DM8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Commenté [GM7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 49) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:49 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 58 à 61) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:58 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 68 à 86) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:68 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 87 à 97) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:87 Loi sur la santé et la sécurité du travail (articles 112 à 116) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1#se:112 Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%205 Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/ Règlement sur les services de santé au travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2016

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2012
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Priority groups
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	All companies in Québec are classified into 6 priority groups in terms of occupational health and safety risks.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	sector, activity, economic, group, priority, risk, health, safety, work

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Groupes prioritaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Toutes les entreprises du Québec sont classées en 6 groupes prioritaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Toutes les entreprises du Québec sont classées en 6 groupes prioritaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Groupes prioritaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Toutes les entreprises du Québec sont classées en 6 groupes prioritaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-prisseSST-ProgrPrev-IdPrioRisques-TraducEN-V006**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-identification-des-risques.aspx https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Hazard identification and prioritization
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques
Langue (FR ou EN)	EN

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-23 : mise à jour de la rédaction 2020-02-25 : enregistrement en .doc 2020-02-27 : envoi en harmonisation 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-03-26 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Hazard identification and prioritization

Identifying and prioritizing hazards is the first step in the occupational health and safety prevention process.

It allows the employer to develop an action plan or implement their prevention program by identifying the hazards workers are exposed to in their workplace. These hazards can then be eliminated or controlled in order to effectively manage occupational health and safety in the company.

Identifying hazards

Hazards must first be identified, that is, detected in the workplace, and then analyzed in order to establish priorities. It is important to plan hazard identification well to ensure that nothing is overlooked, that the people concerned are freed up, that the exercise is done as objectively as possible and that what is done is recorded in writing.

How to identify hazards

Periodic inspections

Periodic inspection visits can help identify occupational health and safety hazards before work accidents or occupational diseases occur.

The inspection must be objective, rigorous and sensitive to the health and safety of workers. A good knowledge of the workplace is necessary to have an idea of the hazards that the location, tasks or activities may present. The hazards associated with buildings, machinery and other equipment must also be considered.

Periodic inspection allows the problems observed to be analyzed in order to determine the most appropriate corrective measures to apply to counter occupational health and safety risks.

Register of Accidents, Incidents and First Aid

The Register of Accidents, Incidents and First Aid is an important means of identifying hazards and an indicator of the company's occupational health and safety situation. It can serve as a guide for preventive measures by providing a record of the corrective measures put in place following an accident or incident.

Staff comments and suggestions

Staff and health and safety committee members have an obligation to report hazards in their workplace and suggest solutions.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [2]:

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [LP4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [LP5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques et les dangers

Commenté [GM6]: Tiroir

Commenté [FC07]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [LP9]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Commenté [GM10]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Workers' comments, complaints and suggestions are useful sources of information for designing and continuously improving the prevention program.

Best practices in the sector of activity

The experience of other organizations can be a useful source of information for identifying health and safety hazards in the workplace. The employer can draw inspiration from:

- organizations in the same sector of activity
- other members of the same prevention mutual
- companies in the same neighbourhood or industrial park

Hazard identification tool

The CNESST has created a hazard identification tool for people involved in health and safety management in their workplace. These include the employer, the workers, their representatives or the health and safety committee.

The tool presents the 6 types of hazards in the form of questions that can simply be checked off and entered in the file. The tool then provides preventive measures and controls to put in place for each type of hazard. Once completed, the file can be used in part as a prevention program.

It is not mandatory to use the tool to identify hazards in a company, but it does make this step easier.

ITEM task analysis

Hazards can be identified in a number of ways, for example by analyzing the different tasks that are carried out during routine operations.

To do this, the following 4 components that form the acronym ITEM must be analyzed:

- the individual
- the tasks
- the environment
- the materials

For each component, the right questions must be asked to ensure the health and safety of workers. For example:

Individual

- Do workers have sufficient knowledge?
- Have workers been given the necessary training to do their work?
- Are workers adequately trained to do their work?
- Are workers adequately supervised to do their work?
- Are new workers and workers assigned to new tasks given training that is appropriate to their needs?

Tasks

Commenté [LP11]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Mutuelles de prévention

Commenté [LP12]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques/Outil d'identification des risques

Commenté [FC013]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [GM14]: Hyperlien vers Carte de poche - Démarche d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1738.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- What are the tasks to be performed?
- What are the components associated with these tasks that may present a risk (for example, handling, movements performed, working alone, interaction of several teams, particular clienteles, aggressive clientele, work organization)?
- Are the work methods used to perform these tasks safe?
- How often are these tasks performed?
- When are these tasks performed (for example, day, evening, weekend, start of shift, overtime)?

Environment

- Are the premises in good repair and unobstructed (for example, floor, workstation, circulation route, access route, road, yard)?
- Are the premises safe (for example, contaminants, noise, dust, lighting, temperature, humidity, temperature extremes, air quality, vibration)?
- Are the premises laid out in such a way as to ensure worker safety?
- Does the environment present any particular risks (for example, confined space, working at heights, isolated location where assistance cannot be sought, storage of hazardous products)?
- Is the building in good repair?

Materials

- Are the materials and equipment required to perform the tasks, including personal protective equipment, available (for example, tools, machinery, vehicles, safety footwear, safety harnesses, respiratory protective equipment)?
- Are the materials and equipment used in good repair?
- Are the materials and equipment used maintained in accordance with the manufacturer's recommendations?
- Is personal protective equipment used, maintained and stored properly?
- Are hazardous products used?

In order to get a clear picture of the hazards present in the workplace, it is important to take the following into account:

- routine activities
- activities that are less frequent, for example, tasks related to:
  - cleaning, maintenance and repairs
  - particular clienteles
  - special orders
  - emergency procedures

Analysis by type of hazard

The hazard identification tool helps to identify hazards and proposes preventive measures and controls for the 6 types of hazards.

Commenté [FC015]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Risques physique/Équipement de protection individuelle

Commenté [16]:

Commenté [FC017]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC-200-418.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Biological hazards

Biological hazards include, for example, the presence of microorganisms in the form of dust, mist, decomposition, growth in a humid environment, deposits on surfaces, biological degradation:

- infectious agents (viruses, parasites, fungi, bacteria, etc.)
- vectors (plants, insects, animals, birds, humans, soil, dust, etc.)
- allergens (pollen, insect venom, mites, hair, saliva and animal dander, etc.)
- toxins (endotoxins, mycotoxins, etc.)
- plant or animal dust

Chemical hazards

Chemical hazards are present when the worker comes in contact with raw materials and by-products of a process or product, through ingestion, inhalation or dermal absorption, as a result of:

- a mechanical action
- evaporation
- combustion
- decomposition
- a chemical reaction

Working in the presence of hazardous gases, such as carbon monoxide or fire smoke, is a chemical hazard.

Ergonomic hazards

Ergonomic hazards include, in particular, the presence of:

- repetitive movements
- overexertion
- awkward or static postures
- frequent handling

Safety hazards

Safety hazards include, in particular:

- moving parts of equipment
- confined spaces
- contact with lifting and handling equipment
- falls from the same height
- violence and aggression

Physical hazards

Physical hazards concern all forms of energy or forces such as:

- noise
- vibration
- electricity

Commenté [LP18]: Hyperlien vers la section Risques biologiques

Commenté [LP19]: Hyperlien vers la section Risques chimiques dans Prévention et sécurité

Commenté [LP20]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Risques Chimiques/Matières dangereuses/Monoxyde de carbone

Commenté [21]:

Commenté [LP22]: Hyperlien vers page Gaz et fumée d'incendie (à venir)

Commenté [LP23]: Hyperlien vers la page Ergonomie dans Prévention et sécurité

Commenté [GM24]: Hyperlien vers Espace clos dans Prévention et sécurité

Commenté [LP25]: Hyperlien vers Appareils de levage et de manutention dans Prévention et sécurité

Commenté [FC026]: Hyperlien vers la page Chutes de même niveau

Commenté [LP27]: Hyperlien vers Risques physiques dans Prévention et sécurité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- temperature
- pressure
- radiation

Psychosocial hazards

Psychosocial hazards include factors related to the nature or organization of work or social factors such as:

- an unhealthy working environment
- sexual or psychological harassment
- lack of respect or civility
- exposure to traumatic events
- work overload

Prioritizing hazards

Once hazards have been identified, the next step is to prioritize them, that is, determine where corrective measures need to be implemented first. The priority might be:

- hazards that pose a serious and immediate threat (or the most hazardous situations)
- those you and your workers consider most important
- based on the likelihood of an accident or incident occurring and its possible consequences

In order to carry out this step effectively, it is essential to:

- free up the necessary resources and budgets
- be objective
- involve the people concerned

Experts should also be called in if situations require a more detailed analysis. For example, when it comes to machine safety.

There are various risk analysis methods. You can consult, for instance,

- the information capsule on identifying, correcting and controlling hazards (in French only)
- ISO standard 31010: Risk management – Risk assessment techniques
- CSA standard Z1002: Hazard identification and elimination and risk assessment and control

Once hazards have been identified and prioritized, measures must be put in place to eliminate or control them.

Commenté [GM28]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [LP29]: Hyperlien vers Capsule de formation http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation_html5.html

Commenté [LP30]: Hyperlien vers ISO 31010 https://www.iso.org/fr/standard/72140.html?

Commenté [MG31]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	(Outil d'identification des risques, page 6) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Carte ITEM https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1738.aspx Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_16082.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucune.
Liens pertinents	Norme IEC 31010 :2019 https://www.iso.org/fr/standard/72140.html?
Contenus promotionnels connexes	Campagne sociétale https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/parler-sst/default.aspx#toutes-les-6-minutes

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **Sujets qui pourraient vous intéresser**	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Hazard identification and prioritization
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Identifying and prioritizing hazards in the workplace is the first step in the prevention process.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	identify, prioritize, hazards, first, step, program, prevention, measures, tools, process
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Identifier et prioriser les risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Identifier et prioriser les risques présents dans le milieu de travail est la première étape de la démarche de prévention.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Identifier et prioriser les risques présents dans le milieu de travail est la première étape de la démarche de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Identifier et prioriser les risques
twitter:description	Identifier et prioriser les risques présents dans le milieu de travail est la première étape de la démarche de prévention.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-CorrRisques-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucune.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard_control.html Suggestions v.6AL.doc Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Hazard correction
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-25 : enregistrement en .doc 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-02 : révision et commentaires 2020-03-27 : intégration de commentaires pour rédaction finale 2020-04-02 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-14 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Hazard correction

Once the hazards have been identified and prioritized, the necessary steps must be taken to correct them. The employer must eliminate hazards at the source in the workplace by implementing corrective measures and putting protective measures in place for workers. Until a permanent solution is found, workers must be protected. If a hazard cannot be eliminated, it must be reduced and controlled by using the hierarchy of controls.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Hierarchy of controls

To choose a control to be implemented, one must refer to the hierarchy of controls. The objective is to eliminate the hazard at the source. When this is not possible, at least 2 preventive measures must be combined for each hazard that has been identified.

Commenté [PL2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

1. Eliminate the hazard at the source

Commenté [DM3]: tiroir

Eliminating the hazard at the source is the most effective preventive measure. One way to do this would be to purchase or use equipment that is well designed, safe and meets regulatory requirements or to remove hazardous equipment from the workplace.

2. Substitute materials, processes or equipment

When the hazard cannot be eliminated at the source, the most effective corrective measure is often to replace hazardous materials, processes or equipment.

For example, the employer could provide for the use of equivalent but less toxic chemicals, materials that give off less dust, gas or fumes.

3. Implement engineering controls

Engineering controls reduce the likelihood of a hazardous event occurring and must be applied whenever the hazard cannot be eliminated.

They reduce the hazard by preventing or limiting access or exposure to the hazard, by reducing the energy available or by changing the way the worker comes in contact with the hazard.

Engineering controls include, for example:

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- installing a protective guard
- commissioning a high-efficiency ventilation system
- installing furniture to protect staff working with potentially aggressive clients

4. Use systems that increase awareness

Raising staff awareness of occupational health and safety hazards means putting in place measures that improve workers' ability to detect hazards and be vigilant.

These measures can take various forms, such as:

- delineating the work area and danger zones
- using warning devices when a hazard is present, for example, an audible alarm, warning light or poster

5. Introduce administrative controls

Administrative controls are methods that improve the ability of staff to work safely.

They include, for example:

- a rotational task schedule to reduce exposure to the hazard
- well-defined work and maintenance methods
- clear and known emergency measures
- training
- oversight mechanisms
- policies and instructions regarding work organization, assignment of tasks and occupational health and safety responsibilities

6. Provide and use personal protective equipment

When all other preventive measures are not sufficient to ensure the health and safety of workers, personal protective equipment can allow staff to work safely. Wearing personal protective equipment cannot be the only preventive measure put in place. It must be combined with another preventive measure to increase its effectiveness.

Combining measures

It is often necessary to combine several preventive measures to ensure the health, safety and physical well-being of workers.

Commenté [DM4]: tiroir

Commenté [DM5]: tiroir

Commenté [PL6]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Commenté [DM7]: tiroir

Commenté [LP8]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Risques physique/Équipement de protection individuelle

Commenté [9]:

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

1. For each hazard that cannot be eliminated at the source, 2 effective corrective measures must be put in place that, at the very least, comply with the regulations. You can use the template as a guide.
2. For each corrective measure, 2 controls must be put in place to ensure the corrective measures will be permanent and to prevent a hazard from reccurring in the workplace.

Example: List of hazards and preventive measures and controls for a given task

Task	Hazard IDENTIFY	Preventive measures CORRECT	To ensure corrective measures are permanent CONTROL
Filling shelves with goods	Frequent handling of heavy loads	• Use of mechanical handling equipment (pallet truck, trolley)	• Maintenance of equipment included in the preventive maintenance program • Annual training
		• Training on manual handling techniques	• Monthly safety reminder by the supervisor • Posters showing the correct postures posted in areas where there is material handling

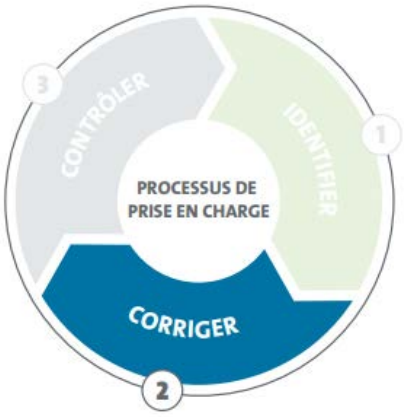
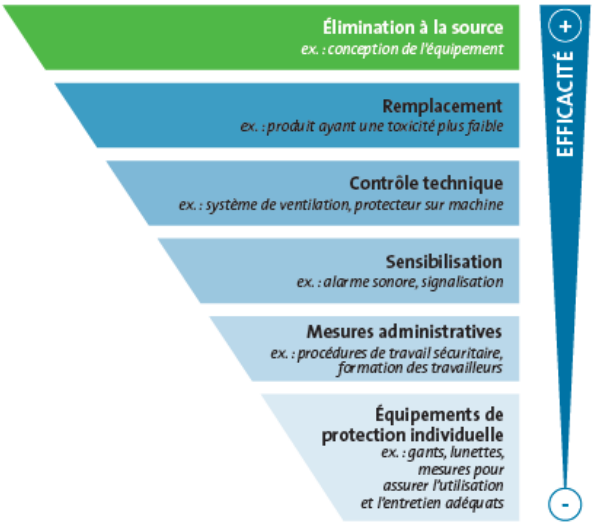
Commenté [GM10]: Hyperlien vers la page de présentation de téléchargement sur laquelle l'utilisateur aura le loisir de choisir s'il désire télécharger la version Excel compressée (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF : http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Commenté [MG11]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques et les dangers

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	 (Outil d'identification des risques, page 10) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?_ga=2.262160590.332003895.1581957047-697350743.1574954772 

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail, articles 58 à 60 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:58
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Identifier, corriger et contrôler les risques http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation.html
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
• **Sujets qui pourraient vous intéresser**	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Hazard correction
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	How to effectively correct occupational health and safety hazards as part of a prevention process.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	correct, risk, program, prevention, hierarchy, control, eliminate, hazard, measure, corrective
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Corriger les risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Comment corriger efficacement les risques à la santé et sécurité du travail dans le cadre d'une démarche de prévention.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Comment corriger efficacement les risques à la santé et sécurité du travail dans le cadre d'une démarche de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Corriger les risques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Comment corriger efficacement les risques à la santé et sécurité du travail dans le cadre d'une démarche de prévention.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-ContrRisques-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucune.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Le programme de prévention, un outil méconnu https://www.preventionautravail.com/reportages/134-le-programme-de-prevention-un-outil-meconnu.html Le programme de prévention : de la loi à la mise en œuvre https://www.preventionautravail.com/reportages/73-le-programme-de-prevention-de-la-loi-a-la-mise-en-oeuvre.html Fiches d'information Réponses SST/Contrôle des dangers https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard_control.html La maitrise des risques – Cette incomprise https://travailetsante.net/articles/la-maitrise-des-risques-cette-incomprise/ Capsule d'information http://www.lacsst.com/capsules/C5/presentation.html Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-16082web.pdf La permanence des correctifs : une obligation en continu

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.preventionautravail.com/reportages/633-la-permanence-des-correctifs-une-obligation-en-continu.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Hazard control
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-25 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-02 : révision et commentaires 2020-03-27 : intégration de commentaires pour rédaction finale 2020-04-02 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Hazard control

Once the hazards have been corrected, the employer, in collaboration with the workers, must ensure that they remain under permanent control. This is the step of the prevention process that is most often neglected, resulting in repeated work accidents in companies.

To avoid going back to square one, it is important that preventive measures remain in place and remain effective.

How to proceed

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

To control hazards effectively, the employer must:

1. identify and describe a minimum of 2 appropriate controls for each preventive measure chosen
2. include these controls in the template or prevention program, indicating:
    - the controls in place or to be implemented
    - the target completion date or frequency
    - the people responsible

Controls

The employer must ask the following questions:

- How do I verify that what I have done, stays done (inspection, maintenance, training reminders, etc.)?
- How can we avoid introducing new hazards when implementing corrective measures (purchasing policy, training of new employees, etc.)?

The following is a list of controls that can be put in place:

- preventive maintenance
- training, refresher training
- information
- inspection
- purchasing policy
- engineering policy
- outsourcing policy
- supervision
- workplace quality monitoring
- worker health monitoring

It is recommended that evidence or documentation be kept at all stages of the prevention process. For example, photos taken before and after the corrective and control measures are implemented.

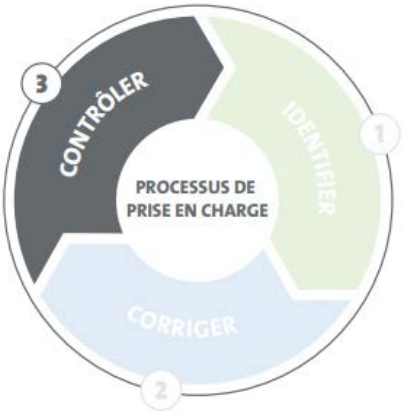
Commenté [LP3]: Hyperlien vers la page de présentation de téléchargement sur laquelle l'utilisateur aura le loisir de choisir s'il désire télécharger la version Excel compressée (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF : http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	 Outil d'identification des risques, p. 12 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1 Règlement sur le programme de prévention http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2010/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-16082web.pdf Aide-mémoire sur la permanence des correctifs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/dc_1000_101.aspx Modèle de grille (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF (http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.53486440.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=15)
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Passer à l'action http://www.lacsst.com/capsules/C5/presentation.html
Liens pertinents	Outil de diagnostic de la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail pour les établissements https://dacsg.qc.ca/index.php/373363?lang=fr Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Hazard control
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Once the hazards have been corrected, they must be controlled on a permanent basis.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	control, risk, hazard, permanent, corrective, measure, prevention, effectiveness
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Contrôler les risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Une fois les risques corrigés, il faut qu'ils soient contrôlés de manière permanente.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Une fois les risques corrigés, il faut qu'ils soient contrôlés de manière permanente.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Contrôler les risques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Une fois les risques corrigés, il faut qu'ils soient contrôlés de manière permanente.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-IdPrioRisques-OutilId-TraducEN-V007**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/outil-identification-des-risques.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page
Titre de la page	Hazard identification tool
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques/Outil d'identification des risques
Langue (FR ou EN)	EN

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-24 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-02 : révision et commentaires 2020-04-06 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Hazard identification tool

The hazard identification tool is used to document the prevention process.

This tool, which is optional but strongly recommended by the CNESST, can be used to identify hazards, establish priorities, determine preventive measures and controls for each workstation and record them.

By following the steps in the prevention process, the employer will quickly obtain a starting point for their prevention program using the template.

Who is it for?

It is intended for those involved in occupational health and safety management, such as the employer, the workers, their representatives and the health and safety committee. You don't need to be an expert to use it. The tool provides step-by-step guidance in the form of questions and boxes to be filled in.

The tool can be used to document part of the organization of prevention, the fourth winning condition of occupational health and safety management.

Frequency of use

The prevention process, using the hazard identification tool, must be completed at least once a year or each time the workstation is modified. This allows for prevention and demonstrates continuous improvement.

Commenté [LP1]: Hyperlien vers page de téléchargement de
Outil d'identification des risques
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Commenté [GM2]: Ancre vers le H2 Démarche de prévention de cette page : Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [4]:

Commenté [LP5]: Lien vers la page de présentation de téléchargement sur laquelle l'utilisateur aura le loisir de choisir s'il désire télécharger la version Excel compressée (https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip) ou la version PDF : http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent	Loi sur la santé et la sécurité du travail, articles 58 à 60 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:58

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Carte ITEM https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1738web.pdf Exemples de moyens de prévention par types de risques (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.249905350.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=25 Exemples de moyens de contrôle (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.249905350.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=32 Modèle de grille (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf?&_ga=2.11537396.1768115911.1582560138-697350743.1574954772#page=15 Modèle de grille (version Excel compressée | 150 Ko) https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Documents/modele-de-grille.zip Questions par types de risques (version PDF) http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200-418web.pdf Outil d'identification des risques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC-200-418.aspx Typologie des risques en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/dc_1000_114.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Multimédia en lien avec le contenu	Identifier, corriger et contrôler les risques http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation.html Identifier, corriger et contrôler les risques dans les établissements d'enseignement http://www.lacsst.com/capsules/C2/presentation.html
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Hazard identification tool
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The hazard identification tool is used to document the prevention process and helps to set up a prevention program.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	tool, identification, risks, prioritize, risk, list, hazard, priority, corrective, program, prevention, control
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Outil d'identification des risques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention et aide à mettre en place un programme de prévention.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention et aide à mettre en place un programme de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Outil d'identification des risques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'outil d'identification des risques sert à documenter la démarche de prévention et aide à mettre en place un programme de prévention.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-Secourisme-RegistreAccidents-TraducEn-V006**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat
Nom du représentant de secteur	Paola Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page. Les informations principales de la brochure Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours sont ramenées sur le site Internet.
Titre de la page	Register of Accidents, Incidents and First Aid
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-03 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-27 : harmonisation 2020-03-06 : révision et commentaires 2020-04-06 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Commenté [GM1]: Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Register of Accidents, Incidents and First Aid

The Register of Accidents, Incidents and First Aid is a monitoring tool that is used to record and collect information on injuries or illnesses in the workplace.

What is the purpose of the register?

The Register of Accidents, Incidents and First Aid can be used to learn about and assess the company's health and safety situation. It is also:

- a reference tool for the worker in the event of an aggravation of their injury
- an indicator that enables the employer to better organize first aid and focus their preventive measures

It is recommended that every accident, incident or illness be recorded in the register as soon as possible even if there are no serious consequences.

As part of the prevention process, the register is an important means of identifying hazards in the workplace. It is therefore important that it be kept and that corrective measures be put in place when a work accident occurs. A box is provided to record the corrective measures taken.

Accident or incident?

A work accident is a sudden, unexpected event that occurs at work and results in injury or illness to the workers involved. An injury or illness, even if minor, must be recorded in the register along with a description of the first aid given.

An incident is an event that did not result in injury but could have had serious consequences. For example, an object falling close to a worker, a person tripping over an obstacle or slipping on a surface without being injured.

The higher the number of incidents, the greater the likelihood that an accident will occur. It is therefore recommended that all incidents be recorded in the register so that hazardous work situations can be identified, corrected and controlled.

Who is responsible for the register?

The employer must ensure that all work accidents that occur in their workplace and that do not prevent a worker from working after the day on which they were injured are recorded in the register.

Commenté [LP2]: Hyperlien vers la publication Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx

Commenté [GM3]: Ancre vers le H2 Démarche de prévention de cette page : Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The first aider who gives first aid to the injured worker must fill out the register. They must enter the following information:

- the worker's first name and surname
- the time of the event
- the exact location of the event (department, sector, identification of the machine)
- a detailed description of the accident or incident
- a description of the injury or the nature of the illness
- a summary of the first aid given

The register must be signed by the first aider and the injured worker.

After the event, the corrective measures taken following the accident or incident must be noted in detail.

The register must be placed near the first aid kit in an accessible and clearly visible location. The CNESST provides a template for a register but the employer can create one that iss adapted to their company. The important thing is that the essential information is recorded in the register. Corrective measures and controls can even be added to prevent the event from happening again.

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Secourisme/Être secouriste en milieu de travail

Commenté [LP9]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail/Matériel de premiers secours

Commenté [10]:

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	S-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail (Article 78, alinéa 7) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:78&pointInTime=20200123#20200123 **A-3.001** - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Article 280) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/A-3.001?code=se:280&pointInTime=20200204#20200204 Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins (article 15) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/A-3.001,%20r.%2010?code=se:15&pointInTime=20200123#20200123
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Application mobile en secourisme
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Register of Accidents, Incidents and First Aid
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The register is a monitoring tool that is used to collect information when workers are injured at work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	register, first, aid, injury, illness, accident, work, first aider, incident, safety
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le registre est un outil de suivi qui permet de recueillir des informations lorsque les travailleurs se blessent au travail.
twitter:card	Le registre est un outil de suivi qui permet de recueillir des informations lorsque les travailleurs se blessent au travail.

Commenté [TDM12]: Ces trois passages n'ont pas été surligné en jaune. Est-ce un oubli?

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le registre est un outil de suivi qui permet de recueillir des informations lorsque les travailleurs se blessent au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-priseSST-ProgrPrev-CondGagn-TraducEN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/conditions_gagnantes.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Winning conditions in occupational health and safety
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail
Langue (FR ou EN)	EN

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-19 : création de la fiche 2020-02-26 : mise à jour de la rédaction 2020-02-26 : harmonisation 2020-03-06 : révision et commentaires 2020-04-06 : rédaction finale 2020-04-07 : envoi en révision linguistique 2020-04-28 : envoi en approbation finale 2020-05-13 : intégration des commentaires 2020-06-03 : retour en révision linguistique 2020-06-19 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Winning conditions in occupational health and safety

The success of effective occupational health and safety management in a company is based on 5 winning conditions:

- the commitment and support of senior management
- worker participation
- the occupational health and safety responsibilities of workers and employers
- the organization of prevention
- the evaluation of the company's occupational health and safety performance

Educational institutions

Educational institutions must put a sixth winning condition in place: the integration of occupational health and safety into student training.

Winning conditions

The implementation of these winning conditions makes it possible to determine the level of occupational health and safety management.

Commitment and support of senior management

Senior management must:

- actively commit to and demonstrate an interest in integrating health and safety into all company activities
- be consistent in taking concrete actions such as setting an example or being present during daily operations
- take the health and safety of workers into account by:
    - informing them of the risks
    - promoting prevention activities
    - encouraging initiatives

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

For example, senior management's commitment can be translated into an occupational health and safety policy. The policy must be posted, known to all and integrated into the company's routine operations.

The "Certificat d'engagement en santé et en sécurité du travail" sets out the occupational health and safety commitments the employer undertakes to meet. To further reflect the employer's reality, they may even add other commitments that are not already included on the certificate.

Worker participation

Workers actively participate in the activities while complying with safety procedures and health and safety rules.

The company implements activities that allows workers to be involved in identifying hazards and suggesting corrective measures and ensures they are given the resources and time needed to do so. It also provides the means for workers to be listened to and heard when it comes to health and safety issues. For example, suggestion boxes or the inclusion of occupational health and safety topics during production meetings.

Establishing an occupational health and safety committee, which brings together employer and worker representatives, is another way to achieve this winning condition.

Responsibilities of workers and employers

Everyone has a role to play in managing occupational health and safety in the company.

Health and safety responsibilities must be clearly defined, known to all staff and included in everyone's job descriptions.

Employers must ensure that their workers are aware of them and apply them in their day-to-day activities.

Each person must find out about and comply with their rights and obligations with respect to occupational health and safety.

Organization of prevention

The employer, in collaboration with the workers, must develop and implement a prevention program and present it to all their staff for their consideration. Employers must train their workers to make sure they are aware of the hazards in the workplace and can perform their work safely.

Other measures to be implemented in the workplace include:

- identifying, analyzing and prioritizing hazards
- taking corrective measures to eliminate hazards
- implementing controls (to ensure corrective measures are permanent)
- an annual update of the prevention program
- investigating accidents and incidents
- keeping a register of all accidents or incidents
- training first aiders and making comprehensive first aid kits available
- an intake and integration program for new workers
- the application of an emergency response plan

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Certificat d'engagement en santé et en sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1029.aspx

Commenté [LP2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Normes et obligations/Obligations (à venir)

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [5]:

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Evaluation of the company's occupational health and safety performance

To evaluate the company's performance, management must conduct an evaluation at least annually and communicate the results to all its workers. It is also necessary to take stock of the implementation of the prevention program, the activities of the health and safety committee and prevention activities.

Finally, management must track accidents and incidents and take into account the management of accident and return-to-work files.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Integration of occupational health and safety into student training

This condition applies only to educational institutions. The educational institution must:

- comply with occupational health and safety regulations and standards for:
  - the training environment
  - equipment
  - materials
- adopt best practices in occupational health and safety in its training environment
- share knowledge on prevention and integrate it into training as students learn the trade
- assess mastery of knowledge and recommended practices during training
- ensure, through concrete means, that the practical training environment complies with recognized occupational health and safety standards and regulations

Students must follow safe work methods and be able to identify hazards.

Levels of management

There are 4 levels of management in the framework:

Commenté [GM8]: Hyperlien vers le Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Documents/DC100-1692web.pdf

1. Management focused on routine activities: we do not worry about doing prevention unless we are obliged to.
2. Reactive management: prevention is considered “after the fact”, for example, after an accident. We react to events. Everything is informal and verbal.
3. Proactive management: we start putting things in writing to ensure control and maintenance over time.
4. Preventive management: prevention becomes a value and is integrated into the functioning of the organization.

The minimum level to be achieved for effective management is the proactive management level.

Preventive management ensures effective management in the workplace on a permanent basis.

In a perspective of continuous improvement, the company must find ways to improve their management of prevention and reach the highest level. A company can be at different levels depending on the winning condition.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

For example, a company that is starting out in prevention will not be able to implement everything overnight. For continuous improvement, it must set objectives and put winning conditions in place to advance in management levels from year to year.

Get an accurate diagnosis

To get an accurate diagnosis of occupational health and safety management in your workplace, you can use the diagnostic tool. This tool can also be used to evaluate each of the winning conditions.

This tool can be useful for performance evaluation if it is used annually.

Commenté [GM9]: Hyperlien vers l'outil de diagnostic : https://dacsg.qc.ca/index.php/373363

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Niveaux de prise en charge : https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/conditions_gagnantes.aspx
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Certificat d'engagement en santé et en sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1029.aspx Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) dans les établissements d'enseignement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1706.aspx Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Documents/DC100-1692web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Organiser la prévention http://www.lacsst.com/capsules/C4.2/presentation.html
Liens pertinents	Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr
Contenus promotionnels connexes	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Winning conditions in occupational health and safety
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The success of prevention in occupational health and safety is based on 5 winning conditions.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	conditions, winning, management, framework, commitment, responsibilities, participation, organization, evaluation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le succès de la prévention en santé et sécurité du travail repose sur 5 conditions gagnantes.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le succès de la prévention en santé et sécurité du travail repose sur 5 conditions gagnantes.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le succès de la prévention en santé et sécurité du travail repose sur 5 conditions gagnantes.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**CT-CP-IndustrieVêtement- TRADC -MG-V002-EN**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun.
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Salaire https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Vacances https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Heures supplémentaires https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Décès, suicide ou disparition https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Titre de la page (anglais)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleurs de l'industrie du vêtement
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : Création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-06 : mise à jour de la rédaction 2019-09-13 : Harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-22 : réécriture de la fiche 2019-10-23 : harmonisation 2019-10-24 : mise à jour de la rédaction 2019-12-19 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Travailleurs de l'industrie du vêtement

Certaines particularités touchent les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement. L'industrie du vêtement concerne les secteurs de la confection pour dames ou pour hommes, l'industrie de la chemise pour hommes et garçons et l'industrie du gant de cuir.

Le personnel des boutiques de vêtements ne fait pas partie de cette industrie.

Particularités de l'industrie du vêtement

Salaire minimum

Le taux du salaire minimum pour les travailleurs de l'industrie du vêtement est actuellement de 12,50 $ l'heure. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Vacances

La durée des vacances et les indemnités à verser sont différentes des autres travailleurs. Voici comment elles sont calculées :

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Durée des vacances et montant de l'indemnité

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité à verser
Moins d'un an	**1 jour par mois** complet de service continu, sans dépasser 2 semaines	**4 %** du salaire annuel brut gagné pendant l'année de référence
1 an à 3 ans moins 1 jour	**3 semaines**, dont 2 consécutives	**6 %** du salaire annuel brut gagné pendant l'année de référence
3 ans et plus	**4 semaines**, dont 3 consécutives	**8 %** du salaire annuel brut gagné pendant l'année de référence

Jours fériés

Les travailleurs de l'industrie du vêtement ont aussi droit aux congés additionnels suivants en plus des jours fériés déjà prévus :

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés

- le 2 janvier
- le Vendredi saint et le lundi de Pâques

Semaine normale de travail

Pour les travailleurs de l'industrie du vêtement, la semaine normale de travail est de 39 heures. Au-delà de 39 heures, ils commencent à faire des heures supplémentaires.

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Décès ou suicide d'un proche

En cas de décès ou suicide d'un proche, un travailleur de l'industrie du vêtement a droit à 5 jours de congé, incluant 3 jours payés, lors du décès ou des funérailles de :

- son conjoint ou sa conjointe
- son enfant
- l'enfant de son conjoint ou sa conjointe

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- son père ou sa mère
- son frère ou sa sœur

Il a aussi droit à 1 jour de congé payé lors du décès ou des funérailles d'un :

- de ses grands-parents
- de ses beaux-parents (père ou mère de son conjoint ou sa conjointe)

Il peut aussi s'absenter du travail 1 jour sans salaire lors du décès ou des funérailles :

- de son gendre ou de sa belle-fille
- d'un de ses petits-enfants
- de son beau-frère ou de sa belle-sœur (frère ou sœur de son conjoint ou sa conjointe)

Durant son absence, son lien d'emploi est protégé.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/N-1.1,%20r.%204?code=se:1&pointInTime=20190605
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence - Règlement sur les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (chapitre N-1.1, a. 92.1; chapitre N-1.1, r. 4) https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-particulieres-a-certains-secteurs-de-lindustrie-du-vetement-chapitre-n-11-a-921-chapitre-n-11-r-4/dispositions-generales-art-1-2/1/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Semaine normale de travail • Salaire minimum • Vacances annuelles • Jours fériés • Salaire à la pièce
Mention légale	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

*Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Vêtement, industrie, vacances, durée, congés, indemnités, montants, salaire, fériés, décès
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SP-SalairePièce-Traduc-MD-V006-EN.doc**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction du contenu sur le salaire à la pièce de la page générale.
Titre de la page (anglais)	Salaire à la pièce
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/ Salaire/Types de rémunération/Salaire à la pièce
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-10 : mise à jour rédaction 2019-09-13 : harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-16 : approbation finale 2019-10-16 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Salaire à la pièce

Les travailleuses et travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers la page Salaire minimum.

Qu'est-ce que le salaire à la pièce?

Un travailleur payé à la pièce reçoit un montant pour chaque pièce qu'il a produite.

Calculer le salaire à la pièce

Exemple : Jean travaille 8 heures par jour comme presseur de vêtements. Il est payé à la pièce. Chaque vêtement pressé est associé à un montant.

En une journée, Jean a pressé 80 vêtements x 1 $ par pièce.

80 $ ÷ 8 heures = 10 $/heure

Salaire minimum : 12,50 $

Il y a donc un écart de 2,50 $ par heure travaillée à combler pour s'assurer qu'il reçoit au moins l'équivalent du salaire minimum. Cet écart est versé par l'employeur.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/N-1.1.%20r.%203?langCont=fr#ga:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu) mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-chapitre-n-11-a-88-89-et-91-apres-refonte-chapitre-n-11-r-3/salaire-minimum-art-2-a-5/2/index.html
Contenus promotionnels connexes	Application Ma paye
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Salaire minimum
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Salaire à la pièce
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Salaire, pièce, minimum, travail, rémunération, salarié, employeur, normes
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Projet Refonte Web

Point de suivi pour la gestion des langues

Tommy Vachon

2020-05-22

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Ajustement par rapport à l'application de l'orientation sur la gestion des langues dans le nouveau site de la CNESST

Proposition initiale :

[redacted]

Arguments initiaux pour cette recommandation :

[redacted]

Inconvénients :

[redacted]

Résumé de l'analyse comparative

Sites Web sélectionnés pour la comparaison

Dans le but de prendre une décision éclairée, 4 sites Web de 4 organisations différentes ont été consultés. Le choix des sites a été fait selon les critères suivants :

- **L'organisation doit faire partie de l'Administration publique québécoise;**
- **Être soumise et respecter (du moins à première vue) la *Politique linguistique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration;***
- **S'adresser à des clientèles multiples dont des clientèles de professionnels ou à des entreprises;**
- **Avoir une envergure similaire à la CNESST (Type d'organisation, quantité de contenu sur le site organisationnel).**

Les 4 sites sélectionnés sont :

- **Le site organisationnel de la RAMQ;**
- **Le site organisationnel de la SAAQ;**
- **Le site organisationnel de Retraite Québec;**
- **Le site du MCE Québec.ca.**

Résultats de l'analyse comparative

Les organisations utilisent les approches suivantes dans leur site institutionnel:

- **Le site est en français d'abord**
- **Plusieurs pages sont traduites en anglais, mais pas l'entièreté du site**
- **Le plan de site et les menus n'affichent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée**
- **Le lien de langue**
  - **Dans 3 cas sur 4, il apparaît seulement dans la langue traduite;**
  - **Dans le dernier cas (SAAQ), le lien de la langue apparaît dans toutes les pages, mais avec un automatisme qui montre une page générique contenant 2 liens :**
    - **Un menant vers la politique linguistique**
    - **Un menant vers la page d'où provient l'utilisateur, utilisatrice.**

Proposition pour la gestion des langues

[redacted]

Avantages :

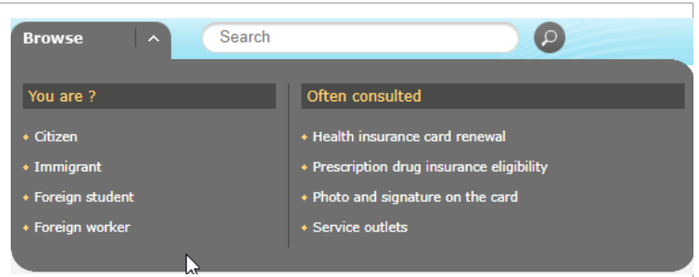


Inconvénients (perçu) :



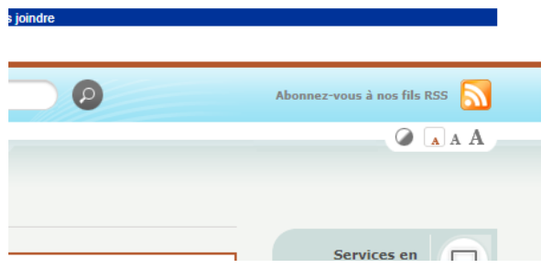
Comparaison des approches de gestion de langue

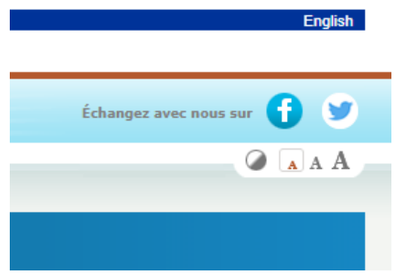
Site	**Traduction** (comportement général)	**Exemples visuels**
RAMQ	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Les pages s'adressant aux professionnels (médecins et autres spécialistes) ne sont pas traduites • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Certaines pages de type portail comme l'accueil peuvent avoir des blocs de contenus traduits, mais qui indique à la personne qui visite le site que le contenu est disponible en français seulement.  La navigation en français montre les pages en français La navigation en anglais montre seulement les pages traduites



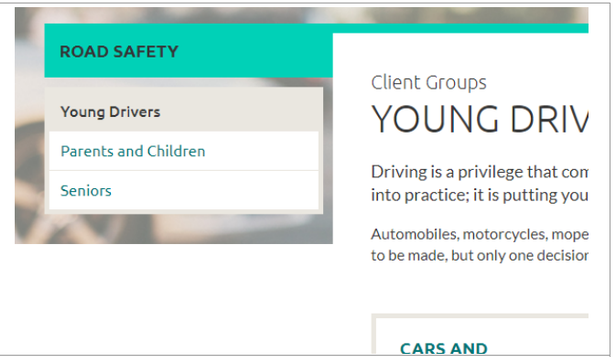
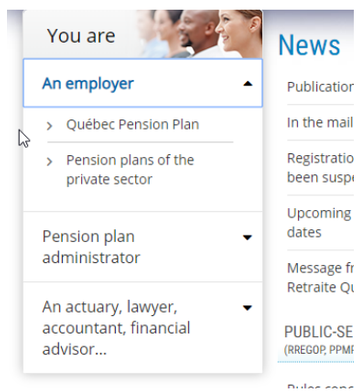


Si on se trouve dans une page uniquement en Français, le bouton de langue n’apparaît pas.



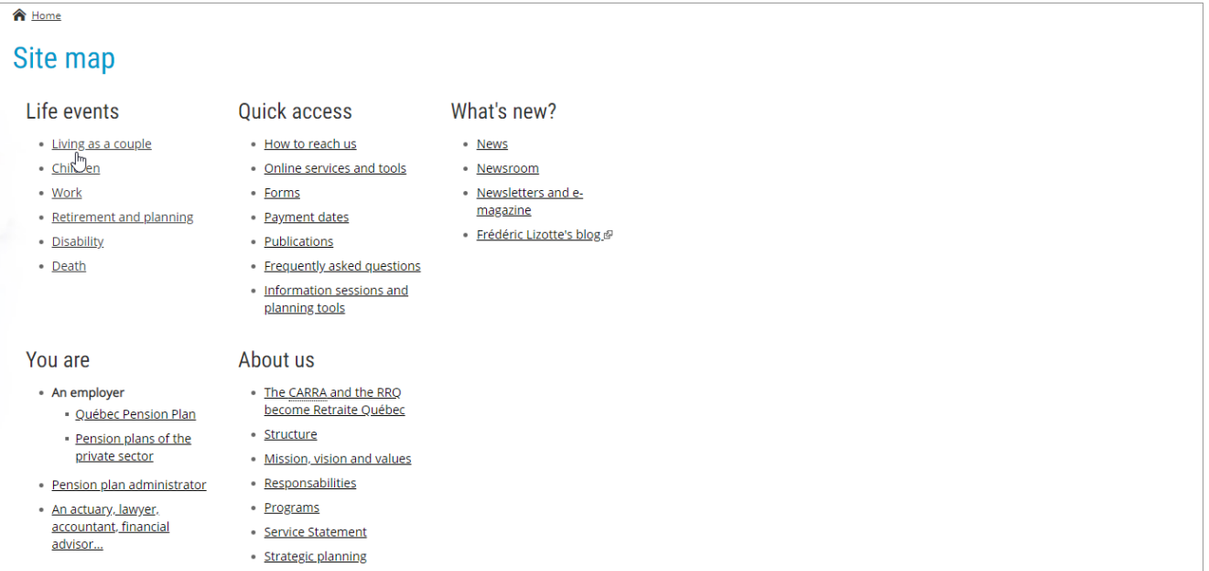


SAAQ	• Le site est en français
	• Plusieurs pages sont traduites en anglais
	• Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée
	• Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée
	• Le lien de langue apparaît dans toutes les pages
	  o Si on appuie sur le lien de langue dans une page non traduite, une page générique apparaît avec un message générique sur la politique de la SAAQ en matière de langue.
	  o Un lien dynamique est disponible pour retourner à la page en français.
		Plan de site
		 
		Message lorsque l'on bascule vers l'anglais à partir d'une page qui n'est pas traduite
		 
		Navigation qui montre seulement les éléments disponibles dans la langue

		 
Retraite Québec	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Menu   Lien *english* visible pour les pages traduites

		 Partenaire de votre sécurité financière uébec.ca YouTube RRPE, etc.) c.ca English YouTube

		Plan de site 

		
Québec.ca	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Lien *english* visible pour les pages traduites  

		Menu Finance, income and other taxes Income tax return Income tax credits and deductions Financial planning Consumption taxes Finances, impôts et taxes Déclaration de revenus Crédits d'impôt et déductions Planification financière Taxes Avantages fiscaux

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:30
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : 2e paquet pour la traduction
Pièces jointes: 02534149.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 26 mai 2020 09:00
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>; Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour Mesdames,

J'aimerais savoir si, pour le "1er paquet", vous aviez bien reçu ces deux parties :

- M 1.2 - 7B - Prêt pour intégration-Fait42
- R 2.4 - 7B-Prêt pour intégration-Fait27

Et pour le 2e paquet dont il est question aujourd'hui, si je comprends bien, vous n'avez pas de date butoire. C'est bien cela ?

Et voulez-vous que cela soit la même firme qui s'en charge ?

Barbara

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-26 08:49:32---Bonjour, Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:49
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 08:45:52---Bonjour Sophie, Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:45
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

Pouvez-vous m'apporter quelques précisions supplémentaires ? (notamment au sujet du délai ou autres)

Merci et bonne journée !

Barbara Galek

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-25 16:54:29---Bonjour, Nous

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 16:54
Objet : Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Nous

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-05-25 15:44 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 15:43
Objet : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la

dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:30
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : 2e paquet pour la traduction
Pièces jointes: 02030669.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault
Envoyé : 26 mai 2020 09:18
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Effectivement il manque ce dernier dossier, R 2.4. La livraison est prévu pour vendredi 29 mai 2020.

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 09:00:14---Bonjour Mesdames, J'aimerais savoir si, pour le "1er paquet", vous aviez bien reçu ces deux parties

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST, Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 09:00
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Mesdames,

J'aimerais savoir si, pour le "1er paquet", vous aviez bien reçu ces deux parties :

- M 1.2 - 7B - Prêt pour intégration-Fait42
- R 2.4 - 7B-Prêt pour intégration-Fait27

Et pour le 2e paquet dont il est question aujourd'hui, si je comprends bien, vous n'avez pas de date butoire. C'est bien cela ?

Et voulez-vous que cela soit la même firme qui s'en charge ?

Barbara

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-26 08:49:32---Bonjour, Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:49
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 08:45:52---Bonjour Sophie, Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:45
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

Pouvez-vous m'apporter quelques précisions supplémentaires ? (notamment au sujet du délai ou autres)

Merci et bonne journée !

Barbara Galek

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-25 16:54:29---Bonjour, Nous

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 16:54
Objet : Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Nous

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-05-25 15:44 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 15:43
Objet : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:30
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : 2e paquet pour la traduction
Pièces jointes: 02173818.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 26 mai 2020 09:21
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Pour assurer que les contenus soient cohérents, nous aimerions effectivement que ce soit la même firme, si possible.

Pour l'instant, pas de date butoir. Peuvent-ils proposer un calendrier de réalisation?

Merci!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 09:00:14---Bonjour Mesdames, J'aimerais savoir si, pour le "1er paquet", vous aviez bien reçu ces deux parties

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST, Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 09:00

Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Mesdames,

J'aimerais savoir si, pour le "1er paquet", vous aviez bien reçu ces deux parties :

- M 1.2 - 7B - Prêt pour intégration-Fait42
- R 2.4 - 7B-Prêt pour intégration-Fait27

Et pour le 2e paquet dont il est question aujourd'hui, si je comprends bien, vous n'avez pas de date butoire. C'est bien cela ?

Et voulez-vous que cela soit la même firme qui s'en charge ?

Barbara

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-26 08:49:32---Bonjour, Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:49
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 08:45:52---Bonjour Sophie, Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:45
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

Pouvez-vous m'apporter quelques précisions supplémentaires ? (notamment au sujet du délai ou autres)

Merci et bonne journée !

Barbara Galek

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-25 16:54:29---Bonjour, Nous

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 16:54
Objet : Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Nous

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-05-25 15:44 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 15:43
Objet : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:30
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : 2e paquet pour la traduction
Pièces jointes: 02478233.jpg; graycol.gif; Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 26 mai 2020 08:49
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

(See attached file: Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip)

CNESST
Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 08:45:52---Bonjour Sophie, Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:45
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

Pouvez-vous m'apporter quelques précisions supplémentaires ? (notamment au sujet du délai ou autres)

Merci et bonne journée !

Barbara Galek

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-25 16:54:29---Bonjour, Nous

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 16:54
Objet : Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Nous

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-05-25 15:44 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 15:43
Objet : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Merci et bonne journée

CNESST

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:29
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : 2e paquet pour la traduction
Pièces jointes: 02849060.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 26 mai 2020 11:28
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Juste vous dire que Tandem nous enverra demain le devis et le calendrier et dès réception, je vous les ferai parvenir.

Et j'en profite pour vous demander : lorsque j'ouvrirai la demande dans l'outil de suivi DCRP, ce mandat doit faire partie de quel projet ?

Barbara

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-26 08:49:32---Bonjour, Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:49
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 08:45:52---Bonjour Sophie, Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:45
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

Pouvez-vous m'apporter quelques précisions supplémentaires ? (notamment au sujet du délai ou autres)

Merci et bonne journée !

Barbara Galek

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-25 16:54:29---Bonjour, Nous

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 16:54
Objet : Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Nous

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-05-25 15:44 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 15:43
Objet : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Marie-Pier Dagnault
Envoyé: 17 décembre 2020 16:46
À: Sophie Émond
Cc: Tommy Vachon; Cindy Paradis
Objet: 6e paquet de traduction
Pièces jointes: 6e paquet de traduction.zip

Bonjour Sophie,

Voici le paquet #6 à faire traduire.

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 15 janvier 2021 10:23
À: Marie-Pier Dagnault
Cc: Sophie Émond
Objet: RE: Urgent : Traduction pour la fin de la journée

Bonjour Marie-Pier,

Je vais demander le retour pour 16 h.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 15 janvier 2021 09:57
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Urgent : Traduction pour la fin de la journée
Importance : Haute

Bonjour,

Il nous reste quelques traductions qui sont urgentes. Idéalement, il nous les faudrait pour la fin de la journée.

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> de la part de DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé: 24 novembre 2020 13:30
À: Sophie Émond; Marie-Pier Dagnault
Objet: "5e paquet" - Soumission et calendrier
Pièces jointes: 9.13 - Devis+Calendrier CNESST_Traduction TANDEM 24 nov 2020.pdf

Bonjour,

Voici une pièce jointe, contenant la soumission et le calendrier des livraisons de la part de Traduction Tandem.

Merci d'en prendre connaissance et de me faire part, dès que possible, si vous acceptez le tout tel quel.

Bon après-midi à vous deux !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 4 février 2021 12:54
À: Sophie Émond
Cc: Marie-Pier Dagnault; Cindy Paradis
Objet: TR: Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 21-02_Devis CNESST_Traduction TANDEM 4 fev 2021.pdf

Bonjour Sophie,

Voici le devis de la part de Traduction Tandem. Donc j'attends votre confirmation.

PS : me confirmer si on renomme le nom du mandat par « 8e paquet » ou pas.

Bon après-midi !

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Traduction TANDEM <traduction.tandem@gmail.com>
Envoyé : 4 février 2021 12:17
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Bonjour Barbara,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé pour la traduction anglaise de la 8e partie de la refonte du site web.
Les mandats 1000014.35.1 du 13 décembre dernier et 1000014.35.2 avaient trait à la 7e partie.
Ce nouveau mandat devrait donc être la 8e partie et la non la 7e. Corrigez-moi si j'ai tort.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes concernées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire pour la suite,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

Sarah-Ève Sénéchal

De: Luc Vézina
Envoyé: 16 décembre 2019 08:21
À: Yolaine Morency
Cc: Tommy Vachon; Éric Boulianne
Objet: Document - site web en anglais
Pièces jointes: Site Web - Volet Anglophone V0.81.ppt

Bonjour Yolaine,

Voici la version à jour du document pour le volet anglophone du site web:

(See attached file: Site Web - Volet Anglophone V0.81.ppt)

Éric a présenté cette version à Yves la semaine dernière et Yves était d'accord avec ce qui est proposé.

Bonne semaine!

Luc VÉZINA
RESSOURCE EXTERNE
Conseiller en gestion de projets
Direction générale des produits numériques à la clientèle
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-50
Québec (Québec) G1H 7H1
418 802-3605

Sarah-Ève Sénéchal

De: Genevieve.Gagnon@revenuquebec.ca
Envoyé: 17 décembre 2019 13:41
À: Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca
Cc: GenevieveJoncas@revenuquebec.ca; Johanne.Voyer@revenuquebec.ca
Objet: RE: Demande d'information - Orientation par rapport à la traduction d'information Site Web

Bonjour,

Ce sera le 19 décembre à 11 h 30. À quel numéro on vous rejoint?

Geneviève Gagnon, Chef de la Division de la traduction | DGC | Service de l'expertise linguistique
Revenu Québec | 3800, rue de Marly, Québec (Québec), secteur 5-1-6, G1X 4A5
Tél. : (418) 652-4394

De : Tommy Vachon [mailto:Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca]
Envoyé : mardi 17 décembre 2019 13:37
À : Gagnon Geneviève <Genevieve.Gagnon@revenuquebec.ca>
Cc : Joncas Geneviève <GenevieveJoncas@revenuquebec.ca>; Voyer Johanne <Johanne.Voyer@revenuquebec.ca>
Objet : RE: Demande d'information - Orientation par rapport à la traduction d'information Site Web

Bonjour Mme Gagnon,

Les dates suivantes nous conviennent :

- jeudi 19 décembre de 11 h 30 à 12 h
- mercredi 8 janvier de 13 h30 à 14 h

Nous serons ma collègue Marie-Pier Dagnault et moi.

J'attends votre confirmation.

Merci
Bonne journée

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : "Gagnon Geneviève" <Genevieve.Gagnon@revenuquebec.ca>
A : "'Tommy Vachon'" <Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : "Joncas Geneviève" <GenevieveJoncas@revenuquebec.ca>, "Voyer Johanne" <Johanne.Voyer@revenuquebec.ca>
Date : 2019-12-17 10:27
Objet : RE: Demande d'information - Orientation par rapport à la traduction d'information Site Web

---

Bonjour M. Vachon,

Voici trois propositions :

- jeudi 19 décembre de 11 h 30 à 12 h
- mardi 7 janvier de 10 h 30 à 11 h
- mercredi 8 janvier de 13 h30 à 14 h

Est-ce qu'une d'entre elles vous convient?

Geneviève Gagnon, Chef de la Division de la traduction | DGC | Service de l'expertise linguistique
Revenu Québec | 3800, rue de Marly, Québec (Québec), secteur 5-1-6, G1X 4A5
Tél. : (418) 652-4394

De : Tommy Vachon [mailto:Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca]
Envoyé : mardi 17 décembre 2019 08:41
À : Gagnon Geneviève <Genevieve.Gagnon@revenuquebec.ca>
Cc : Fiset Caroline <Caroline.Fiset@revenuquebec.ca>; Joncas Geneviève <GenevieveJoncas@revenuquebec.ca>; Voyer Johanne <Johanne.Voyer@revenuquebec.ca>; Doyon Vincent <Vincent.Doyon@revenuquebec.ca>
Objet : RE: Demande d'information - Orientation par rapport à la traduction d'information Site Web

Merci beaucoup

Nous attendons la convocation pour la suite.

Bonne journée

CNESST
Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : "Gagnon Geneviève" <Genevieve.Gagnon@revenuquebec.ca>
A : "'Tommy Vachon'" <Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : "Fiset Caroline" <Caroline.Fiset@revenuquebec.ca>, "Doyon Vincent" <Vincent.Doyon@revenuquebec.ca>, "Voyer Johanne" <Johanne.Voyer@revenuquebec.ca>, "Joncas Geneviève" <GenevieveJoncas@revenuquebec.ca>
Date : 2019-12-16 16:09
Objet : RE: Demande d'information - Orientation par rapport à la traduction d'information Site Web

---

Bonjour M. Vachon,

Vos questions étant liées à l'application de la politique linguistique, ce sera donc l'équipe qui en est responsable à Revenu Québec qui y répondra.

Cette équipe est composée de Johanne Voyer, mandataire de la politique linguistique, et de ses deux assistantes dans le dossier, Geneviève Joncas et moi-même.

Nous vous proposerons une rencontre téléphonique sous peu.

Merci!

Geneviève Gagnon, Chef de la Division de la traduction | DGC | Service de l'expertise linguistique
Revenu Québec | 3800, rue de Marly, Québec (Québec), secteur 5-1-6, G1X 4A5
Tél. : (418) 652-4394

De : Tommy Vachon [mailto:Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca]
Envoyé : lundi 16 décembre 2019 15:35
À : Doyon Vincent <Vincent.Doyon@revenuquebec.ca>; Gagnon Geneviève <Genevieve.Gagnon@revenuquebec.ca>
Cc : Fiset Caroline <Caroline.Fiset@revenuquebec.ca>
Objet : Demande d'information - Orientation par rapport à la traduction d'information Site Web

Bonjour à vous,

Mme Caroline Fiset m'a donné vos coordonnées. Selon elle, vous êtes les deux meilleures personnes pour répondre à nos interrogations.

Nous travaillons actuellement à la refonte des sites web de la CNESST. Nous souhaitons connaître les expériences, avis ou recommandations des autres ministères et organismes (M/O) puisque nous sommes à l'étape du positionnement sur la traduction pour les contenus destinés aux employeurs exclusivement.

Nous connaissons les recommandations de base de L'Office québécois de la langue française (OQLF).

- Les contenus anglais doivent être dans une section distincte du français.
- Chaque contenu présenté dans une autre langue que le français doit exister en français.

- Chaque contenu présenté dans une autre langue ne doit pas contenir plus d'information que la version française.

Nous constatons que certains de vos contenus qui semblent s'adresser uniquement aux employeurs sont traduits, alors que d'autres ne le sont pas. Étant donné que nous nous adressons aussi à une clientèle "Employeur", nous aimerions donc savoir :

- Quelles sont vos orientations pour trier et faire les choix des contenus à traduire ?
- Quels sont les éléments ou critères qui vous aident à sélectionner contenus sont traduits ?
- Comment appliquez-vous les recommandations de l'OQLF dans vos décisions et orientations en matière de traduction (avez-vous une dérogation par la nature de vos activités) ?
- Avez-vous reçu des commentaires ou des plaintes sur le fait de traduire en anglais les contenus destinés exclusivement à des employeurs de la part de vos clientèles ou d'autres Ministères et organismes (M/O) ?
-

Si vous trouvez plus facile de nous répondre de vive voix, on peut se prévoir une rencontre téléphonique.

En vous remerciant de votre aide.
Bonne journée

CNESST
Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Les renseignements contenus dans ce message peuvent être confidentiels.
Si vous n'êtes pas le destinataire visé ou une personne autorisée à lui remettre ce courriel, vous êtes par la présente avisé qu'il est strictement interdit d'utiliser, de copier ou de distribuer ce courriel, de dévoiler la teneur de ce message ou de prendre quelque mesure fondée sur l'information contenue. Vous êtes donc prié d'aviser immédiatement l'expéditeur de cette erreur et de détruire ce message sans garder de copie.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne

est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Les renseignements contenus dans ce message peuvent être confidentiels.
Si vous n'êtes pas le destinataire visé ou une personne autorisée à lui remettre ce courriel, vous êtes par la présente avisé qu'il est strictement interdit d'utiliser, de copier ou de distribuer ce courriel, de dévoiler la teneur de ce message ou de prendre quelque mesure fondée sur l'information contenue. Vous êtes donc prié d'aviser immédiatement l'expéditeur de cette erreur et de détruire ce message sans garder de copie.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Les renseignements contenus dans ce message peuvent être confidentiels.

Si vous n'êtes pas le destinataire visé ou une personne autorisée à lui remettre ce courriel, vous êtes par la présente avisé qu'il est strictement interdit d'utiliser, de copier ou de distribuer ce courriel, de dévoiler la teneur de ce message ou de prendre quelque mesure fondée sur l'information contenue. Vous êtes donc prié d'aviser immédiatement l'expéditeur de cette erreur et de détruire ce message sans garder de copie.

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:33
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Tr : Demande traduction - projet refonte site Web
Pièces jointes: 02598212.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 16 avril 2020 17:31
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : RE: Tr : Re: Tr : Demande traduction - projet refonte site Web

Bonjour Chantal,

Avant de confirmer les informations à Tandem, je dois faire approuver le tout par Yolaine comme directrice du projet de refonte Web. Et pour ce faire, j'aimerais obtenir un estimé des coûts pour ce travail de traduction. Est-ce possible?

Merci beaucoup!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-04-16 16:15:50---Bonjour Sophie, Tandem ont encore quelques questions ci-bas.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 16:15
Objet : Tr : Re: Tr : Demande traduction - projet refonte site Web
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour Sophie,

Tandem ont encore quelques questions ci-bas.

Merci encore,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 16:15 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-16 16:02
Objet : Re: Tr : Demande traduction - projet refonte site Web

---

Bonjour Chantal,

D'accord, nous acceptons ce mandat.
Quand recevrons-nous les 52 fichiers?

Pourriez-vous svp aussi nous donner le nom et les coordonnées la personne-ressource à qui adresser nos questions.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Thu, Apr 16, 2020 at 3:42 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Bonjour,
>
> Voici les réponses attendues pour la demande projet refonte site Web.

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 15:36 -----

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 15:24
Objet : Demande traduction - projet refonte site Web

Bonjour,

Vous trouverez les réponses aux questions de Tandem en rouge ci-dessous.

Au départ, nous avions indiqué 47 fichiers. Le tout a été retravaillé, le nombre de mots demeure sensiblement le même, mais le tout est maintenant séparé en 52 fichiers.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin d'autres informations.

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-04-16 15:22 -----

De : Tommy Vachon/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 15:12
Objet : RE: Tr : Re: Question

Bonjour Sophie,

Voici les réponses :
1) Est-ce que les 47 fichiers seront livrés en un seul lot? **Oui : 1 lot**
Dans la négative, en combien de lots?

2) Quand recevrions-nous les fichiers, question pour nous d'estimer le temps alloué

pour faire le travail? (scénario un seul lot? scénario plusieurs lots?) **Ils sont prêts pour l'envoi**

3) Recevrions-nous ces 47 fichiers en format Word? **52 fichiers, en format Word, seuls les éléments surlignés en jaune sont à traduire.**

4) Quel est, en particulier, le sujet de ces 47 fichiers? **environ 11 sujets différents : Salaire, harcèlement psychologique, Médiation, jours fériés, etc. (surtout des sujets normes du travail)**

5) Pourriez-vous svp nous en faire parvenir quelques-uns afin que nous puissions y jeter un coup d'oeil. **Voici un exemple ;**

J'espère que ça répond bien à la demande.

Merci

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 14:17
Objet : Tr : Re: Question

Bonjour Tommy,

La firme externe contactée pour la traduction des contenus du site Web a des questions quant au mandat proposé. Peux-tu me fournir les réponses aux questions ci-dessous svp?

Merci!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-04-16 14:16 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST

Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 14:06
Objet : Tr : Re: Question
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour Sophie,

Tandem a répond positivement à la demande mais ils ont des questions, voir plus bas svp.

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 14:05 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-16 14:04
Objet : Re: Question

Bonjour Chantal,

Comme tel nous sommes, bien sûr, intéressés.
Nous avons, nous aussi, quelques questions à vous poser.

1) Est-ce que les 47 fichiers seront livrés en un seul lot?
Dans la négative, en combien de lots?

2) Quand recevrions-nous les fichiers, question pour nous d'estimer le temps alloué pour faire le travail? (scénario un seul lot? scénario plusieurs lots?)

3) Recevrions-nous ces 47 fichiers en format Word?

4) Quel est, en particulier, le sujet de ces 47 fichiers?

5) Pourriez-vous svp nous en faire parvenir quelques-uns afin que nous puissions y jeter un coup d'oeil.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Thu, Apr 16, 2020 at 1:51 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:
Bonjour,

Nous avons une demande spéciale à vous faire, dans les prochaines nous aurons un besoin :

Traduction de 47 fichiers (du domaine Général) totalisant environ 245 pages Word et 27 000 mots;
- Notre échéance est fin mai;
- Nous privilégions que la traduction soit effectuée par une même ressource avant d'assurer la cohérence des contenus et pouvoir recevoir le tout par «lot» et non pas en une seule livraison finale.

Pour l'instant, nous désirons savoir si ce travail pourrait vous intéressez.

Merci de me revenir au courant de l'après-midi.

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement. [pièce jointe "noname" supprimée par Sophie Émond/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:33
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Tr : Demande traduction - projet refonte site Web
Pièces jointes: 02803253.jpg; noname

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 16 avril 2020 16:15
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : Tr : Re: Tr : Demande traduction - projet refonte site Web

Bonjour Sophie,

Tandem ont encore quelques questions ci-bas.

Merci encore,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 16:15 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-16 16:02
Objet : Re: Tr : Demande traduction - projet refonte site Web

Bonjour Chantal,

D'accord, nous acceptons ce mandat.
Quand recevrons-nous les 52 fichiers?

Pourriez-vous svp aussi nous donner le nom et les coordonnées la personne-ressource à qui adresser nos questions.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Thu, Apr 16, 2020 at 3:42 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Bonjour,
>
> Voici les réponses attendues pour la demande projet refonte site Web.
>
> Merci,
>
> Chantal
>
> **DCOM Traduction**
> Direction générale des communications
> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
> 1199, rue De Bleury, 11e étage
> Montréal (Québec) H3B 3J1
> 514 906-3061
>
> **Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail**
> cnesst.gouv.qc.ca
>
> ----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 15:36 -----
>
> De : Sophie Émond/CSST
> A : DCOM Traduction/CSST@CSST
> Date : 2020-04-16 15:24
> Objet : Demande traduction - projet refonte site Web
>
> ---
>
> Bonjour,
>
> Vous trouverez les réponses aux questions de Tandem en rouge ci-dessous.
>
> Au départ, nous avions indiqué 47 fichiers. Le tout a été retravaillé, le nombre de mots demeure sensiblement le

même, mais le tout est maintenant séparé en 52 fichiers.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin d'autres informations.

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-04-16 15:22 -----

De : Tommy Vachon/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 15:12
Objet : RE: Tr : Re: Question

Bonjour Sophie,

Voici les réponses :
1) Est-ce que les 47 fichiers seront livrés en un seul lot? **Oui : 1 lot**
Dans la négative, en combien de lots?

2) Quand recevrions-nous les fichiers, question pour nous d'estimer le temps alloué pour faire le travail? (scénario un seul lot? scénario plusieurs lots?) **Ils sont prêts pour l'envoi**

3) Recevrions-nous ces 47 fichiers en format Word? **52 fichiers, en format Word, seuls les éléments surlignés en jaune sont à traduire.**

4) Quel est, en particulier, le sujet de ces 47 fichiers? **environ 11 sujets différents : Salaire, harcèlement psychologique, Médiation, jours fériés, etc. (surtout des sujets normes du travail)**

5) Pourriez-vous svp nous en faire parvenir quelques-uns afin que nous puissions y jeter un coup d'oeil. **Voici un exemple ;**

J'espère que ça répond bien à la demande.

Merci

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 14:17
Objet : Tr : Re: Question

Bonjour Tommy,

La firme externe contactée pour la traduction des contenus du site Web a des questions quant au mandat proposé. Peux-tu me fournir les réponses aux questions ci-dessous svp?

Merci!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-04-16 14:16 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 14:06
Objet : Tr : Re: Question
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour Sophie,

Tandem a répond positivement à la demande mais ils ont des questions, voir plus bas svp.

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 14:05 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>

Date : 2020-04-16 14:04
Objet : Re: Question

Bonjour Chantal,

Comme tel nous sommes, bien sûr, intéressés.
Nous avons, nous aussi, quelques questions à vous poser.

1) Est-ce que les 47 fichiers seront livrés en un seul lot?
Dans la négative, en combien de lots?

2) Quand recevrions-nous les fichiers, question pour nous d'estimer le temps alloué pour faire le travail? (scénario un seul lot? scénario plusieurs lots?)

3) Recevrions-nous ces 47 fichiers en format Word?

4) Quel est, en particulier, le sujet de ces 47 fichiers?

5) Pourriez-vous svp nous en faire parvenir quelques-uns afin que nous puissions y jeter un coup d'oeil.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Thu, Apr 16, 2020 at 1:51 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:
Bonjour,

Nous avons une demande spéciale à vous faire, dans les prochaines nous aurons un besoin :

Traduction de 47 fichiers (du domaine Général) totalisant environ 245 pages Word et 27 000 mots;
- Notre échéance est fin mai;
- Nous privilégions que la traduction soit effectuée par une même ressource avant d'assurer la cohérence des contenus et pouvoir recevoir le tout par «lot» et non pas en une seule livraison finale.

Pour l'instant, nous désirons savoir si ce travail pourrait vous intéressez.

Merci de me revenir au courant de l'après-midi.

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage

Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement. *(See attached file: noname)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 4 février 2021 14:19
À: Traduction TANDEM
Cc: Sophie Émond
Objet: TR: Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Rebonjour,

Vous trouverez ci-dessous la confirmation de la part de M^{me} Émond quant à l'approbation de votre devis.

Par conséquent, d'ici peu, je vais vous faire parvenir une demande « officielle » par courriel avec les documents joints à traduire (qui vous ont déjà été envoyés) et la demande de service, et ce, avec le numéro d'assignation du mandat (qui sera donc le « 8^{e} paquet »).

Veuillez seulement me confirmer, dès la réception de ce courriel, que vous l'avez bien reçu.

En vous remerciant de votre collaboration, je vous souhaite un bon après-midi.

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 4 février 2021 13:18
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>; Cindy Paradis <cindy.paradis@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Re: Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Bonjour,

Le devis m'en convient et le changement de numéro de paquet aussi!

Merci et bonne journée

Sophie

Téléchargez Outlook pour iOS

De : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : Thursday, February 4, 2021 12:54:04 PM
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>; Cindy Paradis <cindy.paradis@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : TR: Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Bonjour Sophie,

Voici le devis de la part de Traduction Tandem. Donc j'attends votre confirmation.

PS : me confirmer si on renomme le nom du mandat par « 8e paquet » ou pas.

Bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Traduction TANDEM <traduction.tandem@gmail.com>
Envoyé : 4 février 2021 12:17
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Bonjour Barbara,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé pour la traduction anglaise de la 8e partie de la refonte du site web.
Les mandats 1000014.35.1 du 13 décembre dernier et 1000014.35.2 avaient trait à la 7e partie.
Ce nouveau mandat devrait donc être la 8e partie et la non la 7e. Corrigez-moi si j'ai tort.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes concernées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire pour la suite,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:31
À: Janick Pineault
Objet: TR: Calendrier traduction - projet refonte Web
Pièces jointes: 02240455.jpg; Calendrier des livraisons_Traduction Tandem.pdf

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 8 mai 2020 09:08
À : Yolaine Morency <yolaine.morency@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Calendrier traduction - projet refonte Web

Bonjour Yolaine,

Je te confirme que nous avons reçu les deux premiers blocs de traduction. La firme respecte l'échéancier jusqu'à maintenant.

(See attached file: Calendrier des livraisons_Traduction Tandem.pdf)

Bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:34
À: Janick Pineault
Objet: TR: Demande traduction - projet refonte site Web
Pièces jointes: 02051024.jpg; graycol.gif; B 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17.7z

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 16 avril 2020 15:24
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Demande traduction - projet refonte site Web

Bonjour,

Vous trouverez les réponses aux questions de Tandem en rouge ci-dessous.

Au départ, nous avions indiqué 47 fichiers. Le tout a été retravaillé, le nombre de mots demeure sensiblement le même, mais le tout est maintenant séparé en 52 fichiers.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin d'autres informations.

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-04-16 15:22 -----

De : Tommy Vachon/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 15:12
Objet : RE: Tr : Re: Question

Bonjour Sophie,

Voici les réponses :
1) Est-ce que les 47 fichiers seront livrés en un seul lot? **Oui : 1 lot**
Dans la négative, en combien de lots?

2) Quand recevrions-nous les fichiers, question pour nous d'estimer le temps alloué pour faire le travail? (scénario un seul lot? scénario plusieurs lots?) **Ils sont prêts pour l'envoi**

3) Recevrions-nous ces 47 fichiers en format Word? **52 fichiers, en format Word, seuls les éléments surlignés en jaune sont à traduire.**

4) Quel est, en particulier, le sujet de ces 47 fichiers? **environ 11 sujets différents : Salaire, harcèlement psychologique, Médiation, jours fériés, etc. (surtout des sujets normes du travail)**

5) Pourriez-vous svp nous en faire parvenir quelques-uns afin que nous puissions y jeter un coup d'oeil. **Voici un exemple ;** *(See attached file: B 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17.7z)*

J'espère que ça répond bien à la demande.

Merci

CNESST

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-04-16 14:17:48---Bonjour Tommy, La firme externe contactée pour la traduction des contenus du site Web a des questio

De : Sophie Émond/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 14:17
Objet : Tr : Re: Question

Bonjour Tommy,

La firme externe contactée pour la traduction des contenus du site Web a des questions quant au mandat proposé. Peux-tu me fournir les réponses aux questions ci-dessous svp?

Merci!

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques

Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-04-16 14:16 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-16 14:06
Objet : Tr : Re: Question
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour Sophie,

Tandem a répond positivement à la demande mais ils ont des questions, voir plus bas svp.

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 14:05 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-16 14:04
Objet : Re: Question

Bonjour Chantal,

Comme tel nous sommes, bien sûr, intéressés.
Nous avons, nous aussi, quelques questions à vous poser.

1) Est-ce que les 47 fichiers seront livrés en un seul lot?
Dans la négative, en combien de lots?

2) Quand recevrions-nous les fichiers, question pour nous d'estimer le temps alloué pour faire le travail? (scénario un seul lot? scénario plusieurs lots?)

3) Recevrions-nous ces 47 fichiers en format Word?

4) Quel est, en particulier, le sujet de ces 47 fichiers?

5) Pourriez-vous svp nous en faire parvenir quelques-uns afin que nous puissions y jeter un coup d'oeil.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Thu, Apr 16, 2020 at 1:51 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Bonjour,
>
> Nous avons une demande spéciale à vous faire, dans les prochaines nous aurons un besoin :
>
> Traduction de 47 fichiers (du domaine Général) totalisant environ 245 pages Word et 27 000 mots;
> - Notre échéance est fin mai;
> - Nous privilégions que la traduction soit effectuée par une même ressource avant d'assurer la cohérence des contenus et pouvoir recevoir le tout par «lot» et non pas en une seule livraison finale.
>
> Pour l'instant, nous désirons savoir si ce travail pourrait vous intéressez.
>
> Merci de me revenir au courant de l'après-midi.
>
> Chantal

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 18 décembre 2020 13:30
À: Sophie Émond
Cc: Marie-Pier Dagnault
Objet: TR: Devis et calendrier proposé (Projet refonte Web - 6e paquet) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 9.14 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 18 dec 2020.pdf

Importance: Haute

Rebonjour Sophie,

Voici la soumission et le calendrier dans le PDF ci-joint, de la part de Traduction Tandem.

Ils m'avaient confirmé leur intérêt un peu plus tôt (voir imprime-écran ci-joint).

J'attends de vos nouvelles.

À plus tard !



Bonjour Barbara,

Nous sommes intéressés par ce mandat.
Vous aurez le devis et le calendrier d'ici la fin de l'après-midi.

Merci et bon après-midi,

Christian et Barbara
Traduction Tandem

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:32
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traduction
Pièces jointes: 02728774.jpg; graycol.gif; Cycles 01 a 07.7z

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Tommy Vachon
Envoyé : 17 avril 2020 13:12
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traduction

Super !

Voici les contenus de parcours que nous avons terminés.
Les contenus sont dans nos gabarits de rédaction. Il faut traduire uniquement les éléments surlignés en jaune.

Merci beaucoup

(See attached file: Cycles 01 a 07.7z)

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-04-17 11:28:54---Allô, Tu peux me transmettre le zip, je vais envoyer le tout en même temps que la confirmation du c

De : Sophie Émond/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST

Date : 2020-04-17 11:28
Objet : RE: Traduction

Allô,

Tu peux me transmettre le zip, je vais envoyer le tout en même temps que la confirmation du contact.

Je vais demander à ce qu'un calendrier soit produit, mais ils sont au courant de nos attentes à ce niveau.

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Tommy Vachon---2020-04-17 11:23:23---Bonjour Sophie, Oui, je peux faire un zip des fichiers. Est-ce que je te les envoie, ou à quelqu'un

De : Tommy Vachon/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 11:23
Objet : RE: Traduction

Bonjour Sophie,

Oui, je peux faire un zip des fichiers. Est-ce que je te les envoie, ou à quelqu'un d'autre?
C'est Marie-Pier qui sera le contact si la firme a des questions.

Est-ce qu'ils nous donneront un calendrier de livraison ?

Merci beaucoup

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-04-17 10:24:34---Bonjour Tommy, Nous avons reçu le devis de la firme de traduction. Après

validation avec Yolaine, n

De : Sophie Émond/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 10:24
Objet : Traduction

Bonjour Tommy,

Nous avons reçu le devis de la firme de traduction. Après validation avec Yolaine, nous avons le go pour aller de l'avant.

La firme avait deux dernières questions pour nous :

- Quand recevront-ils les fichiers (je comprends qu'ils seront prêts à recevoir le tout dès lundi si cela est possible pour vous)
- Qui est leur contact ? Nous avions déjà déterminé que ce serait Marie-Pier. C'est bien toujours le cas?

Merci et bonne journée

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:29
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : 2e paquet pour la traduction
Pièces jointes: 02268779.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 26 mai 2020 11:29
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Parfait, merci!

C'est pour le projet de refonte du site Web.

Bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 11:28:38---Bonjour, Juste vous dire que Tandem nous enverra demain le devis et le calendrier et dès réception,

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 11:28

Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour,

Juste vous dire que Tandem nous enverra demain le devis et le calendrier et dès réception, je vous les ferai parvenir.

Et j'en profite pour vous demander : lorsque j'ouvrirai la demande dans l'outil de suivi DCRP, ce mandat doit faire partie de quel projet ?

Barbara

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-26 08:49:32---Bonjour, Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:49
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui s'est passé...voici mon courriel original:)

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 08:45:52---Bonjour Sophie, Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 08:45
Objet : RE: Tr : 2e paquet pour la traduction
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Votre message a été "coupé"... il n'y a que deux mots.

Pouvez-vous m'apporter quelques précisions supplémentaires ? (notamment au sujet du délai ou autres)

Merci et bonne journée !

Barbara Galek

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-05-25 16:54:29---Bonjour, Nous

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 16:54
Objet : Tr : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

Nous

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-05-25 15:44 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-05-25 15:43
Objet : 2e paquet pour la traduction

Bonjour,

La firme Tandem a terminé la traduction des contenus pour la refonte du site Web que nous avions transmis précédemment.

Nous avons un deuxième "paquet" près à être traduit. Il y a 5 parcours pour un total de 12 666 mots. (en pièce jointe)

Est-ce possible de valider si la firme peut prendre ce 2e mandat? Et nous fournir un calendrier de livraison comme la dernière fois?

Merci et bonne journée

[pièce jointe "Parcours-2e-paquet-11-mai-2020.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Merci et bonne journée

CNESST

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:31
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.30.70; 12 fichiers en 3 dossiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02296491.jpg; 1000014.30.70_Dossiers 1-3_TR-TT.zip

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 24 avril 2020 10:16
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.30.70; 12 fichiers en 3 dossiers) - Traduction Tandem

Bonjour Sophie,

Voici les premiers documents de Tandem.

Merci et bonne journée!

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-24 10:14 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-24 09:38
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.30.70; 12 fichiers en 3 dossiers) - Traduction Tandem

---

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint 12 traductions anglaises faisant partie des 3 premiers dossiers du mandat 1000014.30.70.
Notez que là où des titres donnés en référence n'existant qu'en français, nous avons inséré la mention "French only" et
nous avons fournis pour chacun d'eux entre crochets une traduction anglaise de courtoisie.
Aux auteurs de décider s'ils souhaitent les conserver ou les supprimer.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et bonne journée,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

(See attached file: 1000014.30.70_Dossiers 1-3_TR-TT.zip)

Sarah-Ève Sénéchal

De: Marie-Pier Dagnault
Envoyé: 27 novembre 2019 13:46
À: Tommy Vachon
Objet: Correspondance des PDF anglais pour les employeurs
Pièces jointes: 02470522.jpg; PDF anglais du financement.xlsx

Bonjour Tommy,

Voici le listing des PDF anglais avec les parcours correspondant. Comme tu pourras le constater, tous les PDF sont couvert par un parcours.

(See attached file: PDF anglais du financement.xlsx)

Merci et bonne journée

CNESST

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:29
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Mandat web (demande de soumission)
Pièces jointes: 02979843.jpg; graycol.gif; E1-CF-C-Famille-MatSpec-Traduc-En-VF005.docx

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault
Envoyé : 26 mai 2020 15:56
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : Re: Mandat web (demande de soumission)

Bonjour,

C'est une erreur de ma part lors de la préparation des fichiers. Cela amène le nombre de mots à traduire à 12 888 plutôt que 12 666 mots.

Effectivement, seul le texte surligné en jaune doit être traduit.

Voici le bon document :*(See attached file: E1-CF-C-Famille-MatSpec-Traduc-En-VF005.docx)*

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-26 15:34:36---Marie-Pier, SVP prendre connaissance du message ci-dessous de la part

du traducteur et me revenir av

De : DCOM Traduction/CSST
A : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Cc : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-05-26 15:34
Objet : Tr : Re: Mandat web (demande de soumission)
Envoyé par : Barbara Galek

Marie-Pier,

SVP prendre connaissance du message ci-dessous de la part du traducteur et me revenir avec la réponse dès que possible.

PS : pour les autres documents, me confirmer que c'est bel et bien ce qui est surligné en jaune ? (car ce n'était pas précisé dans le courriel)

Merci et bonne fin d'après-midi !

Barbara

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-05-26 15:30 -----

---

Bonjour Barbara,

Nous sommes à préparer le devis.
Après un survol rapide de tous les fichiers, il s'en trouve un qui ne comporte aucun surlignement en jaune, donc rien à traduire. Il s'agit du fichier "*E1-CF-C-Famille-MatSpec-Traduc-En-VF005*" dans le 3e dossier.
Est-ce un oubli de la part des auteurs?
Vous trouverez ci-joint ce fichier.

Un retour rapide sur la question serait apprécié pour nous permettre de poursuivre notre préparation de devis.

Merci et au plaisir de vous lire,

Traduction Tandem

. [pièce jointe "E1-CF-C-Famille-MatSpec-Traduc-En-VF005.docx" supprimée par Marie-Pier Dagnault/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:29
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Mandat web (demande de soumission)
Pièces jointes: 02443526.jpg; E1-CF-C-Famille-MatSpec-Traduc-En-VF005.docx

Importance: Haute

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 26 mai 2020 15:34
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Re: Mandat web (demande de soumission)
Importance : Haute

Marie-Pier,

SVP prendre connaissance du message ci-dessous de la part du traducteur et me revenir avec la réponse dès que possible.

PS : pour les autres documents, me confirmer que c'est bel et bien ce qui est surligné en jaune ? (car ce n'était pas précisé dans le courriel)

Merci et bonne fin d'après-midi !

Barbara

CNESST
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-05-26 15:30 -----

---

Bonjour Barbara,

Nous sommes à préparer le devis.
Après un survol rapide de tous les fichiers, il s'en trouve un qui ne comporte aucun surlignement en jaune, donc rien à traduire. Il s'agit du fichier "*E1-CF-C-Famille-MatSpec-Traduc-En-VF005*" dans le 3e dossier.
Est-ce un oubli de la part des auteurs?
Vous trouverez ci-joint ce fichier.

Un retour rapide sur la question serait apprécié pour nous permettre de poursuivre notre préparation de devis.

Merci et au plaisir de vous lire,

Traduction Tandem

. *(See attached file: E1-CF-C-Famille-MatSpec-Traduc-En-VF005.docx)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:26
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02412208.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 16 juillet 2020 15:51
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Janick Pineault <janick.pineault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

Bonjour,

Je vous confirme que le calendrier et le devis nous conviennent. Vous pouvez confirmer à la firme.

Merci et bonne journée!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-07-16 13:54:24---Bonjour Sophie, Voici le devis et le calendrier de livraison de la part du traducteur.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Janick Pineault/CSST@CSST
Date : 2020-07-16 13:54

Objet : Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Voici le devis et le calendrier de livraison de la part du traducteur.

Donc j'attends ta confirmation et ta demande modification dès que tu le pourras.

Merci et bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-07-16 13:52 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-07-16 13:32
Objet : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

---

Bonjour,

Revoici les documents corrigées.

Christian
Traduction Tandem

On Thu, Jul 16, 2020 at 1:29 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Rebonjour,
>
> Mais il faudrait nous renvoyer le devis avec la bonne date car c'est écrit jeudi **17** juillet 2020.
>
> Merci !
>
> **DCOM Traduction**
> Direction générale des communications
> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
> 1199, rue De Bleury, 11e étage
> Montréal (Québec) H3B 3J1
> 514 906-3061
>
> **Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail**
> cnesst.gouv.qc.ca

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-07-16 13:17
Objet : Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

---

Bonjour Janick,

Vous trouverez ci-joint notre soumission et une proposition de calendrier des livraisons de nos traductions anglaises du 3e paquet de la refonte du site Web de la CNESST.

Nous espérons le tout à leur satisfaction.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement. [pièce jointe "9.11 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 16 juillet 2020.pdf" supprimée par Sophie Émond/CSST] [pièce jointe "Calendrier des livraisons.pdf" supprimée par Sophie Émond/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:27
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02422416.jpg; Calendrier des livraisons.pdf; 9.11 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 16 juillet 2020.pdf

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 16 juillet 2020 13:54
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Janick Pineault <janick.pineault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

Bonjour Sophie,

Voici le devis et le calendrier de livraison de la part du traducteur.

Donc j'attends ta confirmation et ta demande modification dès que tu le pourras.

Merci et bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-07-16 13:52 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>

Date : 2020-07-16 13:32
Objet : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

---

Bonjour,

Revoici les documents corrigées.

Christian
Traduction Tandem

On Thu, Jul 16, 2020 at 1:29 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Rebonjour,
>
> Mais il faudrait nous renvoyer le devis avec la bonne date car c'est écrit jeudi **17** juillet 2020.
>
> Merci !
>
> **DCOM Traduction**
> Direction générale des communications
> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
> 1199, rue De Bleury, 11e étage
> Montréal (Québec) H3B 3J1
> 514 906-3061
>
> **Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail**
> cnesst.gouv.qc.ca
>
> De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
> A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
> Date : 2020-07-16 13:17
> Objet : Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
>
> ---
>
> Bonjour Janick,
>
> Vous trouverez ci-joint notre soumission et une proposition de calendrier des livraisons de nos traductions anglaises du 3e paquet de la refonte du site Web de la CNESST.
>
> Nous espérons le tout à leur satisfaction.
> N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.
>
> Pourriez-vous svp accuser réception.
>
> Merci et au plaisir de vous lire,
>
> Barbara et Christian

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement. *(See attached file: 9.11 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 16 juillet 2020.pdf)(See attached file: Calendrier des livraisons.pdf)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:28
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Mandat web "2e paquet" - Soumission et calendrier
Pièces jointes: 02186753.jpg; 9.10 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 27 mai 2020.pdf

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 27 mai 2020 10:32
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Mandat web "2e paquet" - Soumission et calendrier

Bonjour Marie-Pier,

De mon côté, c'est ok pour le devis. Est-ce que c'est ok pour vous au niveau du calendrier proposé?

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-05-27 10:31 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST, Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2020-05-27 09:36
Objet : Mandat web "2e paquet" - Soumission et calendrier
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Mesdames,

Vous trouverez ci-joint un document de la part de Tandem, contenant le devis et le calendrier de livraison pour votre "2e paquet".

J'attends donc votre feu vert (ou éventuellement des ajustements au préalable) pour le leur faire savoir par la suite.

PS : ils seraient prêts à débuter les travaux dès lundi.

Merci et à plus tard !

Barbara

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

(See attached file: 9.10 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 27 mai 2020.pdf)

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:28
À: Janick Pineault
Objet: TR: Mandat web "2e paquet" - Soumission et calendrier
Pièces jointes: 02155830.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 27 mai 2020 15:03
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Mandat web "2e paquet" - Soumission et calendrier

Bonjour,

Je vous confirme que nous acceptons le devis et le calendrier proposé.

La firme peut débuter lundi, comme proposé.

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-05-27 09:36:39---Bonjour Mesdames, Vous trouverez ci-joint un document de la part de Tandem, contenant le devis et le

De : DCOM Traduction/CSST

A : Sophie Émond/CSST@CSST, Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2020-05-27 09:36
Objet : Mandat web "2e paquet" - Soumission et calendrier
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Mesdames,

Vous trouverez ci-joint un document de la part de Tandem, contenant le devis et le calendrier de livraison pour votre "2e paquet".

J'attends donc votre feu vert (ou éventuellement des ajustements au préalable) pour le leur faire savoir par la suite.

PS : ils seraient prêts à débuter les travaux dès lundi.

Merci et à plus tard !

Barbara

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

[pièce jointe "9.10 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 27 mai 2020.pdf" supprimée par Sophie Émond/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:33
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Pièces jointes: Analyse ATP en cours

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 17 avril 2020 09:46
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

Bonjour,

Voici le devis demandé (voir plus bas).

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-17 09:45 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-17 09:44
Objet : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé.
Comme les textes à traduire sont déjà prêts, nous avons mis
lundi comme date du début des travaux.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire très bientôt,

Christian et Barbara
Traduction Tandem*(See attached file: 9.09 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 17 avril 2020.pdf)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Marie-Pier Dagnault
Envoyé: 21 novembre 2019 14:32
À: Tommy Vachon
Objet: Tr : RE: Tr : RE: 19-24542CNESST.Suivi DCRP : Nouvelle assignation 1000014.16.24 : Traduction : K 1.4 : Salaire
Pièces jointes: 19-24542CNESST.CT-SP-Convention-de-partage-de-pourboires-ApprobMG-Trad -V004.A.docx; 19-24542CNESST.CT-SP-Salaire-au-pourboire-ApprobMG-Trad-V009.A.docx; 19-24542CNESST.CT-SP-Salaire-à-la-commission-ApprobMG-Trad-V009.A.docx; 19-24542CNESST.CT-SP-Salaire-minimum-ApprobMG-Trad-V010.A.docx; 19-24542CNESST.CT-SP-Heures-supplémentaires-ApprobMG-Trad-V008.A.docx

Merci et bonne journée

CNESST

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Marie-Pier Dagnault/CSST le 2019-11-21 14:32 -----

De : Julie Giguère/CSST
A : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2019-11-19 15:49
Objet : RE: Tr : RE: 19-24542CNESST.Suivi DCRP : Nouvelle assignation 1000014.16.24 : Traduction : K 1.4 : Salaire

---

Allô Marie-Pier,

On n'a pas encore reçu la facture et je te la ferai suivre dès que je l'aurai.

Bonne fin de journée !

Julie

CNESST

Julie GIGUÈRE
Technicienne en administration
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5328

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Marie-Pier Dagnault---2019-11-19 14:18:58---Bonjour Julie, Est-ce que tu es capable de me fournir une copie de la facture pour notre demande de

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Julie Giguère/CSST@CSST
Date : 2019-11-19 14:18
Objet : Tr : RE: 19-24542CNESST.Suivi DCRP : Nouvelle assignation 1000014.16.24 : Traduction : K 1.4 : Salaire

---

Bonjour Julie,

Est-ce que tu es capable de me fournir une copie de la facture pour notre demande de traduction ?

Elle se trouve plus bas dans le courriel.

Merci et bonne journée

CNESST

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Marie-Pier Dagnault/CSST le 2019-11-19 14:17 -----

De : <Traduction@cspq.gouv.qc.ca>
A : <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>, <Traduction@cspq.gouv.qc.ca>
Date : 2019-11-01 10:52
Objet : RE: 19-24542CNESST.Suivi DCRP : Nouvelle assignation 1000014.16.24 : Traduction : K 1.4 : Salaire

---

Centre de services partagés Québec

Bonjour,

Voici la traduction demandée.

Bonne journée.

Louise Gareau

_Boîte Traduction DGSC | Direction des publications du Québec (PUQ)
Centre de services partagés du Québec | 1000, route de l'Église, 5e étage, bureau 500, Québec (Québec) G1V 3V9
Tél. : 418 646-1000, poste 2837 | Téléc. : 418 643-4003
Traduction@cspq.gouv.qc.ca | www.cspq.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

Devez-vous vraiment imprimer ce courriel?

De : Sylvie Gingras [mailto:sylvie.gingras@cnesst.gouv.qc.ca] **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 21 octobre 2019 13:34
À : _Boîte Traduction DGSC <Traduction@cspq.gouv.qc.ca>
Objet : 19-24542CNESST.Suivi DCRP : Nouvelle assignation 1000014.16.24 : Traduction : K 1.4 : Salaire

Bonjour à vous,

Est-ce que vous prenez cette demande.

DÉLAI: mardi 29 octobre 2019

Merci et j'attends de vos nouvelles

CNESST
Sylvie Gingras
Adjointe administrative
Direction des communications et des relations publiques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700 poste 5054

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement. *(See attached file: 19-24542CNESST.CT-SP-Convention-de-partage-de-pourboires-ApprobMG-Trad-V004.A.docx)(See attached file: 19-24542CNESST.CT-SP-Heures-supplémentaires-ApprobMG-Trad-V008.A.docx)(See attached file: 19-24542CNESST.CT-SP-Salaire-à-la-commission-ApprobMG-Trad-V009.A.docx)(See attached file: 19-24542CNESST.CT-SP-Salaire-au-pourboire-ApprobMG-Trad-V009.A.docx)(See attached file: 19-24542CNESST.CT-SP-Salaire-minimum-ApprobMG-Trad-V010.A.docx)*

De :	Marie-Pier Dagnault
A :	Tommy Vachon
Objet :	Orientations du Revenu Québec sur les contenus anglais destinés exclusivement aux employeurs
Date :	16 décembre 2019 14:00:00

Bonjour Tommy,

Voici mon «draft» pour Revenu Québec.

****

Bonjour,

Nous travaillons actuellement à la refonte des sites web de la CNESST. Nous souhaiterions connaître les expériences, avis ou recommandations des autres Ministères et organismes (M/O) puisque nous sommes à l'étape du positionnement sur la traduction pour les contenus destinés aux employeurs exclusivement.

Nous connaissons les recommandations de base de L'Office québécois de la langue française (OQLF).

- Les contenus anglais doivent être dans une section distincte du français.
- Chaque contenu présenté dans une autre langue que le français doit exister en français.
- Chaque contenu présenté dans une autre langue ne doit pas contenir plus d'information que la version française.

Afin de déterminer quels contenus seront traduits pour nos clientèles, nous avons regarder ce qui se faisait sur les autres sites gouvernementaux. En analysant vos contenus destinés exclusivement aux employeurs et traduit en anglais, nous avons décelé un certain découpage. Selon nos recherches, la majorité des contenus destinés aux employeurs sont traduits sauf pour les sociétés.

Nous aimerions savoir :

- Quelles sont vos orientations pour trier et faire les choix des contenus à traduire ?
- Quels sont les éléments ou critères qui vous aident à sélectionner les contenus qui seront traduits ?
- Comment appliquez-vous les recommandations de la Politique Gouvernementale relative à l'emploi et la qualité de la langue française dans l'administration dans vos orientations?
- Comment appliquez-vous les recommandations de L'Office Québécois de la langue française (OQLF) dans vos décisions et orientations en matière de traduction ?
- Avez-vous reçu des commentaires ou des plaintes sur le fait de traduire en anglais les contenus destinés exclusivement à des employeurs de la part de vos clientèles ou de d'autres Ministères et organismes (M/O) ?

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:34
À: Janick Pineault
Objet: TR: petite demande
Pièces jointes: 02206735.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 8 avril 2020 15:46
À : 'Catherine Mercier/CSST'
Cc : Julie Melançon <julie.melancon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: petite demande

Bonjour Catherine,

Merci pour le retour rapide. Tu peux vérifier auprès de Tandem, sans rien d'officiel pour l'instant, s'ils seraient en mesure de réaliser le tout en fonction de nos besoins.

-

Voici les grandes lignes de notre besoin :

- Traduction de 47 fichiers totalisant environ 245 pages Word et 27 000 mots;
- Notre échéance est fin mai;
- Nous privilégions que la traduction soit effectuée par une même ressource avant d'assurer la cohérence des contenus et pouvoir recevoir le tout par «lot» et non pas en une seule livraison finale.

Merci beaucoup!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Catherine Mercier---2020-04-08 15:05:58---Bonjour Sophie, Avec les contrats de traduction tels qu'ils sont à l'heure actuelle, dans la liste

De : Catherine Mercier/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Julie Melançon/CSST@CSST
Date : 2020-04-08 15:05
Objet : RE: petite demande

Bonjour Sophie,

Avec les contrats de traduction tels qu'ils sont à l'heure actuelle, dans la liste de nos traducteurs en traduction GÉNÉRALE, il y aurait facilement la possibilité que Tandem ou Documens le fasse. Cela représenterait des coûts d'environ 7 000 $. Selon nos contrats, ce serait acceptable. Les contrats présentant le plus de disponibilité sont justement ceux en traduction générale; cela adonne bien, puisque ça correspond tout à fait au contenu à faire traduire pour la Refonte Web.

Avez-vous besoin que je fasse une vérification auprès de Tandem (en premier lieu) pour vérifier leur intérêt pour ce mandat d'envergure?

CNESST

Catherine MERCIER
Réviseure linguistique &
responsable des services linguistiques et de la propriété intellectuelle
Direction des communications et des relations publiques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5365

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-04-08 14:18:36---Bonjour Catherine, Dans le cadre du projet de refonte du site Web, nous avons 245 pages Word totali

De : Sophie Émond/CSST
A : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-08 14:18
Objet : petite demande

Bonjour Catherine,

Dans le cadre du projet de refonte du site Web, nous avons 245 pages Word totalisant environ 27 000 mots à faire traduire.

Nous souhaitons que ce soit la même personne qui traduise toutes les pages par soucis de constance. Nous avons validé avec le CSPQ et dans les circonstances, ils ne peuvent répondre à notre demande dans les délais souhaités.

Yolaine et moi aimerions obtenir ton avis en lien avec les traducteurs qui se sont qualifiés sur notre appel d'offres.

Est-ce qu'il y a des traducteurs que tu nous recommandes en priorité?

Je suis disponible si tu as besoin de plus d'informations

Merci!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Luc Vézina
Envoyé: 22 novembre 2019 14:54
À: Tommy Vachon
Objet: POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Salut,

Concernant nos publications aux employeurs en anglais, je crois que nous avons la réponse dans cette extrait de la politique gouvernementale. Ces documents devraient se retrouver dans une section distinct et identifiée comme de l'information pour un public à l'extérieur du Québec :

****

10. Le site Web d'un ministère ou d'un organisme est en français et la page d'accueil doit être offerte par défaut dans cette langue. Lorsqu'un site comprend également de l'information dans une autre langue, elle doit figurer dans une section distincte qui évite de reproduire l'ensemble de l'information disponible en français, à moins que cela ne soit requis et qu'une autorisation ne soit donnée à cette fin par le sous-ministre ou le dirigeant de l'organisme.

De plus, l'information dans une autre langue que le français destinée à un public cible de l'extérieur du Québec est inscrite dans une section réservée à cette fin **et identifiée comme telle.** Cette information doit être disponible en français dans le site Web du ministère ou de l'organisme.
****

Bonne fin de semaine!

Luc VÉZINA
RESSOURCE EXTERNE
Conseiller en gestion de projets
Direction générale des produits numériques à la clientèle
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-50
Québec (Québec) G1H 7H1
418 802-3605

Sarah-Ève Sénéchal

De: Luc Vézina
Envoyé: 14 novembre 2019 09:37
À: Yolaine Morency; Tommy Vachon; Luc Martin; Mohamed El Hafid
Objet: Positionnement sur la traduction-V004.docx
Pièces jointes: Positionnement sur la traduction-V004.docx

Pour votre information....

Voici un document qui nous avait été présenté par Marie-Pier et Patrcik en mai dernier en lien avec le volet anglophone du site Web.

Dans ce document on fait état d'un positionnement de 2012 et d'une recommandation de l'OQLF que la CNT a déjà eu.

On en rediscutera au comité de gestion de la semaine prochaine.

Bonne journée!

Luc VÉZINA
RESSOURCE EXTERNE
Conseiller en gestion de projets
Direction générale des produits numériques à la clientèle
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-50
Québec (Québec) G1H 7H1
418 802-3605

(See attached file: Positionnement sur la traduction-V004.docx)

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 4 février 2021 13:18
À: DCOM Traduction
Cc: Marie-Pier Dagnault; Cindy Paradis
Objet: Re: Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Bonjour,

Le devis m'en convient et le changement de numéro de paquet aussi!

Merci et bonne journée

Sophie

Téléchargez Outlook pour iOS

De : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : Thursday, February 4, 2021 12:54:04 PM
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>; Cindy Paradis <cindy.paradis@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : TR: Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Bonjour Sophie,

Voici le devis de la part de Traduction Tandem. Donc j'attends votre confirmation.

PS : me confirmer si on renomme le nom du mandat par « 8e paquet » ou pas.

Bon après-midi !

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Traduction TANDEM <traduction.tandem@gmail.com>
Envoyé : 4 février 2021 12:17
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Devis (Refonte site web; 8e partie) - Traduction Tandem

Bonjour Barbara,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé pour la traduction anglaise de la 8e partie de la refonte du site web.
Les mandats 1000014.35.1 du 13 décembre dernier et 1000014.35.2 avaient trait à la 7e partie.
Ce nouveau mandat devrait donc être la 8e partie et la non la 7e. Corrigez-moi si j'ai tort.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes concernées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire pour la suite,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

Sarah-Ève Sénéchal

De: Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> de la part de DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé: 23 novembre 2020 10:45
À: Traduction TANDEM
Objet: Re: Projet refonte Web - Nouveau mandat

Rebonjour,

D'accord, donc je leur fais savoir votre réponse et dès réception des documents, je vous les ferai parvenir.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-11-23 10:35
Objet : Re: Projet refonte Web - Nouveau mandat

Bonjour Barbara,

Comme tel, nous sommes intéressés.
Nous vous le confirmerons, une fois les documents reçus.

Merci et au plaisir,

Christian et Barbara
Traduction Tandem

On Mon, Nov 23, 2020 at 10:21 AM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:
Bonjour,
Nous aurions un autre mandat de traduction pour le projet de refonte Web qui comptabiliserait environ 22 800 mots à traduire. (Par contre, je n'ai pas encore les fichiers, mais ils me seront envoyés dans le courant de la semaine.)

Le demandeur initial, qui souhaiterait que ce soit vous qui assuriez la continuité, demande donc si vous avez de la disponibilité et si vous êtes intéressés par ce mandat.

Comme précédemment, il demanderait une soumission et un calendrier de livraison (à ce propos, il aimerait recevoir les traductions relativement rapidement car ils sont en fin de projet).

Merci de me répondre dans les meilleurs délais.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:27
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Projet Refonte Web - Traduction du 3e paquet
Pièces jointes: 02919665.jpg; 3e paquet - Anglais.zip

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 15 juillet 2020 15:09
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Chantal 02 Laplante <chantal02.laplante@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Projet Refonte Web - Traduction du 3e paquet

Bonjour,

Vous trouverez ci-dessous une 3e demande de traduction pour le projet de refonte Web. Est-ce possible de valider si nous pouvons obtenir les services de la même firme que les 2 dernières demandes (Tandem)?

Nous aimerions obtenir un calendrier de réalisation également, comme lors des demandes précédentes.

Je suis disponible si vous avez des questions.

Bonne journée!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-07-15 15:05 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST

Date : 2020-07-15 15:03
Objet : Projet Refonte Web - Traduction du 3e paquet

Bonjour Sophie,

Voici le 3e paquet de pages pour traduction dans le cadre du Projet Refonte Web. Il y a 33 398 mots à traduire dans 57 documents Word.

Note pour les traducteurs : Il est très important de conserver les hyperliens dans les documents. Certains mots donc références à d'autre pages ou à des documents au moyen d'hyperlien.

(See attached file: 3e paquet - Anglais.zip)

Merci et bonne journée

CNESST

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:24
À: Janick Pineault
Objet: TR: Projet Refonte Web - Traduction du 4e paquet
Pièces jointes: 02290357.jpg; 4e paquet - Anglais.zip

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 10 septembre 2020 16:02
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Tommy Vachon <tommy.vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Projet Refonte Web - Traduction du 4e paquet

Bonjour Sophie,

Voici le 4e paquet de pages pour traduction dans le cadre du Projet Refonte Web. Il y a 8936 mots à traduire. Cela devrait être le dernier «gros paquet» de traduction. Il est possible que nous ayons à faire traduire quelques mots ou phrase au cours de la validation du nouveau site.
(See attached file: 4e paquet - Anglais.zip)

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:24
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Projet Refonte Web - Traduction du 4e paquet
Pièces jointes: 02355040.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 11 septembre 2020 13:55
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>; Chantal 02 Laplante <chantal02.laplante@cnesst.gouv.qc.ca>; Janick Pineault <janick.pineault@cnesst.gouv.qc.ca>; Nathalie Bibeau <nathalie.bibeau@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : Projet Refonte Web - Traduction du 4e paquet

Bonjour Sophie,

D'accord ! Et j'envoie cela à Traduction Tandem pour une soumission dans les prochaines minutes.

[redacted], j'ai mis en c.c. Chantal, Janick et Nathalie, car c'est l'une d'elles qui prendra la relève pour la suite immédiate et vous enverra (à Marie-Pier et à toi) leur réponse et procédera au besoin à l'ouverture d'une demande dans l'outil DCRP.

Bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-09-11 13:27:09---Bonjour, Voici une 4e demande de traduction en lien avec le projet de refonte Web. Pouvez-vous vali

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Cc : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2020-09-11 13:27
Objet : Tr : Projet Refonte Web - Traduction du 4e paquet

Bonjour,

Voici une 4e demande de traduction en lien avec le projet de refonte Web. Pouvez-vous valider si la firme qui a procédé aux traductions jusqu'à maintenant est toujours disponible? Si oui, nous aimerions recevoir un calendrier de livraison comme pour les 3 premières demandes.

. Pendant ce temps, svp faire affaire directement avec Marie-Pier Dagnault.

Merci!

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-09-11 13:24 -----

De : Marie-Pier Dagnault/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-09-10 16:02
Objet : Projet Refonte Web - Traduction du 4e paquet

Bonjour Sophie,

Voici le 4e paquet de pages pour traduction dans le cadre du Projet Refonte Web. Il y a 8936 mots à traduire. Cela devrait être le dernier «gros paquet» de traduction. Il est possible que nous ayons à faire traduire quelques mots ou phrase au cours de la validation du nouveau site.
[pièce jointe "4e paquet - Anglais.zip" supprimée par Barbara Galek/CSST]

Merci et bonne journée

CNESST

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52

Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:27
À: Janick Pineault
Objet: TR: Projet Refonte Web - Traduction du 3e paquet
Pièces jointes: 02705029.jpg; 3e paquet - Anglais.zip

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault
Envoyé : 15 juillet 2020 15:03
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Tommy Vachon <tommy.vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Projet Refonte Web - Traduction du 3e paquet

Bonjour Sophie,

Voici le 3e paquet de pages pour traduction dans le cadre du Projet Refonte Web. Il y a 33 398 mots à traduire dans 57 documents Word.

Note pour les traducteurs : Il est très important de conserver les hyperliens dans les documents. Certains mots donc références à d'autre pages ou à des documents au moyen d'hyperlien.

(See attached file: 3e paquet - Anglais.zip)

Merci et bonne journée

CNESST
Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> de la part de DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé: 23 novembre 2020 13:09
À: Sophie Émond; Marie-Pier Dagnault
Objet: Tr : Re: Projet refonte Web - Fichiers à traduire

Rebonjour,

Pour votre information.

Bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-11-23 13:07 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
Date : 2020-11-23 13:06
Objet : Re: Projet refonte Web - Fichiers à traduire
Envoyé par : Barbara Galek

Parfait, merci et bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>

A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-11-23 11:59
Objet : Re: Projet refonte Web - Fichiers à traduire

Bonjour,

Documents bien reçus.
Le devis vous sera livré demain dans le courant de la journée.

Merci et au plaisir,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Mon, Nov 23, 2020 at 11:48 AM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:
Bonjour,

Voici les documents répartis dans quatre dossiers dans ce "5e paquet" provenant de notre équipe web dans le cadre du Projet Refonte Web.

Comme précisé dans mon précédent courriel, il y a environ 22 800 mots. (Et tout comme pour le mandat précédent en lien avec ce projet, le retour de la traduction pourrait se faire par lots).

Au vu de l'ensemble de ces fichiers, merci de nous reconfirmer votre intérêt pour ce mandat et de définir précisément une soumission ainsi qu'un calendrier de livraison (à ce propos, aucune date butoir n'a été précisée par le demandeur d'origine, mais un délai assez rapide est souhaité).

Nous attendons de vos nouvelles.

Merci et bonne journée !

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:34
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Question
Pièces jointes: 02133641.jpg

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 16 avril 2020 14:06
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : Tr : Re: Question

Bonjour Sophie,

Tandem a répond positivement à la demande mais ils ont des questions, voir plus bas svp.

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-16 14:05 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-16 14:04
Objet : Re: Question

Bonjour Chantal,

Comme tel nous sommes, bien sûr, intéressés.
Nous avons, nous aussi, quelques questions à vous poser.

1) Est-ce que les 47 fichiers seront livrés en un seul lot?
Dans la négative, en combien de lots?

2) Quand recevrions-nous les fichiers, question pour nous d'estimer le temps alloué pour faire le travail? (scénario un seul lot? scénario plusieurs lots?)

3) Recevrions-nous ces 47 fichiers en format Word?

4) Quel est, en particulier, le sujet de ces 47 fichiers?

5) Pourriez-vous svp nous en faire parvenir quelques-uns afin que nous puissions y jeter un coup d'oeil.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Thu, Apr 16, 2020 at 1:51 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Bonjour,
>
> Nous avons une demande spéciale à vous faire, dans les prochaines nous aurons un besoin :
>
> Traduction de 47 fichiers (du domaine Général) totalisant environ 245 pages Word et 27 000 mots;
> - Notre échéance est fin mai;
> - Nous privilégions que la traduction soit effectuée par une même ressource avant d'assurer la cohérence des contenus et pouvoir recevoir le tout par «lot» et non pas en une seule livraison finale.
>
> Pour l'instant, nous désirons savoir si ce travail pourrait vous intéressez.
>
> Merci de me revenir au courant de l'après-midi.
>
> Chantal

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Sarah-Ève Sénéchal

De: Yolaine Morency
Envoyé: 21 novembre 2019 18:07
À: Marie-Claude.Gagnon@revenuquebec.ca
Cc: Tommy Vachon
Objet: Site Web : section anglaise
Pièces jointes: 02246914.jpg

Allô Marie-Claude,

Nous sollicitions ta collaboration pour permettre à Tommy de discuter avec une personne de ton équipe concernant le site Web de Revenu Québec en ce qui concerne les pages en anglais. Cela nous permettrait de définir nos orientations en la matière.

Merci à l'avance et au plaisir de te revoir.

CNESST

Yolaine MORENCY
Directrice générale des communications par intérim
Vice-présidence à l'administration et aux communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 3631

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Marie-Pier Dagnault
Envoyé: 29 novembre 2019 09:29
À: Tommy Vachon
Objet: RE: Tr : Site Web - Volet Anglophone V0.2.ppt
Pièces jointes: 02531633.jpg; graycol.gif

Bonjour Tommy,

Voici mes commentaires en bleu :

Page 3 : les puces 2 et 3 sont en contradiction au sujet des employeurs.

•**Pour éviter un recul de service pour les clientèles lors de la mise en ligne du nouveau site web en janvier 2021, il est proposé de :**

❑ Rendre disponible en français seulement les pages destinées exclusivement aux employeurs, fournisseurs et partenaires;

❑ Rendre disponible en anglais sur le site web, le contenu déjà disponible en anglais sur le site web actuel destiné à des employeurs établis hors Québec;

Ma proposition :

- Rendre disponible, en anglais sur le site web, le contenu actuellement disponible en anglais sur le site web actuel et destiné à des employeurs établis hors Québec
- Rendre disponible, en français seulement, les pages destinées aux fournisseurs et partenaires de même que les pages destinées exclusivement aux employeurs à établis au Québec et qui n'ont pas de correspondance anglaise actuellement.

❑ Traduire en anglais l'information de type administrative;

Le contenu de type administratif ne sont pas traduits actuellement. Est-ce que l'orientation à changé et nous devons maintenant les traduire?

•**L'affichage du site web se fera toujours en français par défaut;**

L'affichage du site web se fera toujours en français par défaut. L'accès à la version anglaise pourra se faire à partir de n'importe quelle page du site.

•**Cette approche est conforme aux règles de l'Office québécoise de la langue française (OQLF)**

L'OQLF fait des recommandations et édicte des orientations, cet organisme ne fait pas de règles.

Note générale :

- On ne doit pas mettre de «» autour de Refonte Web
- L'utilisation de la virgule dans le chiffre 2 000 (page 2) est un anglicisme. Le chiffre au dessus de 999 s'écrivent sans virgule sauf s'il ont des décimale
- Retirer les points-virgules (;) des listes à puces

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Tommy Vachon---2019-11-28 15:19:44---Bonjour Marie-Pier, Pourrais-tu lire le document en pièce jointe et le commenter d'ici demain ?

De : Tommy Vachon/CSST
A : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2019-11-28 15:19
Objet : Tr : Site Web - Volet Anglophone V0.2.ppt

Bonjour Marie-Pier,

Pourrais-tu lire le document en pièce jointe et le commenter d'ici demain ?

De mon côté, je n'ai pas vraiment de commentaires, mais je me suis dit que tu avais un historique plus long que moi en ce qui concerne la fameuse traduction.

Merci de ton aide.
Bonne journée

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Tommy Vachon/CSST le 2019-11-28 15:16 -----

De : Luc Vézina/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2019-11-25 15:45
Objet : Site Web - Volet Anglophone V0.2.ppt

Salut Tommy,

Voici le document ajusté suite à notre rencontre de vendredi pour commentaires.

Pour moi, la seule chose qui reste discutable est la façon de rendre disponible le contenu anglophone pour les employeurs hors Québec sur le site Web,

On s'en reparle.

Bonne soirée!

Luc VÉZINA
RESSOURCE EXTERNE
Conseiller en gestion de projets
Direction générale des produits numériques à la clientèle
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-50
Québec (Québec) G1H 7H1
418 802-3605

[pièce jointe "Site Web - Volet Anglophone V0.2.ppt" supprimée par Marie-Pier Dagnault/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Caroline.Fiset@revenuquebec.ca
Envoyé: 25 novembre 2019 14:33
À: Yolaine.Morency@cnesst.gouv.qc.ca; Marie-Claude.Gagnon@revenuquebec.ca
Cc: Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca; Vincent.Doyon@revenuquebec.ca; Genevieve.Gagnon@revenuquebec.ca
Objet: RE: Site Web : section anglaise
Pièces jointes: image001.jpg

Bonjour Madame Morency,

M. Vachon peut contacter M. Vincent Doyon, chef d'équipe à la division des communications Web et Madame Geneviève Gagnon, chef d'équipe à la division de la traduction.

Ces deux personnes pourront certainement répondre à vos interrogations. Voici leurs coordonnées :

- Vincent Doyon : 418 652 5658 poste 6528546
- Geneviève Gagnon : 418 652-4394
- Geneviève Roberge (adjointe exécutive) : 418 652-8289

Je demeure disponible pour tout renseignement complémentaire.

Salutations.

Caroline Fiset | Conseillère stratégique | Direction générale des communications
Revenu Québec | Téléphone : 418 652- 6543 | cellulaire : 418 952-7168 | Secteur 6-2-0
www.revenuquebec.ca

De : Yolaine Morency [mailto:Yolaine.Morency@cnesst.gouv.qc.ca]
Envoyé : jeudi 21 novembre 2019 18:07
À : Gagnon Marie-Claude <Marie-Claude.Gagnon@revenuquebec.ca>
Cc : Tommy Vachon <Tommy.Vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Site Web : section anglaise

Allô Marie-Claude,

Nous sollicitions ta collaboration pour permettre à Tommy de discuter avec une personne de ton équipe concernant le site Web de Revenu Québec en ce qui concerne les pages en anglais. Cela nous permettrait de définir nos orientations en la matière.

Merci à l'avance et au plaisir de te revoir.

CNESST **Yolaine MORENCY**
Directrice générale des communications par intérim
Vice-présidence à l'administration et aux communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 3631

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Les renseignements contenus dans ce message peuvent être confidentiels.

Si vous n'êtes pas le destinataire visé ou une personne autorisée à lui remettre ce courriel, vous êtes par la présente avisé qu'il est strictement interdit d'utiliser, de copier ou de distribuer ce courriel, de dévoiler la teneur de ce message ou de prendre quelque mesure fondée sur l'information contenue. Vous êtes donc prié d'aviser immédiatement l'expéditeur de cette erreur et de détruire ce message sans garder de copie.

Sarah-Ève Sénéchal

De: Luc Vézina
Envoyé: 29 novembre 2019 15:22
À: Yolaine Morency
Cc: Tommy Vachon
Objet: Site Web - Volet Anglophone V0.2.ppt
Pièces jointes: Site Web - Volet Anglophone V0.2.ppt

Bonjour Yolaine,

Tel que discuté cette semaine, voici le document exécutif pour le volet anglophone du futur site web validé par Tommy et Marie-Pier.

J'aurai des copies pour notre rencontre avec Éric de lundi.

Bonne fin de semaine!

Luc VÉZINA
RESSOURCE EXTERNE
Conseiller en gestion de projets
Direction générale des produits numériques à la clientèle
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-50
Québec (Québec) G1H 7H1
418 802-3605

(See attached file: Site Web - Volet Anglophone V0.2.ppt)

Sarah-Ève Sénéchal

De: Julie Melançon
Envoyé: 18 décembre 2019 14:09
À: Tommy Vachon
Objet: RE: Sujets envoyés pour la rencontre avec Revenu Québec
Pièces jointes: 02467476.jpg; graycol.gif

Bonjour Tommy !

Oui, tu peux m'appeler directement à mon bureau.

Merci.

CNESST

Julie MELANÇON
Coordonnatrice - publications
services langagiers et production graphique
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061, 2202

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Tommy Vachon---2019-12-18 14:04:27---Bonjour Julie, Voici les sujets que nous avons envoyé pour la rencontre de Revenu Québec.

De : Tommy Vachon/CSST
A : Julie Melançon/CSST@CSST
Date : 2019-12-18 14:04
Objet : Sujets envoyés pour la rencontre avec Revenu Québec

Bonjour Julie,

Voici les sujets que nous avons envoyé pour la rencontre de Revenu Québec.

Nous constatons que certains de vos contenus qui semblent s'adresser uniquement aux employeurs sont traduits, alors que d'autres ne le sont pas. Étant donné que nous nous adressons aussi à une clientèle "Employeur", nous aimerions donc savoir :

- Quelles sont vos orientations pour trier et faire les choix des contenus à traduire ?
- Quels sont les éléments ou critères qui vous aident à sélectionner contenus sont traduits ?
- Comment appliquez-vous les recommandations de l'OQLF dans vos décisions et orientations en matière de traduction (avez-vous une dérogation par la nature de vos activités) ?
- Avez-vous reçu des commentaires ou des plaintes sur le fait de traduire en anglais les contenus destinés exclusivement à des employeurs de la part de vos clientèles ou d'autres Ministères et organismes (M/O) ?

Je n'ai pas de salle idéale. On va devoir faire ça par téléphone.
Est-ce que je peux t'appeler directement à ton bureau demain ?

S'il y a quoi que ce soit, n'hésite pas à me contacter.

Merci
Bonne journée

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 23 novembre 2020 09:42
À: DCOM Traduction/CSST
Cc: Marie-Pier Dagnault
Objet: Traduction - projet de refonte Web

Bonjour,

Nous aurions une autre demande de traduction pour le projet de refonte Web. Il y a environ 22 800 mots à traduire. Avant de transmettre les fichiers, nous aimerions valider si la firme Tandem est disponible pour effectuer ce mandat. Les fichiers seront transmis cette semaine.

Si la firme est disponible pour ce mandat, nous demanderons un calendrier de livraison comme à l'habitude. Nous aimerions recevoir les traductions rapidement, car nous sommes en fin de projet.

Merci et bonne journée

CNESST
Sophie Émond
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:27
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traduction 1000014.23.25; Dossier 4 et 5; 7 fichiers)
Pièces jointes: 02313931.jpg; Mandat 1000014.23.25_Dossier 4_EN_TR-TT.zip; Mandat 1000014.23.25_Dossier 5 _EN_TR-TT.zip

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 15 juin 2020 09:39
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Traduction 1000014.23.25; Dossier 4 et 5; 7 fichiers)

Bonjour Marie-Pier,

Voici les dossiers 4 et 5.

Me dire si tout est beau et je finaliserai la demande dans l'outil DCRP.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

(See attached file: Mandat 1000014.23.25_Dossier 5_EN_TR-TT.zip)(See attached file: Mandat 1000014.23.25_Dossier 4_EN_TR-TT.zip)

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:33
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traduction
Pièces jointes: 02163145.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Tommy Vachon
Envoyé : 17 avril 2020 11:23
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traduction

Bonjour Sophie,

Oui, je peux faire un zip des fichiers. Est-ce que je te les envoie, ou à quelqu'un d'autre?
C'est Marie-Pier qui sera le contact si la firme a des questions.

Est-ce qu'ils nous donneront un calendrier de livraison ?

Merci beaucoup

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-04-17 10:24:34---Bonjour Tommy, Nous avons reçu le devis de la firme de traduction. Après validation avec Yolaine, n

De : Sophie Émond/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST

Date : 2020-04-17 10:24
Objet : Traduction

Bonjour Tommy,

Nous avons reçu le devis de la firme de traduction. Après validation avec Yolaine, nous avons le go pour aller de l'avant.

La firme avait deux dernières questions pour nous :

- Quand recevront-ils les fichiers (je comprends qu'ils seront prêts à recevoir le tout dès lundi si cela est possible pour vous)
- Qui est leur contact ? Nous avions déjà déterminé que ce serait Marie-Pier. C'est bien toujours le cas?

Merci et bonne journée

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:32
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traduction
Pièces jointes: 02549244.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 17 avril 2020 11:28
À : Tommy Vachon <tommy.vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traduction

Allô,

Tu peux me transmettre le zip, je vais envoyer le tout en même temps que la confirmation du contact.

Je vais demander à ce qu'un calendrier soit produit, mais ils sont au courant de nos attentes à ce niveau.

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Tommy Vachon---2020-04-17 11:23:23---Bonjour Sophie, Oui, je peux faire un zip des fichiers. Est-ce que je te les envoie, ou à quelqu'un

De : Tommy Vachon/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 11:23
Objet : RE: Traduction

Bonjour Sophie,

Oui, je peux faire un zip des fichiers. Est-ce que je te les envoie, ou à quelqu'un d'autre?
C'est Marie-Pier qui sera le contact si la firme a des questions.

Est-ce qu'ils nous donneront un calendrier de livraison ?

Merci beaucoup

Tommy VACHON
Designer en expérience utilisateur (UX)
Chef de projet - Refonte Web
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 2622

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-04-17 10:24:34---Bonjour Tommy, Nous avons reçu le devis de la firme de traduction. Après validation avec Yolaine, n

De : Sophie Émond/CSST
A : Tommy Vachon/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 10:24
Objet : Traduction

Bonjour Tommy,

Nous avons reçu le devis de la firme de traduction. Après validation avec Yolaine, nous avons le go pour aller de l'avant.

La firme avait deux dernières questions pour nous :

- Quand recevront-ils les fichiers (je comprends qu'ils seront prêts à recevoir le tout dès lundi si cela est possible pour vous)
- Qui est leur contact ? Nous avions déjà déterminé que ce serait Marie-Pier. C'est bien toujours le cas?

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:26
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traductions anglaises générales (1000014.23.39; Dossiers 2, 3 et 4; 9 fichiers)
Pièces jointes: 02426614.jpg

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Janick Pineault **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 7 août 2020 15:30
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>; Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; Dossiers 2, 3 et 4; 9 fichiers)

Allô Marie-Pier,

Tu trouveras le 3e paquet traduit dans l'outil DCRP.

Bon week end !

Janick

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:26
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traduction 1000014.23.39; 1er dossier, 9 fichiers
Pièces jointes: 02964084.jpg; B 1.1 - Prise en charge_EN_31 juillet 2020.002.zip

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 31 juillet 2020 14:48
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>; Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Janick Pineault <janick.pineault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Traduction 1000014.23.39; 1er dossier, 9 fichiers

Bonjour Mesdames,

Voici les fichiers traduits du 1er dossier de ce mandat ("3e paquet"), dont le délai était le 3 août.
Note du traducteur : Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.

Bonne journée !

(See attached file: B 1.1 - Prise en charge_EN_31 juillet 2020.zip)

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:28
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traduction 1000014.23.25 : Dossier 1 (10 fichiers)
Pièces jointes: 02698986.jpg; Mandat 1000014.23.25_Dossier 1_EN_TR-TT.002.zip

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 11 juin 2020 11:38
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Traduction 1000014.23.25 : Dossier 1 (10 fichiers)

Bonjour Marie-Pier,

Voici le retour de la traduction pour le Dossier 1 du "2e paquet".

PS : l'ai mis dans la demande DCRP.

Bonne journée !

(See attached file: Mandat 1000014.23.25_Dossier 1_EN_TR-TT.zip)

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:33
À: Janick Pineault
Objet: TR: Traduction
Pièces jointes: 02659852.jpg

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 17 avril 2020 10:24
À : Tommy Vachon <tommy.vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Traduction

Bonjour Tommy,

Nous avons reçu le devis de la firme de traduction. Après validation avec Yolaine, nous avons le go pour aller de l'avant.

La firme avait deux dernières questions pour nous :

- Quand recevront-ils les fichiers (je comprends qu'ils seront prêts à recevoir le tout dès lundi si cela est possible pour vous)
- Qui est leur contact ? Nous avions déjà déterminé que ce serait Marie-Pier. C'est bien toujours le cas?

Merci et bonne journée

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 15 décembre 2020 16:08
À: Marie-Pier Dagnault
Cc: Sophie Émond
Objet: Traduction 1000014.23.67 (Dossier 3; 7 fichiers)
Pièces jointes: Lexique-ApprobFinMV-V011_EN_TR-TT.docx; Page-Maintenance sans téléphone-RedacFin-MPD-V003_EN_TR-TT.docx; PS-OrganPrev-Capsulesform-ApprobFinMG-V003_EN_TR-TT.docx; FAQ-ApprobFin-MV-V020_EN_TR-TT.docx; Page-Non-disponible-Redac-MPD-V005_EN_TR-TT.docx; Commentaires-V003_EN_TR-TT.docx; CT-SP-Salaire-Contrat de travail-ApprobFinMV-V002_EN_TR-TT.docx

Bonjour Marie-Pier,

Voici le retour de la traduction des 7 fichiers du Dossier 3.

PS : Note de la part du traducteur :
Notez la présence de 3 questions/commentaires dans la marge de droite du fichier "FAQ-ApprobFin-MV-V020".

Bonne fin d'après-midi !

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 18 décembre 2020 11:22
À: Marie-Pier Dagnault; Sophie Émond
Objet: Traduction 1000014.23.67 (Dossier 4 du "5e paquet")
Pièces jointes: ES-SalFemmesES-ApprobFinST-VF012_EN_TR-TT.docx; CT-SP-Heures-supplémentaires-ApprobFinMG-VF010-ajoutST_EN_TR-TT.docx; A2-DF-EMP-Assur-DS-MD-TravAuton-ApprobFinST-VF007_EN_TR-TT.docx; CT-C-Congé interruption -ApprobFinMV-VF005_EN_TR-TT.docx; A1-SC-SituationsPlaintes-ApprobFinMVMarc-VF002_EN_TR-TT.docx; CT-CP-Travailleurs autonomes-ApprobFinMV-ST-VF006_EN_TR-TT.docx; CT-CP-ObligationAccommod-ApprobFinST-VF005_EN_TR-TT.docx; CT-CP-TravEtrangersTemp-ApprobFinST-V004_EN_TR-TT.docx

Bonjour,

Voici les derniers fichiers du Dossier 4 du « 5e paquet ».

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> de la part de DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé: 4 décembre 2020 09:24
À: Marie-Pier Dagnault
Cc: Sophie Émond
Objet: Traduction 1000014.23.67 (Dossiers 1 et 2 - 14 fichiers)
Pièces jointes: 1000014.23.67_Dossiers 1 et 2_TR-TT.zip

Bonjour Marie-Pier,

Voici le retour de la traduction des fichiers issus des dossiers 1 et 2 du "5e paquet".

Bonne journée !

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 15 janvier 2021 08:49
À: Marie-Pier Dagnault
Cc: Sophie Émond
Objet: Traduction 1000014.35.1
Pièces jointes: 2021-01-13_EN_TR-TT.docx

Bonjour Marie-Pier,

Voici le retour de la traduction des diverses sections complémentaires.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 15 janvier 2021 15:54
À: Marie-Pier Dagnault
Cc: Sophie Émond
Objet: Traduction 1000014.35.2
Pièces jointes: 2021-01-14_EN_TR-TT.docx

Rebonjour Marie-Pier,

Voici le retour de la traduction.

Bon week-end !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 15 février 2021 11:16
À: Marie-Pier Dagnault; Sophie Émond
Objet: Traduction 1000014.35.7 (2 fichiers)
Pièces jointes: TRAD-ENG-27-janv-21_EN_TR-TT.docx; TRAD-ENG-2-fev-21_EN_TR-TT.docx

Bonjour Sophie et Marie-Pier,

Voici le retour de la traduction (« 8e paquet »).

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 3 février 2021 11:42
À: DCOM Traduction
Cc: Marie-Pier Dagnault; Cindy Paradis
Objet: Traduction
Pièces jointes: TRAD-ENG-2-fev-21.docx; TRAD-ENG-27-janv-21.docx

Bonjour,

Voici une autre demande de traduction, en lien avec le projet de refonte Web. Il y a 2 fichiers pour un total d'environ 3470 mots. Svp, valider la disponibilité de la firme Tandem pour ce mandat ainsi que la date possible de livraison.

Notes :

- Conserver les URL intégrées
- Les noms de publications, formulaires, lois, règlements, Ministères et organismes doivent rester en français.

Merci et bonne journée

CNESST
Sophie Émond
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:25
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 5e dossier; 11 fichiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02467522.jpg; Dossier 5_PSP 1.2_EN_Mandat 1000014.23.39.002.zip

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 12 août 2020 16:59
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>; Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 5e dossier; 11 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

Voici le retour de traduction du 5e dossier du "3e paquet".

Note de la part du traducteur :
Notez la présence de questions dans la marge de droite des fichiers suivants:
- "CT-CP-Travailleurs agricoles-traducEn-V005_EN"
- "CT-CP-TravailleursConsEmp-TraducEn-V004_EN"

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.

Bonne fin de journée !

(See attached file: Dossier 5_PSP 1.2_EN_Mandat 1000014.23.39.zip)

CNESST
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:25
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 6e dossier; 7 fichiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02483550.jpg; Dossier 6__R 1.1B - Plaintes NT_EN_Mandat 1000014.23.39.zip

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 25 août 2020 09:00
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 6e dossier; 7 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

Voici la 6e partie des documents à réviser.

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-08-25 08:57 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-08-24 13:16
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 6e dossier; 7 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour Barbara,

Vous trouverez ci-joint 7 traductions anglaises faisant partie
du 6e et avant dernier dossier (R 1.1B - Plaintes NT) du mandat 1000014.23.39.

Notez la présence d'un commentaire signalant une erreur dans le français du fichier suivant:
- "34_A5-SC-Plaintes et recours-Plainte harcèlement-TraducEN-V007_EN"
Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Par ailleurs, nous avons une question quant à traduction du dernier dossier à traduire:

- le fichier suivant "0-PS-RP-RME-T0-Electricite-ApprobFinST-VF006" renferme des images avec du texte. Est-ce que ces courts passages sont à traduire ou non?

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem*(See attached file: Dossier 6__R 1.1B - Plaintes NT_EN_Mandat 1000014.23.39.zip)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:25
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 7e dossier; 14 fichiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02036399.jpg; Dossier 7_Tolerance Zero - Prédominants_EN_Mandat 1000014.23.39_TR-TT.zip

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 2 septembre 2020 13:58
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 7e dossier; 14 fichiers) - Traduction Tandem

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-09-02 13:58 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-09-02 12:43
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 7e dossier; 14 fichiers) - Traduction Tandem

---

Bonjour Barbara,

Vous trouverez ci-joint 14 traductions anglaises faisant partie
du 7e et dernier dossier (Tolerance Zero - Prédominants) du mandat 1000014.23.39.

Notez la présence de commentaires dans les fichiers suivants:
- "0-PS-ET-MI-T0-RochesInstables-TraducEn-VF005"
- "0-PS-RC-MatDang-T0-Amiante-TradcuEn-VF006"
- "0-PS-RC-MatDang-T0-Silice-TraducEn-VF006"
- "A7-PS-RP-Predominant-TMS-TraducEn-V008"

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et bon après-midi,

Barbara et Christian
Traduction Tandem*(See attached file: Dossier 7_Tolerance Zero - Prédominants_EN_Mandat 1000014.23.39_TR-TT.zip)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:31
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.30.70; 12 fichiers en 3 dossiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02904232.jpg; 1000014.30.70_Dossiers 1-3_TR-TT.zip

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 24 avril 2020 10:20
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Tommy Vachon <tommy.vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.30.70; 12 fichiers en 3 dossiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

Voici une première livraison de traduction.

Bonne journée

CNESST
Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-04-24 10:19 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-04-24 10:16
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.30.70; 12 fichiers en 3 dossiers) - Traduction Tandem
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour Sophie,

Voici les premiers documents de Tandem.

Merci et bonne journée!

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-24 10:14 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-24 09:38
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.30.70; 12 fichiers en 3 dossiers) - Traduction Tandem

---

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint 12 traductions anglaises faisant partie des 3 premiers dossiers du mandat 1000014.30.70.
Notez que là où des titres donnés en référence n'existant qu'en français, nous avons inséré la mention "French only" et
nous avons fournis pour chacun d'eux entre crochets une traduction anglaise de courtoisie.
Aux auteurs de décider s'ils souhaitent les conserver ou les supprimer.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et bonne journée,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

(See attached file: 1000014.30.70_Dossiers 1-3_TR-TT.zip)

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:25
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 6e dossier; 7 fichiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02710771.jpg; graycol.gif

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault
Envoyé : 26 août 2020 16:00
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 6e dossier; 7 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

Réponse à la question des traducteurs :

Par ailleurs, nous avons une question quant à traduction du dernier dossier à traduire:

- le fichier suivant "0-PS-RP-RME-T0-Electricite-ApprobFinST-VF006" renferme des images avec du texte. Est-ce que ces courts passages sont à traduire ou non?

Réponse : Non, ces contenus ne sont pas à traduire.

Merci et bonne journée

CNESST
Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-08-25 09:01:01---Bonjour, Voici la 6e partie des documents à réviser.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Cc : Sophie Émond/CSST@CSST
Date : 2020-08-25 09:01
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 6e dossier; 7 fichiers) - Traduction Tandem
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour,

Voici la 6e partie des documents à réviser.

Merci,

Chantal

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-08-25 08:57 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-08-24 13:16
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.23.39; 6e dossier; 7 fichiers) - Traduction Tandem

---

Bonjour Barbara,

Vous trouverez ci-joint 7 traductions anglaises faisant partie
du 6e et avant dernier dossier (R 1.1B - Plaintes NT) du mandat 1000014.23.39.

Notez la présence d'un commentaire signalant une erreur dans le français du fichier suivant:
- "34_A5-SC-Plaintes et recours-Plainte harcèlement-TraducEN-V007_EN"
Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Par ailleurs, nous avons une question quant à traduction du dernier dossier à traduire:

- le fichier suivant "0-PS-RP-RME-T0-Electricite-ApprobFinST-VF006" renferme des images avec du texte.

Est-ce que ces courts passages sont à traduire ou non?

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem[pièce jointe "Dossier 6__R 1.1B - Plaintes NT_EN_Mandat 1000014.23.39.zip" supprimée par Marie-Pier Dagnault/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:28
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.25; Dossier 2 et 3; 6 fichiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02136850.jpg; Mandat 1000014.23.25_Dossier 2_EN_TR-TT.zip; Mandat 1000014.23.25_Dossier 3 _EN_TR-TT.zip

CNESST
Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 12 juin 2020 13:30
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Traductions anglaises générales (1000014.23.25; Dossier 2 et 3; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

Voici les traductions demandées.

Merci,
Chantal

CNESST
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-06-12 13:29 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-06-12 11:31
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.23.25; Dossier 2 et 3; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint les traductions anglaises des 2e et 3e dossiers du mandat 1000014.23.25.
Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et bonne journée,

Barbara et Christian
Traduction Tandem*(See attached file: Mandat 1000014.23.25_Dossier 2_EN_TR-TT.zip)(See attached file: Mandat 1000014.23.25_Dossier 3_EN_TR-TT.zip)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:33
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02812057.jpg; 9.09 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 17 avril 2020.pdf

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Chantal 02 Laplante **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 17 avril 2020 09:46
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

Bonjour,

Voici le devis demandé (voir plus bas).

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-17 09:45 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-17 09:44
Objet : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé.
Comme les textes à traduire sont déjà prêts, nous avons mis
lundi comme date du début des travaux.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire très bientôt,

Christian et Barbara
Traduction Tandem*(See attached file: 9.09 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 17 avril 2020.pdf)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> de la part de DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé: 23 novembre 2020 13:09
À: Sophie Émond; Marie-Pier Dagnault
Objet: Tr : Re: Projet refonte Web - Fichiers à traduire

Rebonjour,

Pour votre information.

Bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-11-23 13:07 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
Date : 2020-11-23 13:06
Objet : Re: Projet refonte Web - Fichiers à traduire
Envoyé par : Barbara Galek

Parfait, merci et bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>

A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-11-23 11:59
Objet : Re: Projet refonte Web - Fichiers à traduire

Bonjour,

Documents bien reçus.
Le devis vous sera livré demain dans le courant de la journée.

Merci et au plaisir,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

On Mon, Nov 23, 2020 at 11:48 AM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:
Bonjour,

Voici les documents répartis dans quatre dossiers dans ce "5e paquet" provenant de notre équipe web dans le cadre du Projet Refonte Web.

Comme précisé dans mon précédent courriel, il y a environ 22 800 mots. (Et tout comme pour le mandat précédent en lien avec ce projet, le retour de la traduction pourrait se faire par lots).

Au vu de l'ensemble de ces fichiers, merci de nous reconfirmer votre intérêt pour ce mandat et de définir précisément une soumission ainsi qu'un calendrier de livraison (à ce propos, aucune date butoir n'a été précisée par le demandeur d'origine, mais un délai assez rapide est souhaité).

Nous attendons de vos nouvelles.

Merci et bonne journée !

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Sarah-Ève Sénéchal

De: Marie-Pier Dagnault
Envoyé: 15 janvier 2021 09:57
À: DCOM Traduction
Cc: Sophie Émond
Objet: Urgent : Traduction pour la fin de la journée
Pièces jointes: 2021-01-14-Tradcution.docx

Importance: Haute

Bonjour,

Il nous reste quelques traductions qui sont urgentes. Idéalement, il nous les faudrait pour la fin de la journée.

Merci et bonne journée

CNESST **Marie-Pier Dagnault**
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: DCOM Traduction
Envoyé: 15 janvier 2021 10:23
À: Marie-Pier Dagnault
Cc: Sophie Émond
Objet: RE: Urgent : Traduction pour la fin de la journée

Bonjour Marie-Pier,

Je vais demander le retour pour 16 h.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 15 janvier 2021 09:57
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Urgent : Traduction pour la fin de la journée
Importance : Haute

Bonjour,

Il nous reste quelques traductions qui sont urgentes. Idéalement, il nous les faudrait pour la fin de la journée.

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:32
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Pièces jointes: Analyse ATP en cours

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 17 avril 2020 14:03
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

Bonjour,

Je vous confirme que nous avons l'autorisation d'aller de l'avant pour cette demande.

Vous trouverez les fichiers pour traduction en pièce jointe. Il est important de spécifier à la firme que seul le contenu surligné en jaune doit être traduit.

Pour les questions et le suivi, la firme peut se référer à Marie-Pier Dagnault:
marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca
Cellulaire :

En terminant, nous voulions savoir s'il était possible pour la firme de fournir un calendrier de réalisation. Cela nous aiderait dans la planification du projet.

Merci et bonne journée*(See attached file: Cycles 01 a 07.7z)*

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-04-17 09:46:23---Bonjour, Voici le devis demandé (voir plus bas).

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 09:46
Objet : Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour,

Voici le devis demandé (voir plus bas).

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-17 09:45 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-17 09:44
Objet : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

---

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé.
Comme les textes à traduire sont déjà prêts, nous avons mis
lundi comme date du début des travaux.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire très bientôt,

Christian et Barbara
Traduction Tandem*(See attached file: 9.09 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 17 avril 2020.pdf)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Marie-Pier Dagnault
Envoyé: 13 janvier 2021 16:25
À: DCOM Traduction
Cc: Sophie Émond
Objet: RE: Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem
Pièces jointes: À traduire-2021-01-13.docx

Bonjour Barbara, Voici le fichier dont je te parlais. Il contient 701 mots.

Il est important de conserver les url. L'ensemble du document est à traduire.

Pour le délai, au plus tard vendredi matin avant 9h, svp.

Tu peux me rejoindre au [redacted].

Merci et bonne journée

CNESST **Marie-Pier Dagnault**
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 13 janvier 2021 13:28
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour Marie-Pier,

Quand tu l'enverras, peux-tu m'appeler au [redacted] ? (car mon Teams ne fonctionne pas très bien)
Ou bien moi je pourrais t'appeler si tu préfères afin de s'entendre sur le délai, car il faut prévoir un certain délai (auquel ils ont droit même pour une demande urgente) pour que le traducteur accepte ou refuse, s'il refuse, il faudra l'envoyer à un autre et re-délai pour une réponse. Même si je les appelle au préalable, ils « étudient » la demande avant de donner une réponse.

À plus tard !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 13 janvier 2021 12:43
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

Je vais avoir un fichier à envoyer en traduction d'ici la fin de l'après-midi. Pour le moment il est composé de 453 mots.

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 12 janvier 2021 12:08
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour Marie-Pier,

Si vous avez des traductions urgentes en lien avec ce mandat, je tenterais de les envoyer au même traducteur s'il a de la disponibilité. Sinon je trouverai une autre solution mais ce n'est pas garanti que cela soit fait la même journée…

PS : par contre, j'ouvrirai une autre demande (année 2021) car pour celle-ci (1000014.23.75), la facturation a déjà été finalisée et ce, pour l'année 2020.

Bon lunch !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 12 janvier 2021 11:57
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>; DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Anika Boucher <Anika.Boucher@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

J'avais bel et bien reçu les fichiers par courriel. Ils sont en intégrations actuellement.

Nous allons avoir des phrases, mots ou petites traductions à faire de façon urgente, exemple pour la journée même. Est-ce que nous aurons une ressource disponible pour finaliser ces traduction ?

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 12 janvier 2021 11:47
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Anika Boucher <Anika.Boucher@cnesst.gouv.qc.ca>; Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour,

Pas de problème, je voulais seulement m'assurer que nous avions bien reçu le tout. Il ne nous reste que cette semaine pour terminer l'intégration avant la mise en ligne du nouveau site.

Merci et bonne journée

Sophie Émond
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 12 janvier 2021 11:45
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Anika Boucher <Anika.Boucher@cnesst.gouv.qc.ca>; Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : TR: Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour Sophie,

Oui, nous avions reçu le retour vendredi le 8 janvier comme prévu. [redacted] c'était Anika qui m'a remplacée (je lui avais précisé la veille de vous transférer le courriel avec les pièces jointes à vous et à Marie-Pier puisque vos deux noms étaient attribués à cette demande). Je pense donc qu'elle les mises dans la demande DCRP et cela a généré un courriel de suivi à Marie-Pier seulement mais pas à vous. Mais je n'en sais pas plus (du moins c'est ce que je suppose si vous n'en avez pas eu la trace.)
(Sinon d'habitude, on envoie au moins un courriel aux gens de notre direction pour les prévenir qu'on a reçu le retour de la traduction, et on ferme la demande par la suite.)

Alors revoici donc le message au complet.

Désolée de l'inconvénient que cela vous a occasionné.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Traduction TANDEM <traduction.tandem@gmail.com>
Envoyé : 8 janvier 2021 10:49
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Traductions anglaises générales (1000014.23.75; 6 fichiers) - Traduction Tandem

Bonjour Barbara,

Vous trouverez ci-joint les faisant partie
de l'unique dossier du mandat 1000014.23.75 touchant le 6e paquet de la refonte du site web.
Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et bon vendredi,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

Sarah-Ève Sénéchal

De: Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> de la part de DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé: 23 novembre 2020 11:32
À: Marie-Pier Dagnault
Cc: Sophie Émond
Objet: RE: Projet refonte Web - Nouveau mandat
Pièces jointes: 4e paquet de traduction.zip

Bonjour Marie-Pier,

OK, je l'envoie au traducteur.

Cependant, je vais le renommer "5e paquet" car il y avait déjà eu un 4e en septembre.

Bonne journée !

CNESST

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

"Marie-Pier Dagnault" ---2020-11-23 11:21:11---Bonjour Barbara, Voici le fichier compressé. Celui-ci contient les différents dossiers à traduire.

De : "Marie-Pier Dagnault" <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
A : "DCOM Traduction/CSST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : "Sophie Émond" <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-11-23 11:21
Objet : RE: Projet refonte Web - Nouveau mandat

Bonjour Barbara,

Voici le fichier compressé. Celui-ci contient les différents dossiers à traduire.

Merci et bonne journée

CNESST **Marie-Pier Dagnault**
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web

Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Barbara Galek <barbara.galek@cnesst.gouv.qc.ca> **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 23 novembre 2020 10:45
À : Traduction TANDEM <traduction.tandem@gmail.com>
Objet : Re: Projet refonte Web - Nouveau mandat

Rebonjour,

D'accord, donc je leur fais savoir votre réponse et dès réception des documents, je vous les ferai parvenir.

Bonne journée !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-11-23 10:35
Objet : Re: Projet refonte Web - Nouveau mandat

Bonjour Barbara,

Comme tel, nous sommes intéressés.
Nous vous le confirmerons, une fois les documents reçus.

Merci et au plaisir,

Christian et Barbara
Traduction Tandem

On Mon, Nov 23, 2020 at 10:21 AM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:
Bonjour,
Nous aurions un autre mandat de traduction pour le projet de refonte Web qui comptabiliserait environ 22 800 mots à traduire. (Par contre, je n'ai pas encore les fichiers, mais ils me seront envoyés dans le courant de la semaine.)

Le demandeur initial, qui souhaiterait que ce soit vous qui assuriez la continuité, demande donc si vous avez de la disponibilité et si vous êtes intéressés par ce mandat.

Comme précédemment, il demanderait une soumission et un calendrier de livraison (à ce propos, il aimerait recevoir les traductions relativement rapidement car ils sont en fin de projet).

Merci de me répondre dans les meilleurs délais.

Bonne journée !

CNESST
Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement. *(Voir fichier joint : 4e paquet de traduction.zip)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:31
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02790840.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault
Envoyé : 20 avril 2020 14:15
À : DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>; 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : RE: Tr : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

Bonjour ,

Le calendrier de réalisation nous convient.

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-04-20 14:08:36---Bonjour Marie-Pier, Voici le calendrier de réalisation demandé à Traduction Tandem.

De : DCOM Traduction/CSST
A : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Cc : Sophie Émond/CSST@CSST, Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-20 14:08

Objet : Tr : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Envoyé par : David Mireault

Bonjour Marie-Pier,

Voici le calendrier de réalisation demandé à Traduction Tandem.

Merci de confirmer que le tout vous convient.

Bonne journée,

[pièce jointe "Calendrier des livraisons_Traduction Tandem.pdf" supprimée par Marie-Pier Dagnault/CSST]

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par David Mireault/CSST le 2020-04-20 14:06 -----

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST
Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 14:03
Objet : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

---

Bonjour,

Je vous confirme que nous avons l'autorisation d'aller de l'avant pour cette demande.

Vous trouverez les fichiers pour traduction en pièce jointe. Il est important de spécifier à la firme que seul le contenu surligné en jaune doit être traduit.

Pour les questions et le suivi, la firme peut se référer à Marie-Pier Dagnault:
marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca
Cellulaire :

En terminant, nous voulions savoir s'il était possible pour la firme de fournir un calendrier de réalisation. Cela nous aiderait dans la planification du projet.

Merci et bonne journée[pièce jointe "Cycles 01 a 07.7z" supprimée par David Mireault/CSST]

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-04-17 09:46:23---Bonjour, Voici le devis demandé (voir plus bas).

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 09:46
Objet : Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour,

Voici le devis demandé (voir plus bas).

Merci,

Chantal

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-17 09:45 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-17 09:44
Objet : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

---

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé.
Comme les textes à traduire sont déjà prêts, nous avons mis
lundi comme date du début des travaux.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire très bientôt,

Christian et Barbara
Traduction Tandem[pièce jointe "9.09 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 17 avril 2020.pdf" supprimée par David Mireault/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:32
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02575430.jpg; graycol.gif; Calendrier des livraisons_Traduction Tandem.pdf

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : David Mireault **De la part de** DCOM Traduction
Envoyé : 20 avril 2020 14:08
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>; 'Catherine Mercier/CSST'
Objet : Tr : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

Bonjour Marie-Pier,

Voici le calendrier de réalisation demandé à Traduction Tandem.

Merci de confirmer que le tout vous convient.

Bonne journée,

(See attached file: Calendrier des livraisons_Traduction Tandem.pdf)

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par David Mireault/CSST le 2020-04-20 14:06 -----

De : Sophie Émond/CSST
A : DCOM Traduction/CSST@CSST

Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 14:03
Objet : RE: Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

---

Bonjour,

Je vous confirme que nous avons l'autorisation d'aller de l'avant pour cette demande.

Vous trouverez les fichiers pour traduction en pièce jointe. Il est important de spécifier à la firme que seul le contenu surligné en jaune doit être traduit.

Pour les questions et le suivi, la firme peut se référer à Marie-Pier Dagnault:
marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca
Cellulaire :

En terminant, nous voulions savoir s'il était possible pour la firme de fournir un calendrier de réalisation. Cela nous aiderait dans la planification du projet.

Merci et bonne journée[pièce jointe "Cycles 01 a 07.7z" supprimée par David Mireault/CSST]

CNESST

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

DCOM Traduction---2020-04-17 09:46:23---Bonjour, Voici le devis demandé (voir plus bas).

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Catherine Mercier/CSST@CSST
Date : 2020-04-17 09:46
Objet : Tr : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem
Envoyé par : Chantal 02 Laplante

Bonjour,

Voici le devis demandé (voir plus bas).

Merci,

Chantal

CNESST

DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Chantal 02 Laplante/CSST le 2020-04-17 09:45 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-04-17 09:44
Objet : Devis pour la traduction anglaise du site web - Traduction Tandem

---

Bonjour Chantal,

Vous trouverez ci-joint le devis demandé.
Comme les textes à traduire sont déjà prêts, nous avons mis
lundi comme date du début des travaux.

Nous espérons le tout à la satisfaction des personnes visées.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire très bientôt,

Christian et Barbara
Traduction Tandem[pièce jointe "9.09 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 17 avril 2020.pdf" supprimée par David Mireault/CSST]

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:26
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02012688.jpg; Calendrier des livraisons.pdf; 9.11 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 16 juillet 2020.pdf

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Sophie Émond
Envoyé : 16 juillet 2020 14:57
À : Marie-Pier Dagnault <marie-pier.dagnault@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

Bonjour Marie-Pier,

Peux-tu me dire si le calendrier proposé par la firme de traduction te convient? Je dois confirmer le tout rapidement

Merci!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-07-16 14:56 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Janick Pineault/CSST@CSST
Date : 2020-07-16 13:54
Objet : Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Voici le devis et le calendrier de livraison de la part du traducteur.

Donc j'attends ta confirmation et ta demande modification dès que tu le pourras.

Merci et bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-07-16 13:52 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-07-16 13:32
Objet : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

---

Bonjour,

Revoici les documents corrigées.

Christian
Traduction Tandem

On Thu, Jul 16, 2020 at 1:29 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Rebonjour,
>
> Mais il faudrait nous renvoyer le devis avec la bonne date car c'est écrit jeudi **17** juillet 2020.
>
> Merci !
>
> **DCOM Traduction**
> Direction générale des communications
> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
> 1199, rue De Bleury, 11e étage
> Montréal (Québec) H3B 3J1
> 514 906-3061
>
> **Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail**
> cnesst.gouv.qc.ca

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-07-16 13:17
Objet : Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

---

Bonjour Janick,

Vous trouverez ci-joint notre soumission et une proposition de calendrier des livraisons de nos traductions anglaises du 3e paquet de la refonte du site Web de la CNESST.

Nous espérons le tout à leur satisfaction.
N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.

Pourriez-vous svp accuser réception.

Merci et au plaisir de vous lire,

Barbara et Christian
Traduction Tandem

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement. *(See attached file: 9.11 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 16 juillet 2020.pdf)(See attached file: Calendrier des livraisons.pdf)*

Sarah-Ève Sénéchal

De: Sophie Émond
Envoyé: 14 septembre 2021 10:26
À: Janick Pineault
Objet: TR: Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
Pièces jointes: 02994717.jpg; graycol.gif

Sophie Émond
Directrice des communications et des relations publiques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages. Local 180
418 244-4700 poste 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Marie-Pier Dagnault
Envoyé : 16 juillet 2020 15:47
À : Sophie Émond <sophie.emond@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Tommy Vachon <tommy.vachon@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

Bonjour,

Le calendrier nous convient.

Merci et bonne journée

Marie-Pier Dagnault
Coordonnatrice de l'équipe de rédaction - Refonte Web
Chef d'équipe des communications numériques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
530, boulevard de l'Atrium, local R-52
Québec (Québec) G1H 7H1
418 266-4700, 2346

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Sophie Émond---2020-07-16 14:57:54---Bonjour Marie-Pier, Peux-tu me dire si le calendrier proposé par la firme de traduction te convient

De : Sophie Émond/CSST
A : Marie-Pier Dagnault/CSST@CSST
Date : 2020-07-16 14:57
Objet : Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

Bonjour Marie-Pier,

Peux-tu me dire si le calendrier proposé par la firme de traduction te convient? Je dois confirmer le tout rapidement

Merci!

Sophie ÉMOND
Directrice du service des communications numériques
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, local 180
Québec (Québec) G1M 1A1
418 266-4700, 5709

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Sophie Émond/CSST le 2020-07-16 14:56 -----

De : DCOM Traduction/CSST
A : Sophie Émond/CSST@CSST
Cc : Janick Pineault/CSST@CSST
Date : 2020-07-16 13:54
Objet : Tr : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
Envoyé par : Barbara Galek

Bonjour Sophie,

Voici le devis et le calendrier de livraison de la part du traducteur.

Donc j'attends ta confirmation et ta demande modification dès que tu le pourras.

Merci et bon après-midi !

Barbara GALEK
DCOM Traduction
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3061

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

----- Transféré par Barbara Galek/CSST le 2020-07-16 13:52 -----

De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
A : "DCOM Traduction" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
Date : 2020-07-16 13:32
Objet : Re: Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem

---

Bonjour,

Revoici les documents corrigées.

Christian
Traduction Tandem

On Thu, Jul 16, 2020 at 1:29 PM DCOM Traduction <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca> wrote:

> Rebonjour,
>
> Mais il faudrait nous renvoyer le devis avec la bonne date car c'est écrit jeudi **17** juillet 2020.
>
> Merci !
>
> CNESST
>
> **DCOM Traduction**
> Direction générale des communications
> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
> 1199, rue De Bleury, 11e étage
> Montréal (Québec) H3B 3J1
> 514 906-3061
>
> **Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail**
> cnesst.gouv.qc.ca
>
> De : "Traduction TANDEM" <traduction.tandem@gmail.com>
> A : "DCOM Traduction - CNESST" <dcom.traduction@cnesst.gouv.qc.ca>
> Date : 2020-07-16 13:17
> Objet : Mandat web (Soumission et calendrier) - Traduction Tandem
>
> ---
>
> Bonjour Janick,
>
> Vous trouverez ci-joint notre soumission et une proposition de calendrier des livraisons de nos traductions anglaises du 3e paquet de la refonte du site Web de la CNESST.
>
> Nous espérons le tout à leur satisfaction.
> N'hésitez pas à communiquer avec nous, s'il y a quoi que ce soit.
>
> Pourriez-vous svp accuser réception.
>
> Merci et au plaisir de vous lire,
>
> Barbara et Christian
> Traduction Tandem
>
> Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
> **Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.** [pièce jointe "9.11 - Devis CNESST_Traduction TANDEM 16 juillet 2020.pdf" supprimée par Marie-Pier Dagnault/CSST] [pièce jointe "Calendrier des

livraisons.pdf" supprimée par Marie-Pier Dagnault/CSST]

Centre de services partagés Québec

UN PARTENAIRE INCONTOURNABLE

FACTURE	
N° facture TRAD002876	**Date** 2019-12-05
N° client 100703054	**Page** 1/2
Référence client	**Référence CSPQ**

Sylvie Gingras
Commission normes, équité, santé et sécurité du travail
Dir. des comm. et des relations publiques
524, rue Bourdages, local 180
Québec QC G1K 7E2

POUR INFORMATION	
Services langagiers info.facturation@cspq.gouv.qc.ca	
Période de facturation :	Novembre 2019

N° d'article	Quantité	Unité	Description	Prix unitaire	Escompte unitaire	Total	
TRADLO-G	2 157	MOT	Traduction en langues officielles - Générale Français vers Anglais Dossier : 24542 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000014.16.24 : Traduction : K 1.4 : Salaire	0,35 $		754,95 $	- BG
TRADLO-G	8 259	MOT	Traduction en langues officielles - Générale Français vers Anglais Dossier : 24544 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 000037.5.227 : Traduction document SADREVIPAR	0,35 $		2 890,65 $	- BG
TRADLO-G	1 197	MOT	Traduction en langues officielles - Générale Français vers Anglais Dossier : 24648 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000037.5.239 : Traduction dépliant Votre employeur a fait faillite	0,35 $		418,95 $	- BG
TRADLO-C	1,00	HRE	Traduction en langues officielles - Correction d'épreuves Anglais vers Anglais Dossier : 24679 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 000090.3.159 : Prise 2 - CD - Periodic payment calculation 2020 Detailed guide	80,00 $		80,00 $	- BG
TRADLO-C	1,67	HRE	Traduction en langues officielles - Correction d'épreuves Anglais vers Anglais Dossier : 24680 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000090.3.160 : CD - Compliance of the employer's file with respect to financing	80,00 $		133,60 $	- BG
TRADLO-C	1,75	HRE	Traduction en langues officielles - Correction d'épreuves Anglais vers Anglais Dossier : 24690 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000090.3.164 : CD - STATEMENT OF WAGES GUIDE	80,00 $		140,00 $	- BG
TRADLO-J	3 144	MOT	Traduction en langues officielles - Juridique Français vers Anglais Dossier : 24765 Nom du demandeur : Barbara Galek 1000012.2.362 : Rapport de décision	0,38 $		1 194,72 $	- BG

Centre de services partagés Québec

UN PARTENAIRE INCONTOURNABLE

Sylvie Gingras
Commission normes, équité, santé et sécurité du travail
Dir. des comm. et des relations publiques
524, rue Bourdages, local 180
Québec QC G1K 7E2

FACTURE

N° facture	Date
TRAD002876	2019-12-05
N° client	**Page**
100703054	2/2
Référence client	**Référence CSPQ**

POUR INFORMATION

Services langagiers
info.facturation@cspq.gouv.qc.ca

Période de facturation :	Novembre 2019

INFORMATIONS POUR LE PAIEMENT

Numéro de fournisseur SAGIR 68836
Virement bancaire : Veuillez contacter le service à la clientèle par **courriel** pour obtenir nos coordonnées bancaires.
Faire votre chèque à l'ordre de :
Centre de services partagés du Québec
Direction des opérations de revenus et de facturation
880, chemin Sainte-Foy, 8e étage
Québec (Québec) G1S 2L2

Service à la clientèle : 418 644-7829 / compteclient@cspq.gouv.qc.ca
Veuillez indiquer votre **numéro de facture** ainsi que votre **numéro de client** lors de votre paiement.

CONDITIONS DE PAIEMENT

Conditions : N30 Date d'échéance : 2020-01-04

Sous réserve d'une entente distincte entre les parties, toute somme d'argent payable portera intérêt à compter du jour de son échéance, et ce, jusqu'à parfait paiement, au taux légal de 5 % par année. Le débiteur est tenu au paiement de la somme d'argent exigible et des intérêts, sans autre avis ni délai additionnel.

Sous-total	5 612,87 $
Frais de transport	0,00 $
Total TPS 869515601RT0061	0,00 $
Total TVQ 1212924322TQ0001	0,00 $
Total TVH 869515601RT0061	0,00 $
Total	5 612,87 $

Montant reçu	0,00 $
Total à payer	**5 612,87 $**

2019-12-09

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SPaie-CueilletteFraisesFramboises-Traduc-EN-V014.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/cueilleurs-de-fraises-de-framboises-ou-de-pommes/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/exemples/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1582web.pdf https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1583web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression de la page : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/exemples/index.html Changement de titre de page
Titre de la page (anglais)	Cueillette de fraises et de framboises
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Cueillette de fraises et de framboises
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-10 : création de la fiche 2019-06-20 : mise à jour de la rédaction 2019-07-02 : intégration des commentaires du secteur 2019-07-15 : intégration révision linguistique 2019-08-08 : intégration de certains commentaires de l'approbation finale 2019-08-12 : prêt pour intégration 2019-12-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Cueillette de fraises et de framboises

Les cueilleurs de fraises et de framboises sont payés au rendement.

Les taux suivants sont en vigueur depuis le 1er mai 2019 :

Taux minimum du salaire pour les cueilleurs de fraises : 0,99 $ du kilogramme Taux minimum du salaire pour les cueilleurs de framboises : 3,71 $ du kilogramme

Comme ils sont payés au rendement, l'employeur devrait peser les contenants remplis par les cueilleurs pour leur remettre le salaire qui correspond exactement au poids de leur récolte.

Rendement affecté par l'état des champs ou des fruits

L'état des champs ou des fruits, ou d'autres raisons hors du contrôle du travailleur, peut diminuer le rendement d'un cueilleur de fraises ou de framboises, par exemple une sécheresse. Dans ce cas, le cueilleur doit recevoir au moins le taux horaire du salaire minimum. Il doit alors recevoir la différence entre le taux du salaire minimum et le taux du salaire au rendement.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Pour savoir si le rendement d'un cueilleur est affecté par l'état des champs ou des fruits, il faut comparer le rendement des cueilleurs entre eux. Si la majorité des cueilleurs reçoit au moins le salaire minimum, l'état des champs ou des fruits n'explique pas le rendement plus faible d'un cueilleur. Dans ce cas, ce cueilleur recevra seulement son salaire au rendement.

Calculer le salaire au rendement

Exemple : Mathieu et Alexandra récoltent des framboises. Mathieu a travaillé 7 heures et Alexandra, 9 heures. À la fin de la journée, ils ont récolté chacun 35 kilogrammes de framboises, au taux de 3,71 $ du kilogramme. Voici comment sera calculé leur salaire :

Salaire au rendement : 35 kilos X 3,71 $ = 129,85 $

Dans cet exemple, le taux horaire de Mathieu et d'Alexandra est plus élevé que le taux du salaire minimum. L'état des champs ou des fruits n'affecte donc pas leur rendement. Mathieu et Alexandra recevront chacun 129,85 $ pour leur journée de travail.

Taux horaire pour Mathieu : 129,85 $ ÷ 7 heures = 18,55 $
Taux horaire pour Alexandra : 129,85 $ ÷ 9 heures = 14,43 $

Calculer le salaire lorsque l'état des champs ou des fruits affecte le rendement

Exemple : Roberto cueille des fraises. Il a travaillé 7 heures et a récolté 80 kilogrammes, au taux de 0,99 $ du kilogramme. Voici comment sera calculé son salaire :

Salaire au rendement : 80 kilos X 0,99 $ = 79,20 $

Dans cet exemple, le rendement de Roberto ne lui permet pas d'atteindre le taux du salaire minimum. C'est aussi le cas pour la majorité des autres cueilleurs. C'est donc l'état des champs ou des fruits qui affecte leur rendement.

Salaire minimum pour 7 heures de travail : 12,50 $ X 7 = 87,50 $

L'employeur devra donc donner à Roberto et à ses collègues dans la même situation la différence entre le salaire minimum et ce qu'ils ont gagné avec le salaire au rendement.

Différence entre le salaire minimum et le salaire au rendement : 87,50 $ - 79,20 $ = 8,30 $

L'employeur devra ajouter la somme de 8,30 $ au salaire au rendement de Roberto et ses collègues dans la même situation que lui.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Mettre en évidence les taux du salaire pour bien distinguer du reste du contenu.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Article 4.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/N-1.1,%20r.%203/#se:4_1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**Est-ce qu'un producteur de fraises ou de framboises peut décider de payer ses travailleurs salariés au taux du salaire minimum plutôt qu'aux taux au rendement?** **Non.** La Loi sur les normes du travail établit que ces travailleurs sont payés au rendement. Un cueilleur de fraises ou de framboises peut gagner plus que le taux horaire du salaire minimum en fonction de son rendement. **Si un cueilleur de fraises ou de framboises constate qu'il n'a pas reçu l'équivalent du salaire minimum à la fin de sa journée de travail, est-ce que son employeur doit lui payer la différence?** **Oui**. Mais seulement si l'état des champs ou des fruits est en cause. Sinon, il recevra son salaire au rendement.
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Les normes du travail au Québec - Travailleurs agricoles https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1584.aspx Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec ? - travailleurs étrangers temporaires https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx Exemple de contrat de travail (voir URL : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html#c8255)
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Bulletin d'enregistrement destiné aux producteurs et aux cueilleurs de fraises et de framboises à l'emploi pour une période de six jours et moins https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/formulaires/F-0547.pdf
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	• maPaye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login • monCalcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Salaire minimum • Bulletin de paye
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

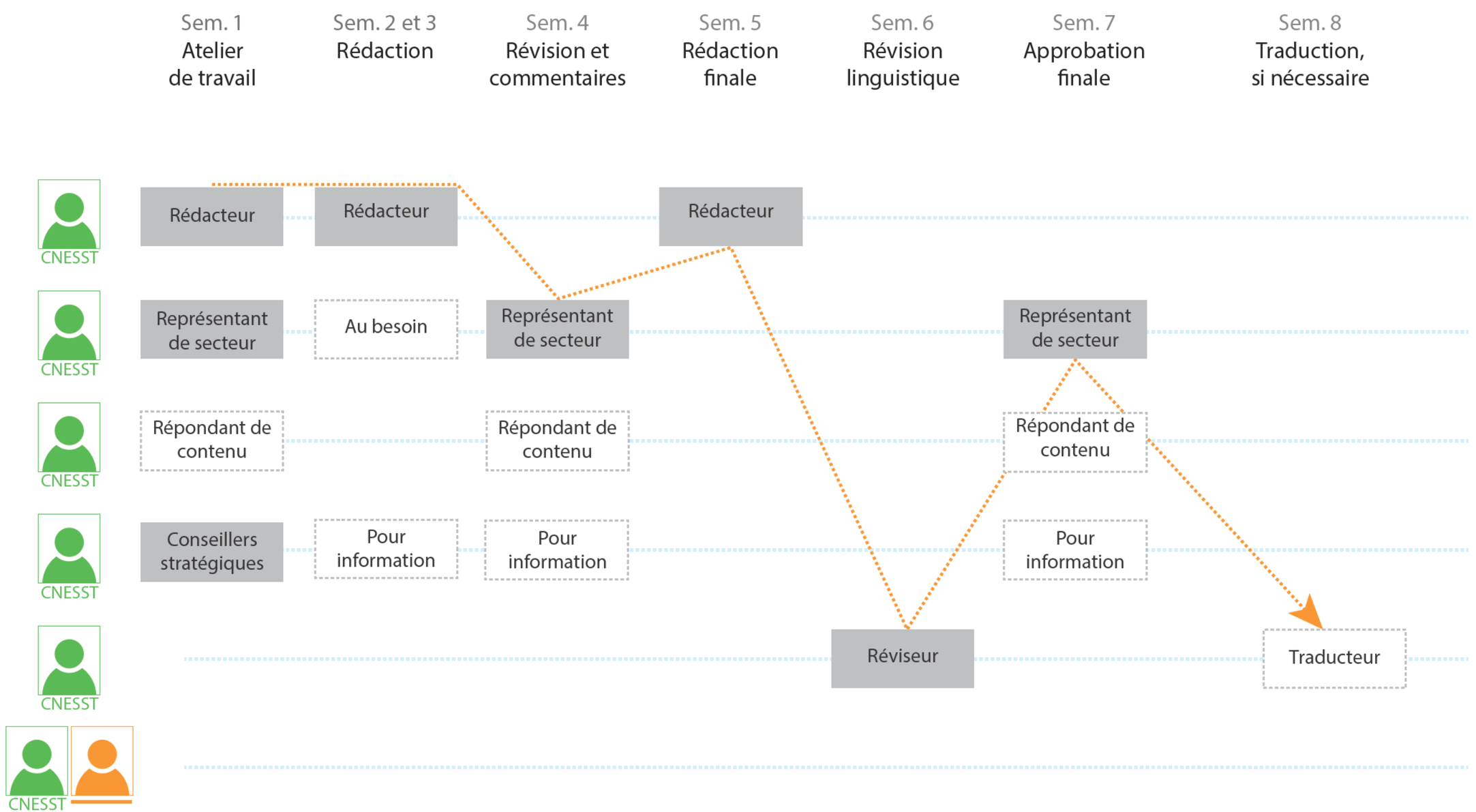
Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Cueillette de fraises et de framboises
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Le taux minimum du salaire des cueilleurs de fraises est actuellement de 0,99 $ du kilo et pour les cueilleurs de framboises de 3,71 $ du kilo.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fraise, framboise, salaire, cueilleur, champs, rendement, cueillette
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Cueillette de fraises et de framboises
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le taux minimum du salaire des cueilleurs de fraises est actuellement de 0,99 $ du kilo et pour les cueilleurs de framboises de 3,71 $ du kilo.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le taux minimum du salaire des cueilleurs de fraises est actuellement de 0,99 $ du kilo et pour les cueilleurs de framboises de 3,71 $ du kilo.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Cueillette de fraises et de framboises
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le taux minimum du salaire des cueilleurs de fraises est actuellement de 0,99 $ du kilo et pour les cueilleurs de framboises de 3,71 $ du kilo.

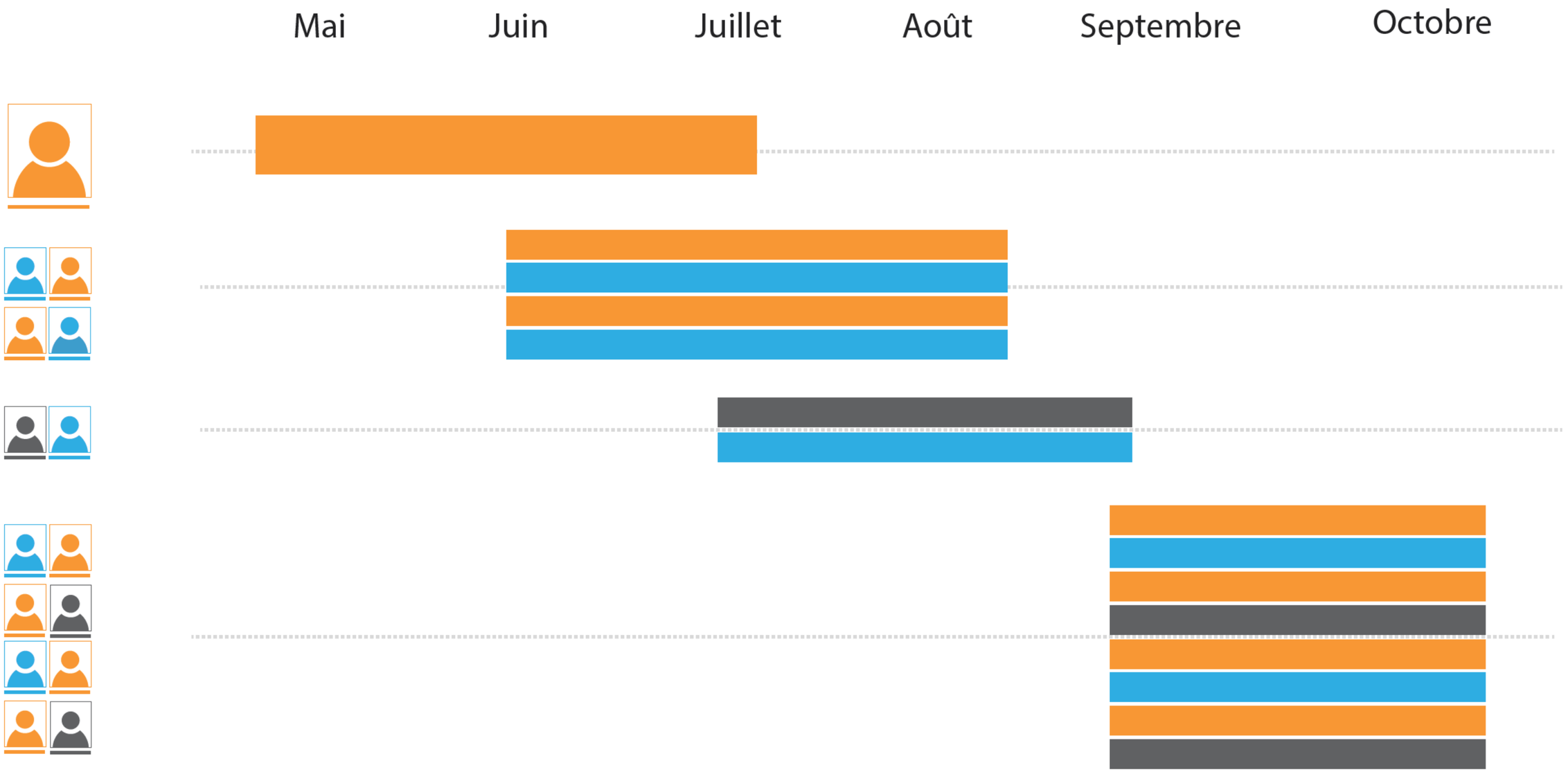
Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

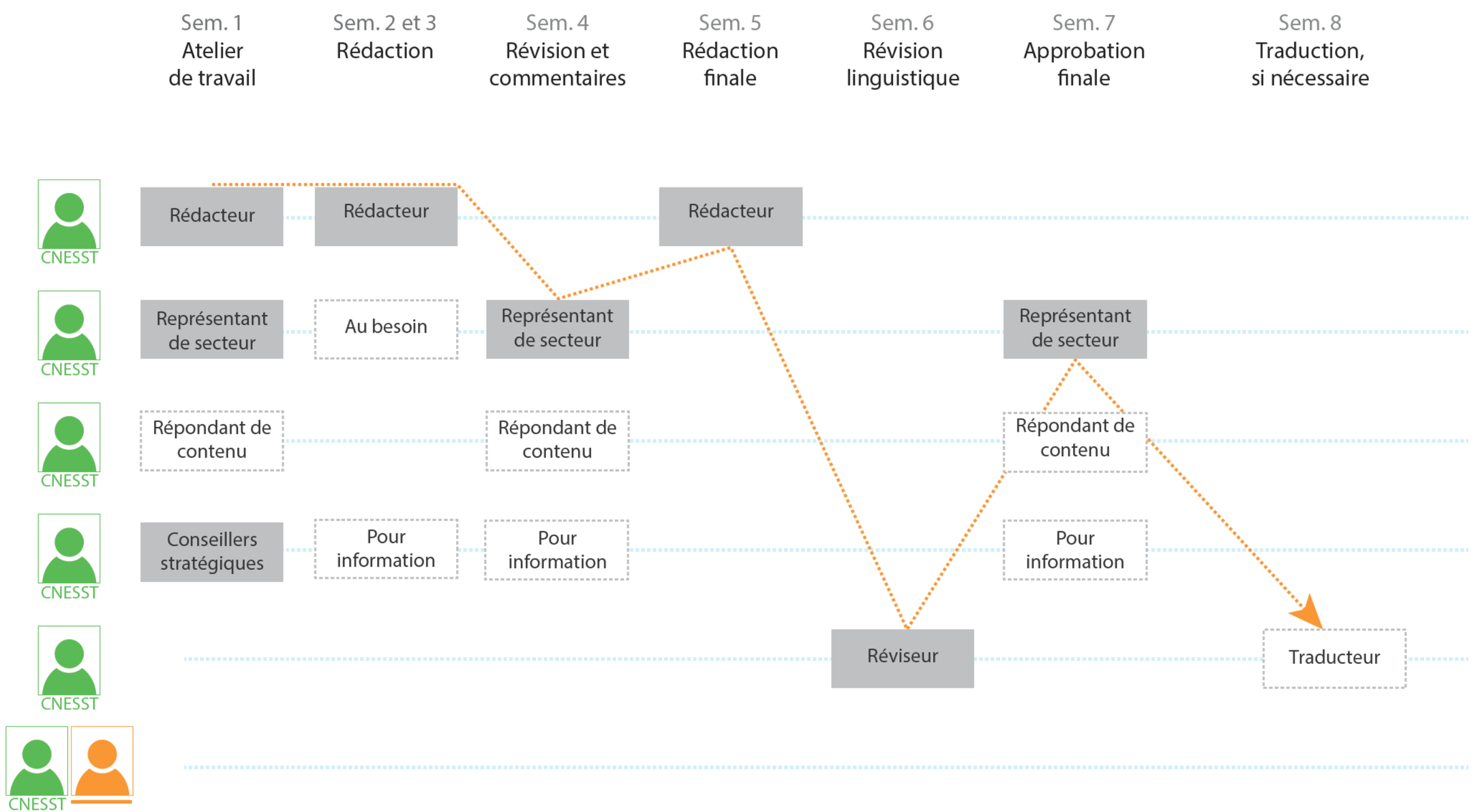
Réalisation des parcours sur 8 semaines



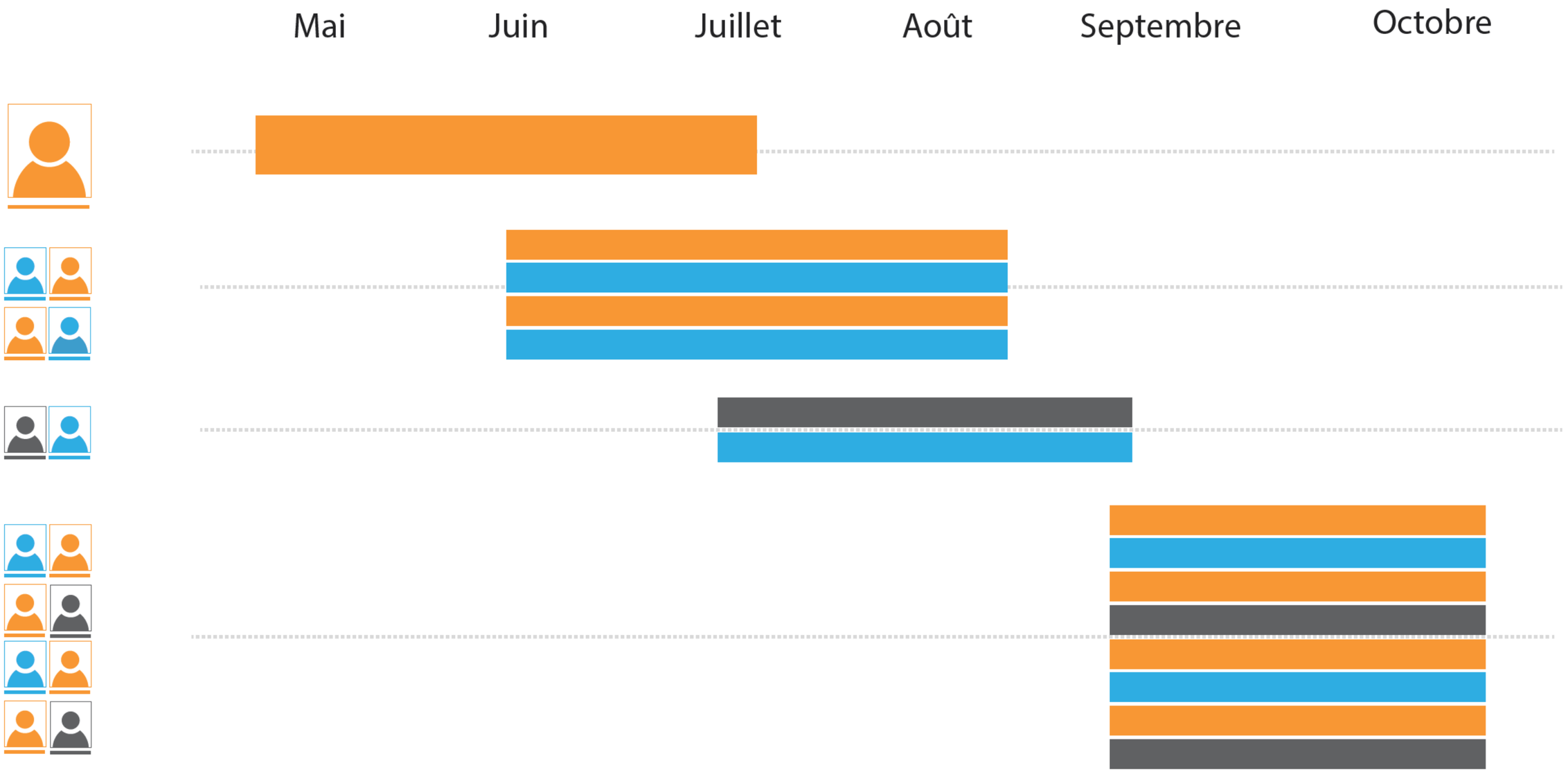
Planification de la réalisation des parcours sur 10 semaines



Réalisation des parcours sur 8 semaines



Planification de la réalisation des parcours sur 10 semaines



Nom du parcours	Étape
8 Parcours FR	
PSP 1.1 : Pages sans parcours (don d'organes ou de tissus, réservistes, évènement non couvert, interruption de grossesse et disparité dans les conditions de traitement)	Harmonisation
J 2.3 : Conflit de travail et droit de gérance	Harmonisation
B 2.7 : Avis de cotisation (information complète)	Harmonisation
CNESST 1.3 : Politiques et consignes d'utilisation	Harmonisation
CNESST 1.1 : LA CNESST (SGPQ) / Parcours sur un cycle différent	Harmonisation
Partenaire 1.1 : Partenaires de la CNESST	Harmonisation
Prévention 1.2 : Agriculture, Élagage, Mines, préfosses à lisier, Opération de nettoyage, Contrôle des énergies	Harmonisation
Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage, etc.	Harmonisation

Parcours anglais

Prochain lot
Lot Prévention

Tout le reste des parcours FR (18 parcours)
FAQ
Lexique

Livraison	Nombre de page	
	111	
19-juin	7	
19-juin	2	
19-juin	9	
19-juin	10	
19-juin	16	
19-juin	13	
19-juin	22	
19-juin	32	
À venir	51	
À venir	115	
	166	
15-août	236	Environ
15-août	30	
15-août	30	
	296	

K 1.4 : Salaire minimum, au pourboire, à la commission, à la pièce, convention de partage de pourboire, heures supplémentaires, droit à un salaire équitable
K 2.1 : Inscription à la CNESST
L 1.2 : Salaire au rendement pour les cueilleurs de fraises et framboises et salaire
L 1.3 : Frais de repas et d'hébergement, paie, retenues et déductions
K 2.2 : Classification et taux de cotisation
J 2.2 : Médiation
B 2.6 : Choisir la bonne protection
K 1.1 : Calcul des jours fériés et de la fête nationale
M 4.1 : Comprendre l'équité salariale, discrimination fondé sur le sexe, rôle de la CNESST et le programme de vérification
M 4.2 : Connaître ses obligations d'équité salariale
J 2.1 : Harcèlement psychologique et sexuel
M 6.1 : Conformité et avis de conformité (information complète)
M 1.1 : Semaine normale de travail, l'étalement des heures, le droit de refuser de travailler et condition pour les travailleurs de moins de 16 ans
M 5.1 : Secourisme en milieu de travail (information complète)
B 2.5 : Versements périodiques (information complète)
M 3.1 : Signaler un changement dans l'entreprise
B 2.1 : Industrie du vêtement : salaire, horaire et semaine de vacances
M 1.2 : Fin d'emploi, congédiement, licenciement, licenciement collectif, Mise à pied, démission
K 2.4 : Déclaration des salaires
R 2.2 : Congé de maternité, paternité, parental
B 2.4 : Montants à déclarer
R 2.4 : Absences pour congés liés à la famille
R 2.6 : Paie de vacances, vacances et les modalités lors du congé de maternité
R 2.1 : PMSD, Retrait préventif, affection et congé spécial de maternité
B 3.1 : Le maintien, les règles, le recours à un expert-conseil, la participation des personnes salariées et le Progiciel

F 1.1 : Comment devenir un fournisseur de la CNESST
R 1.1A : Plaintes ES, SST, Qualité des services et recours
F 1.2 : Fournisseurs spécialisés (médecins, physio-ergo, établissement) / en attente des réponses à des questions, mais le parcours est terminé
H 1.1 : Réclamation du travailleur (RTR) – accident du travail et l'assignation temporaire
Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage, etc.
DF-EMP-Assurances - Annexes et tableaux
K 1.2 : Formation des employés, vêtements spécifique et uniforme
PSP 1.1 : Pages sans parcours (don d'organes ou de tissus, réservistes, évènement non couvert, interruption de grossesse et disparité dans les conditions de traitement)
PSP 1.2 : Les conditions particulières travailleur
F 1.3 : Fournisseurs spécialisés (audiopro-orthe-prothe, Pharmaciens, psy et autres
H 1.2 : Démarche après dépôt Réclamation du travailleur (RTR)
H 1.3 : Contester une décision de la CNESST / Retour préliminaire 12 mai 2020
J 2.3 : Conflit de travail et droit de gérance
B 1.1 : Prise en charge de la SST dans l'entreprise / Comité SST
Prévention 1.2 : Agriculture, Élagage, Mines, préfosses à lisier, Opération de nettoyage, Contrôle des énergies
H 1.4 : Indemnités et les services offerts
Prévention 1.3 : Soins de santé et assistance sociale, Sécurité incendies, Déneigement, Textile et pêches commerciales
B 2.7 : Avis de cotisation (information complète)
R 1.1 B : Plaintes et recours NT
Partenaire 1.1 : Partenaires de la CNESST
Prévention 1.4 : Foresterie, usines et manufactures / Livraison et déménagement
Prévention 1.5 : Risques routiers, Cinéma et vidéo, Arts de la scène, Restauration, Commerce de détail et travailler dans un bureau
CNESST 1.4 : Lois, politiques et règlements & B 1.2 : Programmes et politiques
CNESST 1.3 : Politiques et consignes d'utilisation
SVIE 1.1 : Événements de vie pour les entreprises et les travailleurs
M 2.1 : S'inscrire et utiliser les services en ligne / Guichet SST
H 1.5 : Utiliser les services en ligne pour les travailleurs

APRP 1.1 : Obtenir un permis pour agences de placement ou de recrutement de personnel, Caution, renouvellement, révocation, suspension du permis des agences de placement et de recrutement, Particularité pour les agences de recrutement / Registre de travailleurs étrangers temporaires / Consulter registre agences de placement ayant un permis

PJ 1.2-A & B : Promotion du contenu Jeunes / Section Employeur et jeunes / Section parents et enseignants

CNESST 1.2 : La CNESST (autres)

C 1.1 : Campagnes, concours et contenus promotionnels

CNESST 1.1 : LA CNESST (SGPQ) / Parcours sur un cycle différent

Pour les parcours restant qui s'adresse aux travailleuses et travailleurs

Parcours	Nombres de pages	Nombres de mots	Nombres de page web(équivaut au nombres de documents Word)
B 1.1	54	12 909	10
H 1.4	62	15 286	11
Agences	10	2 245	2
H 1.3	6	1 679	1
J 2.3	8	2 328	2
R 1.1B	43	9 664	7
PSP 1.1	30	6 865	6
PSP 1.2	50	12 825	12
Prévention 1.1	60	38 366	29
Prévention 1.2	77	13 659	10
Prévention 1.3	37	10 609	7
Prévention 1.4	239	69 804	52
Prévention 1.5	94	26 350	17
	770	**222 589**	**166**

Nombres moyens de mots à exclure dans les documents	222 589	mots
Base de 300 mots par document	49 800	mots
Total de mots à traduire	**172 789**	mots

Pour la prévention seulement

Parcours	Nombres de pages	Nombres de mots	Nombres de page web(équivaut au nombres de documents Word)
Prévention 1.1	60	38 366	29
Prévention 1.2	77	13 659	10
Prévention 1.3	37	10 609	7
Prévention 1.4	239	69 804	52
Prévention 1.5	94	26 350	17
	507	**158 788**	**115**

Nombres moyens de mots à exclure dans les documents	158 788	mots
Base de 300 mots par document	34 500	mots
Total de mots à traduire	**124 288**	mots

Pour les parcours restant qui s'adressent aux travailleuses et travailleurs

Parcours	Nombres de pages	Nombres de mots	Nombres de page web(équivaut au nombres de documents Word)
B 1.1	54	12 909	10
H 1.4	62	15 286	11
Agences	10	2 245	2
H 1.3	6	1 679	1
J 2.3	8	2 328	2
R 1.1B	43	9 664	7
PSP 1.1	30	6 865	6
PSP 1.2	50	12 825	12
	263	**63 801**	**51**

Nombres moyens de mots à exclure dans les documents	63 801	mots
Base de 300 mots par document	15 300	mots
Total de mots à traduire	**48 501**	mots

Tous les parcours restant qui s'adresse aux travailleuses et travailleurs

Parcours	Nombres de pages	Nombres de mots	Nombres de page web(équivaut au nombres de documents Word)
B 1.1	54	12 909	10
H 1.4	62	15 286	11
Agences	10	2 245	2
H 1.3	6	1 679	1
J 2.3	8	2 328	2
R 1.1B	43	9 664	7
PSP 1.1	30	6 865	6
PSP 1.2	50	12 825	12
Prévention 1.1	60	38 366	29
Prévention 1.2	77	13 659	10
Prévention 1.3	37	10 609	7
Prévention 1.4	239	69 804	52
Prévention 1.5	94	26 350	17
	770	**222 589**	**166**

Nombres moyens de mots à exclure dans les documents	222 589	mots
Base de 300 mots par document	49 800	mots
Total de mots à traduire	**172 789**	mots
Coûts par mots (0,195$)	**33 693,86 $**	

Prévention seulement

Parcours	Nombres de pages	Nombres de mots	Nombres de page web(équivaut au nombres de documents Word)
Prévention 1.1	60	38 366	29
Prévention 1.2	77	13 659	10
Prévention 1.3	37	10 609	7
Prévention 1.4	239	69 804	52
Prévention 1.5	94	26 350	17
	507	**158 788**	**115**

Nombres moyens de mots à exclure dans les documents	158 788	mots
Base de 300 mots par document	34 500	mots
Total de mots à traduire	**124 288**	mots
Coûts par mots (0,195$)	**24 236,16 $**	

Parcours restant / Excluant prévention

Parcours	Nombres de pages	Nombres de mots	Nombres de page web(équivaut au nombres de documents Word)
B 1.1	54	12 909	10
H 1.4	62	15 286	11
Agences	10	2 245	2
H 1.3	6	1 679	1
J 2.3	8	2 328	2
R 1.1B	43	9 664	7
PSP 1.1	30	6 865	6
PSP 1.2	50	12 825	12
	263	**63 801**	**51**

Nombres moyens de mots à exclure dans les documents	63 801	mots
Base de 300 mots par document	15 300	mots
Total de mots à traduire	**48 501**	mots
Coûts par mots (0,195$)	**9 457,70 $**	

Nom du parcours	Étape
8 Parcours FR	
PSP 1.1 : Pages sans parcours (don d'organes ou de tissus, réservistes, évènement non couvert, interruption de grossesse et disparité dans les conditions de traitement)	Harmonisation
J 2.3 : Conflit de travail et droit de gérance	Harmonisation
B 2.7 : Avis de cotisation (information complète)	Harmonisation
CNESST 1.3 : Politiques et consignes d'utilisation	Harmonisation
CNESST 1.1 : LA CNESST (SGPQ) / Parcours sur un cycle différent	Harmonisation
Partenaire 1.1 : Partenaires de la CNESST	Harmonisation
Prévention 1.2 : Agriculture, Élagage, Mines, préfosses à lisier, Opération de nettoyage, Contrôle des énergies	Harmonisation
Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage, etc.	Harmonisation

Parcours anglais

Prochain lot
Lot Prévention

Tout le reste des parcours FR (18 parcours)
FAQ
Lexique

Livraison	Nombre de page	
	111	
19-juin	7	
19-juin	2	
19-juin	9	
19-juin	10	
19-juin	16	
19-juin	13	
19-juin	22	
19-juin	32	
À venir	51	
À venir	115	
	166	
15-août	236	Environ
15-août	30	
15-août	30	
	296	

K 1.4 : Salaire minimum, au pourboire, à la commission, à la pièce, convention de partage de pourboire, heures supplémentaires, droit à un salaire équitable
K 2.1 : Inscription à la CNESST
L 1.2 : Salaire au rendement pour les cueilleurs de fraises et framboises et salaire
L 1.3 : Frais de repas et d'hébergement, paie, retenues et déductions
K 2.2 : Classification et taux de cotisation
J 2.2 : Médiation
B 2.6 : Choisir la bonne protection
K 1.1 : Calcul des jours fériés et de la fête nationale
M 4.1 : Comprendre l'équité salariale, discrimination fondé sur le sexe, rôle de la CNESST et le programme de vérification
M 4.2 : Connaître ses obligations d'équité salariale
J 2.1 : Harcèlement psychologique et sexuel
M 6.1 : Conformité et avis de conformité (information complète)
M 1.1 : Semaine normale de travail, l'étalement des heures, le droit de refuser de travailler et condition pour les travailleurs de moins de 16 ans
M 5.1 : Secourisme en milieu de travail (information complète)
B 2.5 : Versements périodiques (information complète)
M 3.1 : Signaler un changement dans l'entreprise
B 2.1 : Industrie du vêtement : salaire, horaire et semaine de vacances
M 1.2 : Fin d'emploi, congédiement, licenciement, licenciement collectif, Mise à pied, démission
K 2.4 : Déclaration des salaires
R 2.2 : Congé de maternité, paternité, parental
B 2.4 : Montants à déclarer
R 2.4 : Absences pour congés liés à la famille
R 2.6 : Paie de vacances, vacances et les modalités lors du congé de maternité
R 2.1 : PMSD, Retrait préventif, affection et congé spécial de maternité
B 3.1 : Le maintien, les règles, le recours à un expert-conseil, la participation des personnes salariées et le Progiciel

F 1.1 : Comment devenir un fournisseur de la CNESST
R 1.1A : Plaintes ES, SST, Qualité des services et recours
F 1.2 : Fournisseurs spécialisés (médecins, physio-ergo, établissement) / en attente des réponses à des questions, mais le parcours est terminé
H 1.1 : Réclamation du travailleur (RTR) – accident du travail et l'assignation temporaire
Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage, etc.
DF-EMP-Assurances - Annexes et tableaux
K 1.2 : Formation des employés, vêtements spécifique et uniforme
PSP 1.1 : Pages sans parcours (don d'organes ou de tissus, réservistes, évènement non couvert, interruption de grossesse et disparité dans les conditions de traitement)
PSP 1.2 : Les conditions particulières travailleur
F 1.3 : Fournisseurs spécialisés (audiopro-orthe-prothe, Pharmaciens, psy et autres
H 1.2 : Démarche après dépôt Réclamation du travailleur (RTR)
H 1.3 : Contester une décision de la CNESST / Retour préliminaire 12 mai 2020
J 2.3 : Conflit de travail et droit de gérance
B 1.1 : Prise en charge de la SST dans l'entreprise / Comité SST
Prévention 1.2 : Agriculture, Élagage, Mines, préfosses à lisier, Opération de nettoyage, Contrôle des énergies
H 1.4 : Indemnités et les services offerts
Prévention 1.3 : Soins de santé et assistance sociale, Sécurité incendies, Déneigement, Textile et pêches commerciales
B 2.7 : Avis de cotisation (information complète)
R 1.1 B : Plaintes et recours NT
Partenaire 1.1 : Partenaires de la CNESST
Prévention 1.4 : Foresterie, usines et manufactures / Livraison et déménagement
Prévention 1.5 : Risques routiers, Cinéma et vidéo, Arts de la scène, Restauration, Commerce de détail et travailler dans un bureau
CNESST 1.4 : Lois, politiques et règlements & B 1.2 : Programmes et politiques
CNESST 1.3 : Politiques et consignes d'utilisation
SVIE 1.1 : Événements de vie pour les entreprises et les travailleurs
M 2.1 : S'inscrire et utiliser les services en ligne / Guichet SST
H 1.5 : Utiliser les services en ligne pour les travailleurs

APRP 1.1 : Obtenir un permis pour agences de placement ou de recrutement de personnel, Caution, renouvellement, révocation, suspension du permis des agences de placement et de recrutement, Particularité pour les agences de recrutement / Registre de travailleurs étrangers temporaires / Consulter registre agences de placement ayant un permis

PJ 1.2-A & B : Promotion du contenu Jeunes / Section Employeur et jeunes / Section parents et enseignants

CNESST 1.2 : La CNESST (autres)

C 1.1 : Campagnes, concours et contenus promotionnels

CNESST 1.1 : LA CNESST (SGPQ) / Parcours sur un cycle différent

Réunion 1er octobre 2012

Bonjour,

J'ai planifié cette rencontre avec vous afin de donner une réponse au questionnement de la VPTI quant à la mise en place de composantes informatiques requis pour gérer des services en anglais aux travailleurs.

Contexte

À l'hiver 2012, la VPTI a soumis au comité permanent de la politique linguistique une Offre de services électroniques Internet en anglais. Mme Diane Thibault (VPTI) était venue faire une présentation de cette offre de service au comité permanent. Cette offre propose l'anglicisation des services en ligne (public ou sécurisé) et de l'espace-client Travailleur (portail pour les services en ligne sécurisés).

Eut égard à la politique linguistique de la CSST, j'ai par la suite rédigé

Qui va prendre la décision?

Merci de votre précieuse collaboration,

Laurent Slupik
Mandataire de l'OQLF

	Total de pages anglaises	Pas de traduction néccessaire
Sujet pour traduction	126	
Déjà traduit		110
Pages à supprimer		106
Hors-portée		140
Évaluation pour décision / conservation ou supression	51	
Total	177	356

Note : Les 4 pages manquantes étaient des doublons

Titre (en front end)	URL	Commentaires	Statut	sujet traité	Statistiques d'achalandage	Métadonnées
Employer Report On Pay Equity	http //www.ces.gouv.qc.ca/documents/anglais/fiche%20DEMES%20ang.pdf	PDF	Hors-portée			
Employers' obligations under the Pay Equity Act;	http //www.ces.gouv.qc.ca/documents/ang ais/fiche%20ob igations%20Loi%20ang.pdf	PDF	Hors-portée			
Commission	http //www.ces.gouv.qc.ca/english.asp	Fusionner / Sera intégrer avec la page d'accue l de la CNESST	Pages à supprimer			
travailleuses	http //www.ces.gouv.qc.ca/englishtravailleuses.asp	Page de contenu	Sujet pour traduction	Équité salariale		
Access bility Policy	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/accessibility/ ndex.html	N est p us en l gne/ accessibi ité	Pages à suppr mer			
other labour standards	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/all-standards/index.html	N'est plus en ligne / toutes les normes	Pages à supprimer			
Act respecting labour standards its regulations and the National Holiday Act - CNESST	https://www cnt gouv qc ca/en/documentation-centre/acts-and-regulations/act-respecting-labour-standards-its-regulations-and-the-national-holiday-act/index html	Contenu reporté / Lois et règlements / Normes du travail	Sujet pour traduction	Loi et réglements		
Acts and regulations - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/acts-and-regulations/index.html	Page hub	Pages à supprimer			
Useful links - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/acts-and-regulat ons/useful-l nks/ ndex.html	Contenu reporté / Liens pert nents	Pages à suppr mer			
Bankruptcy and changes in the enterprise - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/bankruptcy-and-changes-in-the-enterprise/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Fail itte		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/bankruptcy-and-changes-in-the-enterprise/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/bankruptcy-and-changes-in-the-enterprise/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Layoff permanent layoff dismissal and resignation - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/layoff-permanent-layoff-dismissal-and-resignation/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Démission congédiement etc		
Examples - CNESST	https://www cnt gouv qc ca/en/end-of-employment/notice-of-collective-dismissal/examples/index html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Licensiement collectif		
Notice of collective dismissal - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/notice-of-collective-dismissal/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Licensiement collectif		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/notice-of-collective-dismissal/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/notice-of-collective-dismissal/you-are-an-employer/ ndex.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Notice of termination of employment - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/notice-of-termination-of-employment/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Fin d'emploi		
you are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/notice-of-termination-of-employment/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/end-of-employment/notice-of-termination-of-employment/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Accueil - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/home/index.html	Fusionner / Sera intégrer avec la page d'accue l de la CNESST	Pages à supprimer			
Human Resources Management Guide (French only)	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/human-resource-management-guide/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Plainte		
Complaint related to wages - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/complaint-related-to-wages/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/complaint-related-to-wages/you-are-an-employee/ ndex.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/complaint-related-to-wages/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Examples - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/dismissal-not-made-for-good-and-sufficient-cause/examples/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte		
Dismissal not made for good and sufficient cause - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/dismissal-not-made-for-good-and-sufficient-cause/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/dismissal-not-made-for-good-and-sufficient-cause/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/d sm ssal-not-made-for-good-and-sufficient-cause/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer			
Prohibited practices - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/prob bited-practices/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/prohibited-practices/you-are-an-employee/index.html	Page de contenu	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/prohibited-practices/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supr mer			
Examples - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/examples/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Harcèlement psychologique		
Foire aux questions sur le harcèlement psychologique et sexuel - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/foire-aux-questions-sur-le-harcelement-psychologique-et-sexuel/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Harcèlement psychologique		
Psychological harassment at work - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Harcèlement psychologique		
The many faces of harassment - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/the-many-faces-of-harassment/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Harcèlement psychologique		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/you-are-an-employee/index.html?fb locale=fr CA	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer in a big business	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/you-are-an-employer-in-a-big-business/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer in a sma l business	https://www.cnt gouv.qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/you-are-an-employer-in-a-sma l-business/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Unjustified change of status - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/unjust fied-change-of-status/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/unjust fied-change-of-status/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/in-case-of/unjust f ed-change-of-status/you-are-an-employer/ ndex.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer			
Adoption or birth - CNESST	https://www.cnt gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/birth-adoption-or-termination-of-pregnancy/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/birth-adoption-or-termination-of-pregnancy/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/birth-adoption-or-termination-of-pregnancy/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Death – Suicide - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/death-suicide/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Naissance		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/death-suicide/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/death-suicide/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer			
Maternity leave - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/maternity-leave/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Décès		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/maternity-leave/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/maternity-leave/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Parental leave - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/parental-leave/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Congé parental		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/parental-leave/you-are-an-emp oyee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/parental-leave/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Employee - Paternity leave - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/paternity-leave/employee-paternity-leave/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/paternity-leave/employer-paternity- eave/ ndex.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Paternity leave - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/paternity-leave/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Congé de paternité		
Wedding or civ l union - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/wedding-or-civil-union/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Mariage ou union civile		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/wedding-or-civil-union/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/family-events/wedding-or-civil-union/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Modèles d'avis écrits à remettre à l'employeur lors d'absence pour des raisons fami iales ou parentales - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/mode es-davis-ecr ts-a-remettre-a-lemployeur-lors-dabsence-pour-des-raisons-familiales-ou-parentales/index.html	Page hub	Sujet pour traduction	Modèles de lettre		
Family obligations - CNESST	https://www.cnt gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/sickness-an-organ-or-tissue-donation-for-transplant-accident-and-family-obligations/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Congé pour maladie ou accident		
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/sickness-an-organ-or-tissue-donation-for-transplant-accident-and-family-obligations/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/sickness-an-organ-or-tissue-donation-for-transplant-accident-and-family-obligations/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Employer - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/employer/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Jours fériés		
Foire aux questions sur les congés de Noël et du jour de l'An - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/foire-aux-questions-sur-les-conges-de-noel-et-du-jour-de-lan/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Jours fériés		
Statutory holidays - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Jours fériés		
Employee- National Holiday - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/national-holiday/employee-national-ho iday/index html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/nat onal-ho iday/employer-national-holiday/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer			
National Holiday - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/national-holiday/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Jours fériés		
Workers not contemplated by the National Holiday Act. - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/national-ho iday/workers-not-contemplated-by-the-national-ho iday-act/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Jours fériés		
salarié - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/statutory-holidays/salarie/index.html	Page de contenu	Pages à supprimer	Vacances		
Vacation - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/vacation/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Vacances		
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/vacation/vacation-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Vacation-salary - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/leaves-and-absences/vacation/vacation-salary/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer			
Specific situations - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/menus/introduct on-de-section/work-wages-and-pay/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Salaire et paie		
Leaves and absences - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/menus/pages-pivot/pivot-1-conges-et-absences/index.html	Page hub	Pages à supprimer			
End of employment - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/menus/pages-pivot/pivot-3-fin-demploi/index html	Page hub	Pages à supprimer			
In case of. . - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/menus/pages-pivot/pivot-4-en-cas-de/index.html	Page hub	Pages à supprimer			
Work wages and pay - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/menus/pages-pivot/work-wages-and-pay/index.html	Page hub	Pages à supprimer			
Video library - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/menus/principal-menu/toolbox/videotheque/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décis on / conservation ou supression			
Not covered by a standard	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/not-covered/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Non couvert		
Not covered by a standard - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/not-covered/not-covered-by-a-standard/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Non couvert		
Worker not covered by the Act respecting labour standards - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/not-covered/worker-not-covered-by-the-act-respecting-labour-standards/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Non couvert		
Effectuer une demande de renseignement	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/on-line-services/demande-de-renseignements/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Services en igne		
Too box - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/on-line-services/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Services en igne		
maPaye - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/on-line-services/mapaye/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Services en igne		
Moncalcul - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/on-line-services/moncalcul/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Services en igne		

On-line	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/on-line-services/on-line-complaints/demande-de-plaintes-en-ligne/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Services en ligne
On-line complaints - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/on-line-services/on-line-complaints/index.html?no_cache=1	Page de contenu	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Services en ligne
I am an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/on-line-services/sample-pay-sheet/i-am-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
I am an employer - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/on-line-services/sample-pay-sheet/i-am-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Sample pay sheet - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/on-line-services/sample-pay-sheet/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Services en ligne
Sample pay sheet - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/on-line-services/sample-pay-sheet/index.html?en=	Page de contenu	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Services en ligne
Transmettre des documents	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/on-line-services/transmettre-des-documents/index.html	Page de contenu	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Services en ligne
About the CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/piv/haut-fr/a-propos-de-la-cnesst/index.html	Page de contenu / déjà sur le site	Pages à supprimer	
Contact us	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/piv/haut-fr/nous-joindre/index.html	Page de contenu / déjà sur le site	Pages à supprimer	
Press room	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/piv/haut-fr/salle-de-presse/index.html	Page de contenu / déjà sur le site	Pages à supprimer	
Complaint related to wages - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/complaint-related-to-wages/complaint-related-to-wages/index html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Complaint related to wages - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/pla ntes-et-recours/complaint-related-to-wages/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Dismissal not made for good and sufficient cause - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/dismissal-not-made-for-good-and-sufficient-cause/dismissal-not-made-for-good-and-sufficient-cause/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Dismissal not made for good and sufficient cause - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/pla ntes-et-recours/dismissal-not-made-for-good-and-suff cient-cause/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Médiation - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/mediation/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Prohibited practices - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/plaintes-et-recours/prohibited-practices/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Prohibited practices - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/plaintes-et-recours/prohibited-practices/prohibited-practices/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Psychological harassment - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/psychological-harassment/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Psychological harassment - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/pla ntes-et-recours/psychological-harassment/psycho ogical-harassment/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Step 1. Filing of the complaint - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/psychological-harassment/step-1-fi ing-of-the-complaint/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Step 2. Pre iminary analysis - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/plaintes-et-recours/psychological-harassment/step-2-preliminary-analysis/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Step 3. Mediation - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/pla ntes-et-recours/psychological-harassment/step-3-mediation/ ndex.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Step 4. Inquiry - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/psychological-harassment/step-4-inquiry/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Step 5. Preparation of the file for a hearing before the Commission des relations du travail - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/psychological-harassment/step-5-preparation-of-the-file-for-a-hearing-before-the-commission-des-relations-du-travail/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Step 6. Hearing before the Tribunal administratif du trava l - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/psychological-harassment/step-6-hearing-before-the-commission-des-relations-du-travail/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Unjustified change to an employee's status - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/unjustified-change-to-an-employees-status/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Unjustified change to an employee's status - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/plaintes-et-recours/unjustified-change-to-an-employees-status/unjustified-change-to-an-employees-status/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Plainte
Consultez les brochures guides et dépliants	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/publications/brochures-guides-et-dep iants/index html	Contenu reporté / Section Documentation	Pages à supprimer	
Columns (French only) - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/publ cations/columns-french-only/index.html	Contenu reporté / Section Documentation	Pages à suppr mer	
Diffusion de l'information spécifique au secteur Normes du travail - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/publications/diffusion-de-linformation-specifique-au-secteur-normes-du-travail/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Publication
Pub ications - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/publ cations/index.html	Contenu reporté / Sect on Documentation	Pages à suppr mer	
Consultez les articles de la CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/publications/nouvelles-de-la-cnesst/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Agences de placement de personnel - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/situations-of-life-at-work/agences-de-placement-de-personnel/index html	Contenu reporté	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Situation de vie
Psychological harassment can be prevented - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-of-life-at-work/psychological-harassment-can-be-prevented/index.html	Contenu reporté	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Situation de vie
Seasonal Work - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/situations-of-life-at-work/seasonal-work/index.html	Contenu reporté	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Situation de vie
Un employeur bien informé en vaut deux ! - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-of-life-at-work/un-employeur-bien-informe-en-vaut-deux/index.html	Contenu reporté	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	Situation de vie
Work and fam ly obligations - CNESST	https://www.cnt gouv.qc.ca/en/situations-of-life-at-work/work-and-family-obligations/index.html	Contenu reporté	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Situation de vie
Reservists - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-particulieres/reservists/index html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Réservistes
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/s tuations-particulieres/reserv sts/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-particulieres/reservists/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Termination of pregnancy - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-particulieres/termination-of-pregnancy/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Interruption de grossesse
Tissue donation for transplant accident and family ob igations - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-particulieres/tissue-donation-for-transplant-accident-and-fam ly-ob igations/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Don d'organes ou de tissus
Victim of a crime and his family circle - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-particulieres/victim-of-a-crime-and-his-family-circle/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Vicitme d'un acte criminel
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-particulieres/victim-of-a-crime-and-his-family-circle/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/situations-particulieres/victim-of-a-crime-and-his-family-circle/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Too box - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/toolbox/index.html	Contenu reporté	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	Boite à outils
Information kit for the young	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/toolbox/information-kit-for-the-young/index.html	N'est plus en ligne	Pages à supprimer	
Lexicon (French only) - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/toolbox/lexicon-french-only/index html	Contenu reporté / **contient 1 0 éléments**	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Boite à outils
TEACHER'S ZONE	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/toolbox/zone-enseignants/index.html	Contenu reporté / Pages existantes sur le site CNESST	Sujet pour traduction	Zone eseignants
Examples - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/wages-pay-and-work/d fferences-in-conditions-of-employment/examples/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Disparités dans les conditions de traitement
Differences in conditions of employment - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/d fferences-in-conditions-of-employment/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Disparités dans les conditions de traitement
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/d fferences-in-conditions-of-employment/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employer - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/d fferences-in-conditions-of-employment/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Étalement des heures - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/etalement-des-heures/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Étallement des heures
Overtime - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/overtime/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Heures supp émentaires
Article 56 - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/overtime/labour-standards/article-56/index.html	Contenu reporté / Extrait du guide interprétation et jurisprudence	Pages à supprimer	
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/overtime/you-are-an-employee/ ndex.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/overtime/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Pay - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/pay/index html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Paye
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/pay/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/pay/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Strawberry raspberry or apple pickers - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/strawberry-raspberry-or-apple-p ckers/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Cueillette de fraiseset de framboises
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/strawberry-raspberry-or-apple-pickers/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/strawberry-raspberry-or-apple-pickers/you-are-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
The voluntary retirement savings plan (VRSP) - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/the-voluntary-retirement-savings-plan-vrsp/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	RVER
Examples - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/examples/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Cueillette de fraiseset de framboises
History of the minimum wage - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/history-of-the-min mum-wage/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Historique du salaire
Wages - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/index.html	Page hub	Sujet pour traduction	Salaire
Wages-Employees receiving tips - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/wages-employees-receiving-tips/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Salaire au pourboire
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/wages-emp oyees-receiv ng-tips/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à suppr mer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/wages-employees-receiving-tips/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/wages/you-are-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Work performed by ch ldren - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/work-performed-by-children/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Trava l des enfants
Work done by children chart - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/work-performed-by-children/work-done-by-chi dren-chart/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Trava l des enfants
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/work-performed-by-children/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/work-performed-by-children/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Work schedule - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/work-schedule/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Hora re de travail
You are an employee - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/work-schedule/you-are-an-employee/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
You are an employer	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/wages-pay-and-work/work-schedule/you-are-an-employer/index.html	Cette page est supprimé avec la refonte	Pages à supprimer	
Warning - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/warning/index.html	Page de contenu	Sujet pour traduction	Avertissement
	http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_01_About_Us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Historique
	http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_02_About us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Historique
	http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_03_About us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Historique

http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_04_About_us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_05_About_us.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_06_About_Us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_07_About_Us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_08_About_Us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_09_About_Us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314__0_About_Us_History.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_11_About_Us.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_12_About_Us.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/314_13_About_Us.aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www csst qc ca/en/Pages/314__4_About_Us aspx	Information historique / Non accessible par le site en ligne / Accessible seulement si nous avons le lien direct	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	Historique
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/347_About_Us_Message_President.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/348_About_Us_Towards_sustainable_prevention.aspx	Information désuète / Vers une prévention durable / Objectifs	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/349_About_Us_Towards_sustainable_prevention.aspx	Information désuète / Vers une prévention durable / Un plan d'action adaptable	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www csst qc ca/en/Pages/_50_About_Us_Towards_sustainable_prevention aspx	Information désuète / Vers une prévention durable / Un plan d'action adaptable	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/351_About_Us_Towards_sustainable_prevention.aspx	Information désuète / Vers une prévention durable / Un plan d'action adaptable	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/352_faq_en_faq_general.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Foire aux quest ons
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/353_faq_questions_travailleurs_en_faq_travai leurs aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Foire aux questions
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/all_english_content.aspx	Information sur la traduction des contenus et sur les communications avec la CNESST	Sujet pour traduction	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/careers_benefits_joining_team.aspx	Page de contenu / Page carrière	Sujet pour traduction	Carr ère
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/compensation_reimbursement_expenses.aspx	Contenu incomplet / Déjà prévu dans d'autres pages avec la refonte	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/CSST_communications_french_only.aspx	Information sur la traduction des contenus et sur les communications avec la CNESST / information déjà dans une autre page	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/CSST_language_po icy.aspx	Information sur la traduction des contenus et sur les communications avec la CNESST / information déjà dans une autre page	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_student_recruitment.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_advantages_joining_team.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www csst qc ca/en/Pages/en_careers_benefits_joining_team aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_main_career_jobs_inspector.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_main_career_profiles.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_main_career_profiles_adjudication_officer.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www csst qc ca/en/Pages/en_careers_main_career_profiles_funding_advisor aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_main_career_profiles_funding_agent.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_main_career_profiles_rehabilitation_counsellor.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décis on / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_careers_other_profiles.aspx	N'est plus en ligne / erreur 404	Évaluation pour décision / consarvation ou supression	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_cinema_index_facts_sheets.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Cinéma
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_documentat on_centre_about_us.aspx	Information désuète / déjà sur le site	Pages à suppr mer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_documentation_centre_resources.aspx	Information désuète / déjà sur le site	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_documentation_centre_services_offered.aspx	Information désuète / dé à sur le site	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_documentat on_centre_welcome.aspx	Information désuète / déjà sur le site	Pages à suppr mer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_legislation aspx	Contenu reporté / Lois et règlements / SST	Sujet pour traduction	Lois et règlements
http //www csst qc ca/en/Pages/en_mission_administration_system aspx	Information désuète / dé à sur le site	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_mission_mission aspx	Information désuète / déjà sur le site	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_mission_organization_structure aspx	Information désuète / dé à sur le site	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_mission_organization_structure_boards_directors.aspx	Information désuète / déjà sur le site	Pages à suppr mer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_mission_organization_structure_general.aspx	Information désuète / déjà sur le site	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_mission_overview_csst.aspx	Information désuète / dé à sur le site	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_prevention_back.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_prevention_rights_obligations.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention
http //www csst qc ca/en/Pages/en_right_refuse_work aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_rules_film_video.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_what_prevention_program.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_workers_r ght_refuse_work.aspx	Page de contenu / Même page que l gne 222	Sujet pour traduction	Prévention / Travailleur
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_workers_right_rehabilitation.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Travailleur
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_workers_right_return_work.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 222	Sujet pour traduction	Prévention / Travailleur
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_workers_safe_maternity.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Travailleur
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_workers_work_related_accident aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Travailleur
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_youth_rights_responsibil t es_accident aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_youth_rights_responsibilities_return_work.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_youth_rights_responsibilities_working_at_it.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_youth_rights_responsibil t es_work ng_conditions.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_youth_rights_responsibilities_working_studying.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_youth_rights_responsibilities_youre_covered.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/en_youth_your_new_job.aspx	Page de contenu	Sujet pour traduction	Prévention / Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/forms.aspx	Page Hub Formulaire / Documentation	Sujet pour traduction	Formulaire
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/publications.aspx	Page de contenu / Documentation	Sujet pour traduction	Publication
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/safety_rules_film_video_industry.aspx	Page de contenu / Fiche de prévention	Sujet pour traduction	Cinéma
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/young_people_work.aspx	Page de contenu / Fiche de prévention	Sujet pour traduction	Jeunes
http //www.csst.qc.ca/en/Pages/engl sh-content.aspx	Information désuète	Pages à suppr mer	
http //www csst qc ca/en/documentation_centre/Pages/en_documentation_centre_about_us aspx	Information désuète / dé à sur le site / Centre de documentation	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/documentation_centre/Pages/en_documentation_centre_resources.aspx	Information désuète / dé à sur le site / Centre de documentation	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/documentation_centre/Pages/en_documentation_centre_services_offered.aspx	Information désuète / déjà sur le site / Centre de documentation	Pages à supprimer	
http //www.csst.qc.ca/en/documentation_centre/Pages/en_documentation_centre_welcome aspx	Information désuète / déjà sur le site / Centre de documentation	Pages à supprimer	
http //www csst qc ca/en/documentation_centre/Pages/documentation-centre aspx	Information désuète / déjà sur le site / Centre de documentation	Pages à supprimer	

	http //www csst qc ca/en/formulaires/Pages/1939A aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/2261A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/382A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/forms-list.aspx	Page fiche de formulaire / Documentat on	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/243a aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/2240A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/2001A .aspx	Page fiche de formulaire / Documentat on	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/219A .aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/5015A .aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/1937A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/1166A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/2238A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentat on	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/2237A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/NT0474A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/2239A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/2249 .aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/1245A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentat on	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/formulaires/Pages/5014A.aspx	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/Pages/en_prevention_back.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 220	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/Pages/en_prevention_rights_obligations.aspx	Page de contenu / Même page que l gne 221	Pages à suppr mer	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/Pages/en_right_refuse_work.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 222	Pages à supprimer	
	http //www.csst qc ca/en/prevention/Pages/en_what_prevention_program aspx	Page de contenu / Même page que ligne 223	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/Pages/en_workers_safe_maternity.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 224	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/Pages/prevention-program.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 225	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/workers/Pages/compensation_reimbursement_expenses.aspx	Page de contenu / M se à jour nécessaire	Sujet pour traduction	Indemn tés et remboursement
	http //www.csst.qc.ca/en/workers/Pages/the-workers.aspx	Page de redirection à la ligne 271	Sujet pour traduction	Indemnités et remboursement
	http //www.csst.qc.ca/en/workers/Pages/benefits_AIAOD.aspx	Page de contenu / Mise à jour nécessaire	Sujet pour traduction	Version anglaise de droits et obligations dans Travailleurs
	http //www.csst.qc.ca/en/workers/Pages/choosing-CSST-other-compensation.aspx	Page de contenu / Mise à jour nécessaire	Sujet pour traduction	Choisir un régime
	http //www.csst qc ca/en/youth/Pages/en_workers_work_related_accident aspx	Page de contenu / Mise à jour nécessaire	Sujet pour traduction	Quoi faire en cas d'accident
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/Pages/en_youth_your_new_job.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 236	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/Pages/young_people_work.aspx	Page de redirection à la ligne 240	Sujet pour traduction	Jeunes
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/Pages/young-peop e-at-work.aspx	Page de contenu / Même page que l gne 278	Pages à suppr mer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsib lities_accident.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 230	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsib lities_return_work.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 231	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsib lities_working_at_it.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 232	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsib lities_working_conditions.aspx	Page de contenu / Même page que ligne 233	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsib lities_working_studying.aspx	Page de contenu / Même page que l gne 234	Pages à suppr mer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsib lities_youre_covered aspx	Page de contenu / Même page que ligne 235	Pages à supprimer	
	http //www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/your-rights.aspx	Page de contenu / redirection vers la ligne 284	Pages à supprimer	
Columns - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/columns/ ndex.html	N est p us en l gne / Redirection vers la ligne 293	Pages à suppr mer	
Papers from specialists for the Commission des normes du travail's website (French version only) - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/columns/papers-from-specia ists-for-the-commission-des-normes-du-travails-website-french-version-only/index.html	N'est plus en ligne / Redirection vers la ligne 293	Pages à supprimer	
Papers from the Commission des normes du travail experts for external reviews (French Version Only) - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/columns/papers-from-the-commission-des-normes-du-travail-experts-for-external-reviews-french-version-only/index.html	N'est plus en ligne / Redirection vers la ligne 293	Pages à supprimer	
Documents servant à la prise de décision - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/diffusion-de-linformation-specifique-au-secteur-normes-du-travail/documents-servant-a-a-prise-de-decision/index.html	Page de contenu / en français seulement / diffusion de l'information	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Diffusion de l information
Données complémentaires - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/diffusion-de-linformation-specifique-au-secteur-normes-du-travail/donnees-complementaires/index.html	Page de contenu / en français seulement / diffusion de l'information	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Diffusion de l information
Forms - CNESST	https://www cnt gouv qc ca/en/documentation-centre/diffusion-de-linformation-specifique-au-secteur-normes-du-travail/forms/index html	Page fiche de formulaire / Documentation	Hors-portée	
Employers guilty of an offence	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/employers-guilty-of-an-offence/index.html	Page Contrevenants	Hors-portée	
Pub ications - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/index.html	Page Hub / Documentation	Pages à supprimer	
Information kit - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/information-kit/index.html	Page Hub / trousse d'information	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Information kit intended for live-in caregivers and their employers - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/information-kit/information-kit-intended-for-live-in-caregivers-and-their-employers/index.html	Page Hub / trousse d'information	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Information kit on psychological harassment	https://www cnt gouv qc ca/en/documentation-centre/information-kit/information-kit-on-psychological-harassment/index html	Page Hub / trousse d'information	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail (PDF 499 ko)	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/enquetes/agences/agences-de-placement-de-personnel-profil-de-leurs-salaries-les-plus-a-risque-dinfractions-a-la-loi-sur-les-normes-du-travail-pdf-499-ko/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Études externes - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/enquetes/agences/etudes-externes/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Agences - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/enquetes/agences/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Conditions de travail - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/enquetes/conditions-de-travail/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Harcèlement psychologique - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/enquetes/harcelement-psychologique/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Enquêtes - CNESST	https://www cnt gouv qc ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/enquetes/index html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Surveys and research - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Sites of interest - CNESST	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/sites-of-interest/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décis on / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Statistics (In French only) - CNESST	https://www.cnt gouv.qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/statistics-in-french-only/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
Watch sheets - CNESST	https://www.cnt.gouv qc.ca/en/documentation-centre/surveys-and-research/watch-sheets/index.html	Page Hub / Documentation	Évaluation pour décision / conservation ou supression	Centre de documentation NT
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/repertoire-toxicologique.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/information-sheet-whmis.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ nformation-sheet-summary.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/fiche-pmsd aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/fiche-complete.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/fiche-explicative.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/search-help.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-a.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-b.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-c.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-50-84.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-d.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-e-f-g.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-85-107.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-h.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-i-j-k-l.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-m.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-n-o.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-p.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-q-r-s.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-t.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-10000-13999.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-14000-plus.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/redirection-vers-tous-les-document-du-SIMDUT-par-ordre-alphabetique-anglais.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/redirection-vers-tous-les-document-du-SIMDUT-par-ordre-CAS-anglais.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	
	http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-u-v-w-x-y-z aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée	

http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-108-137.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-138-549.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-550-1299.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-1300-3999.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-4000-7779.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-1988-cas-7780-9999.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-summary.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/to-english-users aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/about-repertoire.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/avis-lecteur-classification-simdut-2015.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/avis-lecteur-classification-simdut-1988.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-a.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-b.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-c.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-10000-13999.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-108-137.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-1300-3999.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-138-549.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-14000-plus.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-4000-7779.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-50-84.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-550-1299.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-85-107.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-d.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-e-f-g.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-h.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-i-j-k-l.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-m.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-t.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-u-v-w-x-y-z aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2105-n-o.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2105-p.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2105-q-r-s.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015-cas-7780-9999.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/Pages/ ist-whmis-2015.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/default.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/bernsteinang.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/occupat onal-asthma.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/aide-nom-agents aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/aide-numero-cas.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/redirection-liste-bernstein.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/redirection-liste-agents.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/Pages/redirection-liste-agents-profession.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/jack-pepys-workshop-asthma-workplace/Pages/default.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/occupational-asthma/jack-pepys-workshop-asthma-workplace/Pages/jack-pepys-20 6.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis/Pages/default aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis/Pages/list-whmis.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/Pages/default.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/Pages/whmis-what-is-it.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/Pages/pan-canadian-system.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/table-contents.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/01-introduction.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/mater al-safety-data-sheet-users-gu de/Pages/02-whmis-workplace-hazardous-materials-information-system.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/03-material-safety-data-sheet-msds.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/05-preparation-information.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/04-product-information.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/06-hazardous-ingredients.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/07-physical-data.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/08-fire-explosion-hazard.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/mater al-safety-data-sheet-users-gu de/Pages/09-reactiv ty-data.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/10-toxicological-properties.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/11-preventive-measures-aspx.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/12-first-aid-measures.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/13-regulations.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/14-measurements-units.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/15-conversion-factors aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-1988/material-safety-data-sheet-users-guide/Pages/16-example-material-safety-data-sheet.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-2015/Pages/default.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/prevention/reptox/whmis-2015/Pages/disclosure-threshold.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/07_235_0 en.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/DC_200_338_5A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/DC_200_338A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/DC_200_6234A aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/DC_200_6251A aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/DC_400_702A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/publication ist.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/DC- 00-1723A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-153A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-152A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-263A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-265A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-275A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-200-187A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-283A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-200-290A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT200-286A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-200-260A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-288A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-100-254A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée
http //www.csst.qc.ca/en/publications/Pages/NT-200-111A.aspx	Stratégies de conversion	Hors-portée

statut

Sujet pour traduction
Pages à supprimer
Hors-portée
Évaluation pour décision / conservation ou supression

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le vendredi 17 avril 2020

Madame Chantal Laplante
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST comportant 52 fichiers en format WORD	27,000[2]	19.5¢	5,265.^{00} $
		Sous-total	5,265.^{00} $
		TPS (5%)	263.^{25} $
		TVQ (9.975%)	513.^{34} $
		TOTAL	**6,041.^{59} $**

Début des travaux: lundi 20 avril 2020, si le feu vert est obtenu aujourd'hui
Délai de livraison: vendredi 29 mai 2020 (dernier lot de traductions)[3]

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 35.^{00} $ l'heure.
2. Le compte de mots étant une estimation fournie par Mme Chantal Laplante, la facture sera produite selon le nombre réel de mots traduits, au taux indiqué ci-haut.
3. Tout retard par rapport à la date de réception des textes originaux à traduire entraîne automatiquement un retard égal en jours ouvrables dans la livraison des textes traduits.
4. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le mercredi 27 mai 2020

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST comportant 23 fichiers en format WORD	12,888	19.5¢	2,513.^{16} $
		Sous-total	2,513.^{16} $
		TPS (5%)	125.^{66} $
		TVQ (9.975%)	245.^{03} $
		TOTAL	**2,883.^{85} $**

Début des travaux: lundi 1er juin 2020, si le feu vert est obtenu aujourd'hui
Délai de livraison: au plus tard le vendredi 26 juin 2020 (dernier lot de traductions)

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 35.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Mandat 10000??.?.??
Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
Dossier 1	H1.1-7B-Prêt pour intégration	au plus tard le vendredi 12 juin 2020
Dossier 2	K 1.2-7B-Prêt pour intégration	au plus tard le vendredi 19 juin 2020
Dossier 3	R 2.1-7B -Pret pour integration	
Dossier 4	R 2.2-7B-Prêt pour integration	au plus tard le vendredi 26 juin 2020
Dossier 5	R 2.6-7B-Prêt pour intégration	

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél.: (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le mercredi 27 mai 2020

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST comportant 23 fichiers en format WORD	12,888	19.5¢	2,513.^{16} $
		Sous-total	2,513.^{16} $
		TPS (5%)	125.^{66} $
		TVQ (9.975%)	245.^{03} $
		TOTAL	**2,883.^{85} $**

Début des travaux: lundi 1er juin 2020, si le feu vert est obtenu aujourd'hui
Délai de livraison: au plus tard le vendredi 26 juin 2020 (dernier lot de traductions)

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 35.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Mandat 10000??.?.??
Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
Dossier 1	H1.1-7B-Prêt pour intégration	au plus tard le vendredi 12 juin 2020
Dossier 2	K 1.2-7B-Prêt pour intégration	au plus tard le vendredi 19 juin 2020
Dossier 3	R 2.1-7B -Pret pour integration	
Dossier 4	R 2.2-7B-Prêt pour integration	au plus tard le vendredi 26 juin 2020
Dossier 5	R 2.6-7B-Prêt pour intégration	

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél.: (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le jeudi 16 juillet 2020

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST (3e paquet) comportant 50 fichiers en format WORD	33,398	19.5¢	6,512.^{61} $
		Sous-total	6,512.^{61} $
		TPS (5%)	325.^{63} $
		TVQ (9.975%)	634.^{98} $
		TOTAL	**7,473.^{22} $**

Début des travaux: lundi 20 juillet 2020, si le feu vert est obtenu d'ici demain 12h00.
Délai de livraison: au plus tard le vendredi 13 septembre 2020 (dernier lot de traductions)

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 35.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le vendredi 18 décembre 2020

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST (6e paquet) comportant 6 fichiers en format WORD	2,214	18.85¢	417.^{34} $
		Sous-total	417.^{34} $
		TPS (5%)	20.^{87} $
		TVQ (9.975%)	40.^{69} $
		TOTAL	**478.^{90} $**

Début des travaux: lundi 21 décembre 2020, si le feu vert est obtenu aujourd'hui.
Délai de livraison: au plus tard le vendredi 8 janvier 2021

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 15.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Mandat 10000XX.XX.XX
Refonte du site (CNESST; 6e paquet)
Calendrier de livraison
des traductions anglaises

Dossier 1	Dates de livraison
6 fichiers	au plus tard le vendredi 8 janvier 2021

2,214 mots

* Si la date de début des travaux est le vendredi 18 décembre 2020.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligner en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-Convention-de-partage-des-pourboires-ApprobMG-V004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/personne-salariee-au-pourboire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Convention de partage des pourboires https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/NT100-263web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression des pages : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/personne-salariee-au-pourboire/vous-etes-salarie/index.html et https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/personne-salariee-au-pourboire/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Convention de partage des pourboires
Libellé de navigation	Conditions de travail - Salaire - Convention de partage des pourboires
Langue (FR ou EN)	FR
Historique création / date de mise à jour/mise en ligne	2019-05-13 : création de la fiche 2019-05-21 : mise à jour de la rédaction 2019-05-24 : envoi pour révision et commentaires 2019-06-03 : Réception des commentaires du secteur 2019-06-06 : Rédaction finale (intégration des commentaires) 2019-06-19 : Approbation finale 2019-08-12 : prêt pour l'intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Traduire uniquement le texte surligner en jaune

(à compléter par tous les rédacteurs)

Tip sharing arrangement

Workers who receive gratuities and tips can agree on how to distribute tips through what is called a "tip sharing arrangement", which can be verbal or written.

An employer cannot impose the sharing of tips in his or her establishment nor intervene in the setting up of a tip sharing arrangement. However, the workers can ask the employer to apply the rules and distribute the tips among the workers taking part in the arrangement.

Establishing a tip sharing arrangement

When establishing a tip sharing arrangement, the workers who receive gratuities and tips are advised to precisely determine the arrangement criteria. The following main points need to be clarified:

- the percentage of tips that the workers who receive tips agree to give to the other workers of the establishment
- the name of the person in charge who will redistribute the tips
- the frequency of tip redistribution (each day, week or pay period)
- the duration of the agreement
- the name and position of each participant.

The arrangement applies only if the majority (50% + 1) of the establishment's workers who receive tips accept and sign the arrangement. Only they can make any changes to it. A model tip sharing arrangement is available.

A worker receiving tips who is hired in an establishment that has a tip sharing arrangement must participate in it. Such participation can be a condition of employment.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers salaire au pourboire.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers le PDF Convention de partage des pourboires.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Article 50 : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Convention de partage des pourboires https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/NT100-263web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Salaire minimum - Salaire au pourboire - Salaire à la commission
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par le rédacteur sénior)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Convention de partage des pourboires
Méta description *(120 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers who receive tips can freely and voluntarily establish a tip sharing arrangement.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	arrangement, sharing, tip, wage, worker, waiter, restaurant, employer, staff, hiring
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Convention de partage des pourboires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs salariés au pourboire peuvent établir une convention de partage des pourboires de façon libre et volontaire.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs salariés au pourboire peuvent établir une convention de partage des pourboires de façon libre et volontaire.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Convention de partage des pourboires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs salariés au pourboire peuvent établir une convention de partage des pourboires de façon libre et volontaire.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligner en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-Heures-supplémentaires-ApprobMG-V008.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/vous-etes-salarie/index.html et https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	
Libellé de navigation	Conditions de travail - Salaire - Heures supplémentaires
Langue (FR ou EN)	FR
Historique création / date de mise à jour/mise en ligne	2019-05-13 : création de la fiche 2019-05-21 : mise à jour de la rédaction 2019-05-24 : envoi pour révision et commentaires 2019-08-05 : approbation finale 2019-08-12 : prêt pour l'intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligner en jaune

Overtime

Calculation of overtime hours is based on a 40-hour workweek for most employees. Hours worked in excess of 40 hours are considered overtime.

How is overtime calculated?

Overtime hours must be paid at time and a half, which corresponds to a 50% increase in the regular hourly rate. Overtime pay can thus be calculated by multiplying the regular hourly rate by 1.5.

Example: Sébastien is working in a printing shop. He is paid $20 an hour. Last week, he worked 45 hours. How does the employer calculate his overtime?

- The employer pays Sébastien his regular wage of $20 x 40 hours = $800.
- He is paid at time and a half ($20 x 1.5 = $30) for each overtime hour.
- He worked 5 hours of overtime, so 5 x $30 = $150.

Sébastien will receive $800 in regular pay, plus $150 in overtime pay, for a total of $950.

Premiums that are added to the hourly rate, such as night or evening shift premiums, are not taken into account when calculating overtime.

Vacation days and statutory holidays, which are paid leave days, are considered days worked for the purpose of calculating overtime for employees who usually work on the day (e.g. every Tuesday) on which the statutory holiday falls.

Taking leave in lieu of payment of overtime

Workers can ask their employer for time off in lieu of payment of overtime hours. In such a case, the overtime rate (1.5) is applied, rather than the regular rate. To calculate the total number of hours of leave, each hour of overtime so converted is multiplied by one and one half.

Example: Salima worked 8 hours of overtime and wishes to have them converted to time-off. The employer will multiply the 8 hours by the overtime rate (8 hr. x 1.5 = 12 hours). Salima will thus be able to have 12 hours of leave.

These hours can be banked at the worker's request.

Fixed rate wage with predetermined hours of work

Workers who are paid a fixed rate wage and who work a predetermined number of hours are considered an hourly rate worker. Their hourly rate can be calculated by dividing their wage by the number of hours worked. Hours worked in excess of 40 hours are paid at time and a half.

Example: Nathalie is paid a wage of $1120 per week for 40 hours of work from Tuesday to Sunday. She worked 48 hours in the past week. How can her hourly rate be determined in order to calculate her overtime pay?

- The employer pays her a wage of $1120 per week.
- Nathalie works normally 8 hours per day from Tuesday to Sunday (8 hours per day x 5 days = 40 hours).
- To establish her hourly rate, her weekly wage is divided by the number of

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

hours in her regular workweek ($1120 ÷ 40 hours = $28 per hour).
- She is paid at time and a half ($28 x 1.5 = $42) for each hour of overtime.
- Since she worked 8 hours of overtime, her overtime pay is 8 x $42 = $336.

Nathalie will receive her weekly wage of $1120, plus $336 in overtime pay, for a total of $1456.

Fixed rate wage without predetermined hours of work

For those who work at a fixed rate without any predetermined hours of work, it is important to check whether they receive at least the equivalent of the minimum wage for all hours worked. The calculation must include any overtime hours paid at one and one half the minimum wage.

Example: Carlos is paid a wage of $900 per week as a sales representative. He worked 60 hours in the past week.

- Minimum wage is $12.50.
- The normal workweek is 40 hours x $12.50 (minimum wage) = $500.
- Carlos is paid at time and a half ($12.50 x 1.5 = $18.75) for each hour of overtime.
- He worked 20 hours of overtime: 20 x $18.75 = $375.

Carlos' employer did not pay him any overtime for that week since Carlos' weekly wage of $900 is more than the $875 that he would have received if he was paid minimum wage ($500 at regular rate + $375 for his 20 overtime hours at time and a half).

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Article 52, 54, 55 : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 a student employed in a vacation camp or a social or community non-profit organization such as a recreational organization the managerial personnel of an enterprise an employee who works outside the establishment and whose working hours cannot be controlled an employee assigned to canning, packaging and freezing fruit and vegetables during the harvest period an employee of a fishing, fish processing or fish canning industry a farm worker an employee whose exclusive duty is to take care of or provide care to a child or to a sick, handicapped or elderly person, in that person's dwelling, including, where so required, the performance of domestic duties that are directly related to the immediate needs of that person, unless the work serves to procure profit to the employer.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**Did you know that the payment of overtime at time and a half does not apply to certain categories of workers?** Among the categories are: • a student employed by a social or community non-profit organization • the managerial personnel of an enterprise • an employee who works outside the establishment and whose working hours cannot be controlled • the worker assigned to canning, packaging and freezing fruits and vegetables during the harvest period • the employee of a fishing, fish processing or fish canning

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	establishment • a farm worker • a worker whose exclusive function is to take care of or provide care to a child or to a sick, handicapped or aged person in that person's dwelling, including, where so required, the performance of domestic duties that are directly related to the immediate needs of that person, unless the work serves to procure profit to the employer.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Étalement des heures - Semaine normale de travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par le rédacteur sénior)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Heures supplémentaires
Méta description *(120 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Overtime is computed on the basis of a 40-hour workweek.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Hours, overtime, bank, week, normal. wage, premium, hourly, time, half
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Heures supplémentaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Heures supplémentaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligner en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-Salaire-à-la-commission-ApprobMG-V09.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'un page.
Titre de la page	Salaire à la commission
Libellé de navigation	Conditions de travail - Salaire - Salaire à la commission
Langue (FR ou EN)	FR
Historique création / date de mise à jour/mise en ligne	2019-05-10 : création de la fiche 2019-05-21 : mise à jour de la rédaction 2019-05-24 : envoi pour révision et commentaires 2019-06-05 : rédaction finale 2019-06-19 : approbation finale 2019-08-12 : prêt pour l'intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligner en jaune

---

Commission-based wages

Workers paid on commission must always receive at least minimum wage for the work they do.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers salaire minimum.

What is being paid on commission?

A worker paid on commission receives an amount based on a percentage of his or her sales. This amount can be added to base wages. In any case, the wages paid to the worker must be at least equivalent to the minimum wage.

Computing commission-based wages

Worker paid only on commission

Example: Philippe works 40 hours per week as a salesperson. He is paid only on commission. The amount is calculated every 4 weeks.

At the end of the month, Philippe had made $1000 in commissions.

In order for Philippe to receive at least the minimum wage, he should be paid $500 per week, which works out to $2000 per month:

40 hours x $12.50 = $500/week x 4 weeks = $2000
Commissions earned by Philippe at the end of 4 weeks = $1000

This means that there is a shortfall of $1000, which must be paid to ensure that Philippe receives at least the equivalent to minimum wage for the hours worked each week. This shortfall will be paid by the employer.

Worker paid on commission with base wages

Example: Paula works 35 hours per week as a salesperson. She is paid base wages and commissions. Her commissions are totaled once per month. Her base wages are $300 per week. At the end of the month, Paula had made $675 in commissions.

To be paid at least the equivalent of minimum wage, Paula would need to receive $437.50 per week: (35 hr. x $12.50 = $437.50).

In actual fact, she received:
Base wages: 4 weeks x $300 = $1200
Commissions earned at the end of 4 weeks: $675
Total: $1200 + $675 = $1875
$1875 ÷ 4 weeks = $468.75 per week

Paula's pay for her hours worked will thus be above minimum wage.

Minimum wage amount: $437.50
What Paula was paid: $468.75

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligner en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Article 40 : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Service Ma paye ça compte https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Salaire minimum - Salaire au pourboire
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par le rédacteur sénior)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Salaire à la commission
Méta description *(120 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers paid on commission must always receive at least minimum wage for their work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Wage, commission, worker, minimum, salesperson, ~~sales,~~ rate, percentage, base, work
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire à la commission
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La travailleuse et le travailleur payé à la commission doivent toujours recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La travailleuse et le travailleur payé à la commission doivent toujours recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le	Salaire à la commission

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La travailleuse et le travailleur payé à la commission doivent toujours recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'ils effectuent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligner en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-Salaire-au-pourboire-ApprobMG-V009.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/personne-salariee-au-pourboire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression des pages : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/personne-salariee-au-pourboire/vous-etes-salarie/index.html et https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/personne-salariee-au-pourboire/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Salaire au pourboire
Libellé de navigation	Conditions de travail - Salaire - Salaire au pourboire
Langue (FR ou EN)	FR
Historique création / date de mise à jour/mise en ligne	2019-05-09 : création de la fiche 2019-05-21 : mise à jour de la rédaction 2019-05-24 : envoi pour révision et commentaires 2019-06-05 : rédaction finale 2019-08-05 : approbation finale 2019-08-12 : prêt pour l'intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Traduire uniquement le texte surligner en jaune

Wages - Employees receiving tips

The minimum wage for employees receiving gratuities and tips is currently $10.05 per hour. This rate has been in effect since May 1, 2019.

An employer must pay those workers who receive gratuities and tips a wage equal to or greater than the minimum rate in effect.

What are tips and gratuities?

A tip or gratuity is an amount that a customer freely chooses to remit in exchange for a service. The amount can be included in the service charges added to the bill.

The tip or gratuity is added to the wage paid by the employer.

Employers who collect the tip are required to remit it, in full, to the worker who provided the customer with the service.

Who can be paid the wage rate intended for workers who receive tips and gratuities?

An employee is considered a worker who receives tips and gratuities if he or she usually receives tips and works full-time or part-time in:

- a restaurant (with the exception of fast-food restaurants)
- an enterprise that sells, delivers or serves meals to be eaten off the premises
- a bar or an event where alcoholic beverages are sold on the premises
- a train or a ship where food or alcoholic beverages are sold
- an establishment that offers tourist accommodations, including a campground.

Workers who receive tips and gratuities can take part in a tip sharing arrangement.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Mettre bien évidence le taux du salaire au pourboire dans un tableau ou autre schéma.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Article 50 : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Service Ma paye ça compte https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Salaire minimum - Salaire à la commission - Convention de partage des pourboires

Métadonnées (à compléter par le rédacteur sénior)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Salaire au pourboire
Méta description *(120 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The minimum wage rate is currently $10.05 per hour in Québec. This rate has been in effect since May 1, 2019.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	wage, tip, rate, employer, minimum, worker, restaurant, client, Québec, service
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire au pourboire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le taux minimum du salaire au pourboire est actuellement de 10,05 $ l'heure au Québec. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le taux minimum du salaire au pourboire est actuellement de 10,05 $ l'heure au Québec. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Salaire au pourboire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le taux minimum du salaire au pourboire est actuellement de 10,05 $ l'heure au Québec. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligner en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-Salaire-minium-ApprobMG-V010.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression des pages : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/vous-etes-une-personne-salariee/index.html et https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Salaire minimum
Libellé de navigation	Conditions de travail - Salaire - Salaire minimum
Langue (FR ou EN)	FR
Historique création / date de mise à jour/mise en ligne	2019-05-08 : création de la fiche 2019-05-21 : mise à jour de la rédaction 2019-05-24 : envoi pour révision et commentaires 2019-06-04 : rédaction finale 2019-06-19 : approbation finale 2019-08-12 : prêt pour l'intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligner en jaune

Minimum wage

The minimum wage is currently $12.50 per hour. This rate has been in effect since May 1, 2019.

Whether a full-time or part-time employee or an employee paid according to yield or on commission, a worker is entitled to receive at least minimum wage. He or she cannot be paid less than the rate in effect. The employer must pay the worker a wage equal to or more than minimum wage.

When the minimum wage rate increases, the employer is not obliged to adjust the worker's wage if what the worker receives is more than the minimum rate.

Workers must receive at least minimum wage even if they have certain benefits, such as an automobile or accommodations provided by their employer.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers salaire à la pièce. Hors parcours.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers salaire à la commission.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Mettre bien évidence le taux du salaire minimum dans un tableau ou autre schéma.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Article 40 : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:40&pointInTime=20190912#20190912
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites	**Did you know that the rules concerning minimum wage do not apply to certain categories of workers?** They include: • a student employed in a social or community non-profit organization • a trainee hired within the context of a vocational training program recognized by a law

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	• a trainee hired within the context of workplace integration provided for by the *Act to secure handicapped persons in the exercise of their rights* • a worker entirely remunerated on commission who carries out a commercial activity outside the workplace and whose working hours cannot be controlled • athletes whose membership in a sports team is conditional on their continued participation in an academic program.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Service Ma paye ça compte https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Salaire au pourboire - Salaire à la commission
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par le rédacteur sénior)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Salaire minimum
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The minimum wage rate in Québec is currently $12.50 per hour. This rate has been in effect since May 1, 2019.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	wage, rate, minimum, worker, employer, time, full, part, increase, Québec
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire minimum
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le taux du salaire minimum au Québec est actuellement de 12,50 $ l'heure. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le taux du salaire minimum au Québec est actuellement de 12,50 $ l'heure. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Salaire minimum
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le taux du salaire minimum au Québec est actuellement de 12,50 $ l'heure. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le jeudi 4 février 2021

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST (7e paquet) comportant 2 fichiers en format WORD	3,470	18.85¢	654.^{10} $
		Sous-total	654.^{10} $
		TPS (5%)	32.^{71} $
		TVQ (9.975%)	63.^{77} $
		TOTAL	**750.^{58} $**

Délai de livraison: au plus tard le lundi 15 février 2021

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 15.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

À traduire

Display: by date of publication, from the most recent to the oldest

Complaints and recourses

This section presents the various grounds for complaints and the recourses that may be filed with the CNESST. You will also find information about the procedure to follow if you would like to file a complaint.

Application to join a prevention mutual group for an employer subject to retrospective ratemaking

This form is intended for employers who pass the qualifying test and who do not want to be subject to retrospective ratemaking because they want to join a prevention mutual group.

Complaints about the contracting process

To file a complaint about the CNESST's contracting process, you must:

1. download the prescribed form on the Autorité des marchés publics (AMP) website;
2. fill out the form and save it on your workstation;
3. attach the completed form to an email addressed to Traitementdesplaintes-Contrat@cnesst.gouv.qc.ca. Make sure you copy your email to the AMP.

Commitments with respect to the management of complaints

When you file a complaint, we will

- respond to your complaint after the deadline for filing complaints, no later than 3 days before the deadline for the receipt of bids, to all complainants at the same time;
- take the necessary corrective measures by drafting an addendum, where applicable.

Once this procedure has been completed, you may contact the Autorité des marchés publics if you believe that your complaint was not handled in a fair and equitable manner. Note that you have 3 days from the date of our decision to file a complaint with the AMP.

Search

Filter

- Language
  - English
  - Spanish
  - French
  - Arabic
  - Mandarin
- Type
  - Information document
  - Form
  - Guide and template
  - Magazine
- Clientele
  - Employers
  - Teachers
  - Providers
  - Young people
  - Young people_at_work
  - Parents
  - Partners

- Workers

Subject

CNESST/Administration

Pay equity

Invoicing

Labour standards

Reporting and planning

OHS

Work environment / Activity sectors

Tree felling

Agriculture

Arts

Construction

Education

Excavation and trenching

Forestry

Mining and quarrying

Transportation

Life event

Work accident

Assault

Bankruptcy

Fire

Occupational disease

Maternity

Return to work

Obligations and compliance

Employer compliance

Contribution

Statement of wages

Compensation

Pricing

Prevention

Maintenance and upkeep of premises

Ergonomics

Inspection

Organization of prevention

Management

Prevention program

Personal coverage

First aid

Risks

Noise

Falls

Heat stress

Commenté [TDM1]: Ou « Hazards »?

Commenté [TDM2]: Ou « Temperature extremes » au cas où il s'agisse d'exposition au froid ou à la chaleur.

Electricity

Edit

Explosion

Machine

Handling

Hazardous product

Air quality

Biological hazard

Working at heights

Care and health

Medical assistance

Health care professional

Musculoskeletal disorders (MSDs)

Subject(s):
Date of publication:
Type:
Number of pages:
Language of publication:
Document number:
Notes:

Download file

To find out more about Bill 59, An Act to modernize the occupational health and safety regime and to follow parliamentary proceedings, go to the National Assembly website.

This quick reference tool proposes measures to be implemented when reopening the workplace during COVID-19.

This quick reference tool proposes physical distancing measures to be implemented in the workplace during COVID-19.

This quick reference tool proposes hygiene and cough and sneeze etiquette measures to be implemented in the workplace during COVID-19.

This quick reference tool proposes environmental health measures to be implemented in the workplace during COVID-19.

This quick reference tool proposes workplace exclusion measures to be implemented in the workplace during COVID-19.

This quick reference tool presents a daily checklist to be used in all workplaces during COVID-19.

This quick reference tool proposes psychological health measures to be implemented in the workplace during COVID-19.

This quick reference tool can by used by employers to list the measures they have implemented in the workplace during COVID-19

This quick reference tool proposes measures to be implemented in the workplace for temporary foreign workers during COVID-19.

2021-01-14 – Traduction

****

Trained first aiders must be present in the workplace at all times. The CNESST oversees the First Aid in the Workplace Program. Interested in becoming a first aider? See all the information about the Program.

Complaints and recourses

This section presents the different grounds for complaints and the recourses that may be filed with the CNESST. You will also find information about the procedure to follow if you would like to file a complaint.

Situations where there are grounds for filing a complaint

Complaints and recourses may be filed with the CNESST in a number of situations.

Labour standards complaints

Workers may file a complaint under the *Act respecting labour standards* on a number of grounds.

Pay equity complaints

Workers may file a complaint under the *Pay Equity Act* on a number of grounds.

Occupational health and safety complaints and contestations

Workers may file a complaint related to the *Act respecting occupational health and safety* (AOHS) or the *Act respecting industrial accidents or occupational diseases* (AIAOD). They may also contest a temporary assignment or a CNESST decision.

Complaints and recourses – For a Safe Maternity Experience Program

See the complaints and recourses that may be filed by pregnant or breastfeeding workers under the For a Safe Maternity Program.

Service quality complaints

If you are not satisfied with the services offered or provided by the CNESST, you may file a complaint.

Complaints about the contracting process

A company or group of companies may file a complaint with the CNESST about the contracting process.

AJOUT :

This form is intended for employers who pass the qualifying test and who do not want to be subject to retrospective ratemaking because they want to join a prevention mutual group.

2021-01-14 – Traduction

****

Des secouristes formés doivent être présents en tout temps sur les lieux de travail. C’est la CNESST qui encadre le programme de secourisme en milieu de travail. Vous êtes intéressé à devenir secouriste? Consultez toute l’information sur le programme.

Plaintes et recours

Cette section présente les différents motifs de plaintes et les recours qui peuvent être déposés à la CNESST. Vous y trouverez aussi la procédure à suivre si vous désirez porter plainte.

Situations justifiant le dépôt d’une plainte

Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.

Plaintes en normes du travail

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail pour plusieurs motifs.

Plaintes en équité salariale

Il existe différents motifs permettant aux travailleuses et travailleurs de déposer une plainte en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

Plainte et contestation en santé et sécurité du travail

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte en lien avec la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) ou la Loi sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles (LATMP). Il leur est aussi possible de déposer de contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST.

Plaintes et recours – programme Pour une maternité sans danger

Consultez les plaintes et recours qui peuvent être déposés par les travailleuses enceintes ou qui allaitent dans le cadre du programme pour une maternité sans danger.

Plaintes sur la qualité des services

Si vous n’êtes pas satisfait des services offerts ou rendus par la CNESST, vous pouvez déposer une plainte.

Plainte au sujet du processus contractuel

Une entreprise ou un groupe d’entreprises peut déposer une plainte à la CNESST au sujet du processus contractuel

À traduire

Affichage : par date de parution, de la plus récente à la plus ancienne

---

Plaintes et recours

Cette section présente les différents motifs de plaintes et les recours qui peuvent être déposés à la CNESST. Vous y trouverez aussi la procédure à suivre si vous désirez porter plainte.

Demande d'adhésion en mutuelle de prévention pour un employeur assujetti au mode rétrospectif

Ce formulaire s'adresse à l'employeur qui répond aux conditions du test de base et qui ne souhaite pas être assujetti à la tarification rétrospective parce qu'il désire adhérer à une mutuelle de prévention.

Plaintes au sujet du processus contractuel

Pour déposer une plainte concernant le processus contractuel de CNESST, vous devez :

1. télécharger le formulaire prescrit sur le site Web de l'AMP;
2. remplir le formulaire et l'enregistrer sur votre poste de travail;
3. joindre le formulaire rempli à un courriel adressé à Traitementdesplaintes-Contrat@cnesst.gouv.qc.ca, en prenant soin d'ajouter l'AMP en copie conforme à votre courriel.

Engagements au sujet du traitement des plaintes

Lorsque vous déposez une plainte, nous nous engageons à

- donner une réponse à votre plainte après la date limite de réception des plaintes, au plus tard 3 jours avant la date limite de réception des soumissions, à tous les plaignants en même temps;
- apporter les correctifs nécessaires en rédigeant un addenda, s'il y a lieu.

Au terme de cette démarche, vous pouvez vous adresser à l'Autorité des marchés publics si vous estimez que votre dossier n'a pas été traité de façon juste et équitable. Prendre note que vous avez 3 jours pour formuler une plainte à l'AMP à partir du moment où nous rendons notre décision.

Rechercher

Filtrer

- Langue
  - Anglais
  - Espagnol
  - Français
  - Arabe
  - Mandarin
- Type
  - Document d'information
  - Formulaire
  - Guide et modèle
  - Magazine
- Clientèle
  - Employeurs
  - Enseignants
  - Fournisseurs
  - Jeunes
  - Jeunes_au_travail
  - Parents

- Partenaires
- Travailleurs

Thème

CNESST/Administration

Équité salariale

Facturation

Normes du travail

Rapport et planification

SST

Environnement de travail / Secteurs d'activité

Abattage d'arbres

Agriculture

Arts

Construction

Éducation

Excavation et tranchée

Forêt

Mine et carrière

Transport

Événement de vie

Accident du travail

Agression

Faillite

Incendie

Maladie professionnelle

Maternité

Retour au travail

Obligations et conformité

Conformité des employeurs

Cotisation

Déclaration des salaires

Indemnisation

Tarification

Prévention

Entretien et tenue des lieux

Ergonomie

Inspection

Organisation de la prévention

Prise en charge

Programme de prévention

Protection individuelle

Secourisme

Risques

Bruit

Chute

Contrainte thermique

Électricité

Edit

Explosion

Machine

Manutention

Produit dangereux

Qualité de l'air

Risque biologique

Travail en hauteur

Soins et santé

Assistance médicale

Professionnel de la santé

Troubles musculosquelettiques (TMS)

Thème(s) :
Date de parution :
Type :
Nombre de pages :
Langue de la publication :
Numéro du document :
Notes :

Télécharger le fichier

Pour en savoir plus sur le projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail et suivre l'évolution des travaux parlementaires, consultez le site de l'Assemblée nationale.

Cet aide-mémoire propose des mesures à mettre en place pour la réouverture des milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Cet aide-mémoire propose des mesures de distanciation physique à mettre en place dans les milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Cet aide-mémoire propose des mesures d'hygiène et d'étiquette respiratoire à mettre en place dans les milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Cet aide-mémoire propose des mesures liées à la salubrité de l'environnement à mettre en place dans les milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Cet aide-mémoire propose des mesures d'exclusion des lieux de travail à mettre en place dans les milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Cet aide-mémoire présente une liste de vérifications quotidiennes à mettre en place dans tous les milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Cet aide-mémoire propose des mesures liées à la santé psychologique à mettre en place dans les milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Cet aide-mémoire est proposé pour permettre aux milieux de travail de présenter leurs propres mesures mises en place dans le contexte de la COVID-19

Cet aide-mémoire propose des mesures pour les travailleurs étrangers temporaires à mettre en place dans les milieux de travail dans le contexte de la COVID-19.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-ApprobFinMV-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury et Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Secrétariat général et plaintes sur la qualité
Nom du représentant de secteur	Geneviève Caillé Caroline Blain Olivia De Candido Caroline Samson
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert Maryline Gilbert Nathalie Gagnon
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/nous-joindre/Pages/nous-joindre.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Cette page remplacera la page A1 Plaintes et recours du parcours R1.1
Titre de la page	Situations where there are grounds for filing a complaint
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Situations justifiant le dépôt d'une plainte
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-11 : création de la fiche 2020-08-13 : mise à jour de la rédaction (ajout des motifs de plaintes NT) 2020-08-21 : envoi en harmonisation 2020-08-24 : envoi en révision et commentaires 2020-00-00 : rédaction finale 2020-00-00 : envoi en révision linguistique 2020-00-00 : envoi en approbation finale 2020-08-27 : prêt pour intégration 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Situations where there are grounds for filing a complaint

Complaints may be filed with the CNESST and recourses exercised in a number of situations. Workers may file a complaint if they believe that their rights or the legislation enforced by the CNESST are not respected in their workplace. They may also express their dissatisfaction with services they have or have not received.

An employer, contractor, certified association, supplier or service provider may also file a complaint to denounce a situation of non compliance.

Labour standards complaints

Workers may file a complaint if they believe that:

- their employer has unfairly changed their status from employee to independent contractor or self-employed worker or if they disagree with this change
- their employer is not paying them their wages or other amounts of money provided for by law
- their employer dismissed them without just cause
- they are victims of psychological or sexual harassment
- they are victims of prohibited practices, i.e., sanctions, discriminatory measures or reprisals on the part of their employer
- their working conditions differ from those of their co-workers who perform the same tasks, in the same establishment, solely because of their hiring date

Pay equity complaints

A pay equity complaint may be filed when:

- an employer did not fulfil their obligation to do pay equity work
- pay equity work was done incorrectly
- an employer did not pay the worker all the wage adjustments they were due
- prohibited conduct was observed when the initial pay equity exercise was done or in connection with the assessment of pay equity maintenance
- reprisals were taken against a worker because they exercised a right that is provided for in the *Pay Equity Act*

When a disagreement arises during pay equity work that is done by a committee or by the employer in collaboration with a certified association, a pay equity dispute may be submitted.

Occupational health and safety complaints

An occupational health and safety complaint may be filed when:

- a worker believes they have been treated unfairly after applying to the For a Safe Maternity Experience Program
- a sanction is imposed on a worker because they suffered an employment injury or exercised a right or a function protected by law

Complaints related to the For a Safe Maternity Experience Program

Recourses are available following a decision rendered by the CNESST in relation to the For a Safe Maternity Experience Program. An application for a review or reconsideration of the decision may be filed. A pregnant worker may also contest the position she has been reassigned to.

Complaints concerning the contracting process

A company or group of companies may file a complaint when a situation of non compliance occurs during a contracting process.

Compliants concerning the quality of the CNESST’s services

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

In general, you may file a complaint when you are not satisfied with the quality of services you have received from the CNESST.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Situations justifiant le dépôt d'une plainte
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, recours, droit, loi, dénonciation, insatisfaction, contestation, révision, différend, reconsidération
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Situations justifiant le dépôt d'une plainte
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Situations justifiant le dépôt d'une plainte
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DF-EMP-Assur-DS-MontantsDeclarer-TravAuton-ApprobFinST-V008-VF**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux finances
Nom du représentant de secteur	Marie-Claude Paré
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/declaration-salaires/montants-declarer/Pages/distinction-travailleur-autonome.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Guide de la déclaration des salaires 2018 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/dc_200_415.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Distinction entre travailleur et travailleur autonome
Libellé de navigation	https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires/employeur/assurance-prime/declaration-salaires/montants-declarer/distinction-entre-travailleur-travailleur-autonome
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-06 : création de la fiche 2019-09-06 : rédaction 2019-10-30 : intégration des commentaires 2019-11-06 : intégration des commentaires du secteur 2019-11-06 : rédaction finale 2019-11-06 : envoi en révision linguistique 2019-11-21 : envoi en approbation finale 2020-08-26 : ajout à la page 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Distinction between a worker and a self-employed worker

The CNESST uses certain criteria and conditions to determine the status of a natural person (worker, self-employed worker or self-employed person who is considered to be a worker).

If you have difficulty determining a natural person's status, call us at 1 844 838-0808 and we will help you determine their status.

Important Even if a person is recognized as a self-employed worker by a ministry or other public body, they may be considered a worker by the CNESST under the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* (AIAOD).

Self-employed worker

The CNESST must first determine whether the natural person has the status of a worker or a self-employed worker.

Worker	Self-employed worker
A worker is bound to their employer by an employment contract.	A self-employed worker carries on a professional activity on their own account. The working relationship with their client is based on a contract for services.

Employment contract or contract for services

In order to determine whether a natural person and their client are bound by an employment contract or a contract for services, the CNESST examines the following criteria:

- remuneration
- the relationship of subordination
- ownership of tools and equipment
- the opportunity for profit and the financial risk
- integration into the company

If the CNESST concludes that there is a contract for services, it then assesses whether the self-employed worker should be considered a worker (section 9 - *Act respecting industrial accidents and occupational diseases*).

Self-employed person who is considered a worker

A self-employed person is considered a worker by the CNESST if they do not have any employees and if they carry out an activity that is similar or related to that of the client. Similar or related activities relate to the administration of an company, its activities of producing or distributing a good or the provision of the services it offers. However, they are not considered a worker by the CNESST if one of the following exceptions applies, that is, if they carry on their activities:

- simultaneously for several people
- in the context of an exchange of services with another self-employed worker
- for several people in turn for short-term work for which they provide the necessary equipment (fewer than 420 hours)
- sporadically

A self-employed worker who has employees has the status of employer.

Amounts to be entered in the Statement of Wages

Remuneration for these people is reported as follows:

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Worker: on line 4, or on line 1 if their wages appear in box A of Revenu Québec's Relevé 1 slip
- Self-employed worker: you do not have to report their remuneration
- Self-employed worker who is considered a worker: on line 2

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Guide de la déclaration des salaires 2019 https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/guide-declaration-salaires-2019
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Mon Espace CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace/Pages/default.aspx
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Distinction between a worker and a self-employed worker
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The CNESST uses certain criteria and conditions to determine the status of a natural person.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Distinction, worker, self-employed, Statement, wages, status, considered, contract, services, benefit
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Distinction entre travailleur et travailleur autonome
og:description	The CNESST uses certain criteria and conditions to determine the status of a natural person.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	The CNESST uses certain criteria and conditions to determine the status of a natural person.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Distinction entre travailleur et travailleur autonome
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	The CNESST uses certain criteria and conditions to determine the status of a natural person.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Mandat 10000XX.XX.XX
Refonte du site (CNESST; 3e paquet)
Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
Dossier 1 9 fichiers; **6,519 mots**	B 1.1 - Prise en chagre - Anglais	au plus tard le lundi 3 août 2020
Dossier 2 1 fichier ; **1,008 mots**	H1.3 - Contester une décision de la CNESST - Anglais	au plus tard le mercredi 12 août 2020
Dossier 3 2 fichiers ; **884 mots**	J.2.3 - Conflit de travail et droit de gestion - Anglais	
Dossier 4 6 fichiers ; **2,758 mots**	PSP 1.1 - Pages sans parcours - Anglais	
Dossier 5 11 fichiers; **4,783 mots**	PSP 1.2 - Anglais	au plus tard le mercredi 19 août 2020
Dossier 6 7 fichiers; **4,434 mots**	R 1.1B - Plaintes NT - Anglais	au plus tard le mercredi 26 août 2020
Dossier 7 14 fichiers; **13,026 mots**	Tolerance Zero - Prédominants - Anglais	au plus tard le lundi 13 septembre 2020

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél.: (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
1	B 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17	mercredi 29 avril 2020
2	J 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait29	
3	J 2.2 - 7B-Prêt pour intégration-Fait12	vendredi 8 mai 2020
4	K 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait10	
5	L 1.2 - 7B-Prêt pour intégration-Fait5	
6	L 1.3 - 7B-Pret pour integration-Fait17	
7	M 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17	mardi 19 mai 2020
8	M 1.2 - 7B - Prêt pour intégration-Fait42	
9	M 5.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait25	lundi 25 mai 2020
10	R 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait44	
11	R 2.4 - 7B-Prêt pour intégration-Fait27	vendredi 29 mai 2020

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél.: (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
1	B 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17	mercredi 29 avril 2020
2	J 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait29	
3	J 2.2 - 7B-Prêt pour intégration-Fait12	vendredi 8 mai 2020
4	K 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait10	
5	L 1.2 - 7B-Prêt pour intégration-Fait5	
6	L 1.3 - 7B-Pret pour integration-Fait17	
7	M 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17	mardi 19 mai 2020
8	M 1.2 - 7B - Prêt pour intégration-Fait42	
9	M 5.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait25	lundi 25 mai 2020
10	R 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait44	
11	R 2.4 - 7B-Prêt pour intégration-Fait27	vendredi 29 mai 2020

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél.: (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Commentaires-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale des communications
Nom du représentant de secteur	Aucun
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Aucun
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création du contenu. N'existe pas sur le site actuel.
Titre de la page	Help us improve our website
Libellé de navigation	Aucun
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-10-07 : création de la fiche 2019-10-07 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Help us improve our website

Did you find the information on this page helpful?

Yes.

Thank you. Your opinion is important to us.

No.

Tell us why this text did not answer your questions.

Thank you. Your opinion is important to us. Your feedback will be used to improve the quality of the content on our website.

Do not enter your personal contact information, since you will not receive a reply.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Aucun
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Aucun
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Aucun
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Aucun
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Aucun
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Aucun
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Aucun
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Aucun

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Publications destinées aux employeurs en français	URL	Publications destinées aux employeurs hors Québec et traduites en anglais	URL	Parcours couvrant ces contenus	
Ce que vous devez savoir en matière de travail	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1773.aspx	What you need to know about employment	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-1773Aweb.pdf	Parcours K2.1 - Inscription CNESST Parcours K 2.4 - Déclaration des salaires	
Parlons assurance 2020	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-313-26web.pdf	2020 Let's talk insurance	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-313Aweb.pdf	Parcours K2.2 - Classification et tarification	
Table des taux 2020	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_414.aspx	2020 Schedule of Rates	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC200-414Aweb.pdf	Parcours K2.2 - Classification et tarification	Les tableaux sont dans la publication
Documents à constituer pour appuyer la répartition des salaires annuels assurables de 2020	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc_100_357.aspx	Compiling documents to confirm the breakdown of annual insurable wages for 2020	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-357Aweb.pdf	Parcours B2.4 - Montants à déclarer (DS)	
L'ajustement rétrospectif de la cotisation de 2020 – Guide de l'employeur	L'ajustement rétrospectif de la cotisation de 2020 – Guide de l'employeur	Retrospective adjustment of the 2020 assessment - Employer's guide	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC200-1443A-18web.pdf	Parcours K2.2 - Classification et tarification	
L'État de compte et l'Avis de cotisation, pour mieux s'y retrouver	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1021web.pdf	Getting to know your Statement of Account and Assessment Notice	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-1021Aweb.pdf	Parcours B 2.7 - Avis de cotisation	
L'ajustement rétrospectif de la cotisation 2020 Employeurs formant un groupe	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1442-18web.pdf	2020 Retrospective adjustment of the assessment - Employers forming a group	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC200-1442Aweb.pdf	Parcours K2.2 - Classification et tarification	
Pour mieux comprendre le mode de tarification au taux personnalisé - Tarification 2019	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1657-6web.pdf	For a better understanding of the personalized rate method - 2019 ratemaking	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-1657-6Aweb.pdf	Parcours K2.2 - Classification et tarification	
Calcul du taux personnalisé 2019	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1451-27.pdf	Calculation of personalized rate 2019	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1451-27A.pdf	Parcours K2.2 - Classification et tarification	
Guide de la Déclaration des salaires 2018	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-415-23web.pdf	2018 statement of wages guide	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC200-415Aweb.pdf	Parcours K 2.4 - Déclaration des salaires	
Guide - Calcul du versement périodique 2019	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1057web.pdf	2019 Periodic payment calculation guide	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC200-1057Aweb.pdf	Parcours B 2.5 - Versements périodiques	
Conformité du dossier de l'employeur en matière de financement	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-2037web.pdf	Compliance of the employer's file with respect to financing	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-2037Aweb.pdf	Parcours B 2.7 - Avis de cotisation	
Structure de cotisation parallèle pour le transport interprovincial	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-281web.pdf	Alternative Assessment Procedure (AAP) for Interjurisdictional Transport	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-281Aweb.pdf	Parcours B2.4 - Montants à déclarer (DS)	
EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1754web.pdf	Direct Deposit - So simple, fast and efficient!	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/Publications/Documents/DC100-2001Aweb.pdf	Parcours B3.1 - Réaliser et maintenir l'équite salariale	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Interruption grossesse-ApprobFinMV-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-particulieres/interruption-de-grossesse/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/vous-etes-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/vous-etes-employeur/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-conge-de-maternite-en-cas-davortement-ou-de-fausse-couche
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Leave in the event of a termination of pregnancy
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-13 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-01-29 : envoi en harmonisation 2020-02-04 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-04-20 : rédaction finale 2020-04-20 : envoi en révision linguistique 2020-05-05 : envoi en approbation finale 2020-08-25 : prêt pour approbation 2020-08-25 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Leave in the event of a termination of pregnancy

If you have had a termination of pregnancy, such as a miscarriage or an abortion, you have the right to be absent from work to recover.

During an absence following a termination of pregnancy, the worker's employment relationship is protected.

Before 20 weeks of pregnancy

If a termination of pregnancy occurs before the beginning of the 20th week of pregnancy, the worker has the right to be absent for up to 3 weeks, without pay.

The absence may be extended only if justified by a medical certificate.

After 20 weeks of pregnancy

If a termination of pregnancy occurs as of the first day of the 20th week of pregnancy, the worker is entitled to maternity leave, without pay, for a maximum of 18 weeks. She is also entitled to benefits under the Québec Parental Insurance Plan.

Note

In all cases, the length of leave remains the same if the worker was expecting twins. It is not multiplied by 2.

Notice to the employer

The worker must inform her employer in writing of her situation as soon as possible. The written notice must indicate the date she expects to return to work and be accompanied by a medical certificate.

Five-day leave

Both parents may also be entitled to 5 days' leave. This leave must be taken in the 15 days following the termination of pregnancy. If the mother is already on maternity leave, she cannot benefit from this leave.

The employer must be notified as soon as possible.

Examples

Termination of pregnancy before the beginning of the 20th week

Stephanie is 15 weeks pregnant when her pregnancy is terminated. Therefore, she has the right to be absent for up to 3 weeks, without pay. The leave may be longer if justified by her medical certificate.

Termination of pregnancy as of the 20th week

Chloé is 24 weeks pregnant when she gives birth prematurely to a stillborn baby. Therefore, she is entitled to the 18-week maternity leave as well as the 5-day leave. Her partner, Alain, may be absent from work for 5 days. The first 2 days of this leave must be paid by the employer, regardless of the length of uninterrupted service.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) - Articles 81.1 et 81.5.2 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/guide-interpretation-jurisprudence-normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-v1-absences-conges-pour-raisons-familiales/article-797
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Leave in the event of a termination of pregnancy
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	In the event of a termination of pregnancy, such as a miscarriage or an abortion, workers have the right to be absent from work.
Méta keywords	Leave, termination of pregnancy, maternity leave, miscarriage, abortion

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors d'une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, les travailleuses et travailleurs ont le droit de s'absenter du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors d'une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, les travailleuses et travailleurs ont le droit de s'absenter du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé dans le cas d'une interruption de grossesse
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lors d'une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, les travailleuses et travailleurs ont le droit de s'absenter du travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**CT-CP-IndustrieVêtement- TRADC -MG-V002-EN**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun.
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Salaire https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Vacances https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Heures supplémentaires https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html Extraction des détails sur l'industrie du vêtement de la page Décès, suicide ou disparition https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Titre de la page (anglais)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleurs de l'industrie du vêtement
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : Création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-06 : mise à jour de la rédaction 2019-09-13 : Harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-22 : réécriture de la fiche 2019-10-23 : harmonisation 2019-10-24 : mise à jour de la rédaction 2019-12-19 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Travailleurs de l'industrie du vêtement

Certaines particularités touchent les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement. L'industrie du vêtement concerne les secteurs de la confection pour dames ou pour hommes, l'industrie de la chemise pour hommes et garçons et l'industrie du gant de cuir.

Le personnel des boutiques de vêtements ne fait pas partie de cette industrie.

Particularités de l'industrie du vêtement

Salaire minimum

Le taux du salaire minimum pour les travailleurs de l'industrie du vêtement est actuellement de 12,50 $ l'heure. Ce taux est en vigueur depuis le 1er mai 2019.

Vacances

La durée des vacances et les indemnités à verser sont différentes des autres travailleurs. Voici comment elles sont calculées :

Durée des vacances et montant de l'indemnité

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité à verser
Moins d'un an	**1 jour par mois** complet de service continu, sans dépasser 2 semaines	**4 %** du salaire annuel brut gagné pendant l'année de référence
1 an à 3 ans moins 1 jour	**3 semaines**, dont 2 consécutives	**6 %** du salaire annuel brut gagné pendant l'année de référence
3 ans et plus	**4 semaines**, dont 3 consécutives	**8 %** du salaire annuel brut gagné pendant l'année de référence

Jours fériés

Les travailleurs de l'industrie du vêtement ont aussi droit aux congés additionnels suivants en plus des jours fériés déjà prévus :

- le 2 janvier
- le Vendredi saint et le lundi de Pâques

Semaine normale de travail

Pour les travailleurs de l'industrie du vêtement, la semaine normale de travail est de 39 heures. Au-delà de 39 heures, ils commencent à faire des heures supplémentaires.

Décès ou suicide d'un proche

En cas de décès ou suicide d'un proche, un travailleur de l'industrie du vêtement a droit à 5 jours de congé, incluant 3 jours payés, lors du décès ou des funérailles de :

- son conjoint ou sa conjointe
- son enfant
- l'enfant de son conjoint ou sa conjointe

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- son père ou sa mère
- son frère ou sa sœur

Il a aussi droit à 1 jour de congé payé lors du décès ou des funérailles d'un :

- de ses grands-parents
- de ses beaux-parents (père ou mère de son conjoint ou sa conjointe)

Il peut aussi s'absenter du travail 1 jour sans salaire lors du décès ou des funérailles :

- de son gendre ou de sa belle-fille
- d'un de ses petits-enfants
- de son beau-frère ou de sa belle-sœur (frère ou sœur de son conjoint ou sa conjointe)

Durant son absence, son lien d'emploi est protégé.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/N-1.1,%20r.%204?code=se:1&pointInTime=20190605
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence - Règlement sur les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (chapitre N-1.1, a. 92.1; chapitre N-1.1, r. 4) https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-particulieres-a-certains-secteurs-de-lindustrie-du-vetement-chapitre-n-11-a-921-chapitre-n-11-r-4/dispositions-generales-art-1-2/1/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Semaine normale de travail • Salaire minimum • Vacances annuelles • Jours fériés • Salaire à la pièce
Mention légale	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

*Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Vêtement, industrie, vacances, durée, congés, indemnités, montants, salaire, fériés, décès
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleurs de l'industrie du vêtement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certaines particularités touchant les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sont différentes des autres travailleurs.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-ObligationAccommodement-ApprobFinST-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/retour-travail/Pages_/obligation-accommodement-raisonnable.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Duty to accommodate
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Droit de retour au travail/Obligation d'accommodement
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-10 : création de la fiche 2020-08-18 : mise à jour de la rédaction 2020-08-21 : envoi en harmonisation 2020-08-24 : harmonisation 2020-08-25 : intégration de l'harmonisation 2020-08-26 : envoi en révision et commentaires 2020-09-11 : rédaction finale 2020-09-22 : révision linguistique 2020-09-29 : envoi en approbation finale 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Duty to accommodate

When a worker who has been absent as a result of a work accident or occupational disease returns to work, the employer must make a real and reasonable effort to allow the person to return to work. This is called an obligation of reasonable accommodation.

The duty to accommodate requires the employer to reinstate the worker in their company, even after the period for exercising their right to return to work has expired.

However, the employer can show that accommodation imposes undue hardship on them.

What is accommodation?

Depending on the context, accommodation can be:

- reinstatement of the worker in their job after the period for exercising their right to return to work has expired
- finding suitable employment for the worker if they are unable to return to their job

Examples of accommodation include a change in work organization or an adjustment of tasks, a change in work schedule, a relaxation in job allocation rules or the removal of a non-essential task. Accommodation must not fundamentally alter or distort the conditions of employment. For example, a worker who was employed as a maintenance mechanic in a company cannot become a maintenance worker.

> **Note**
>
> If the worker has a temporary or permanent disability as a result of an employment injury and wishes to remain employed by the same company, they may invoke the duty to accommodate in order to be reinstated.

What is undue hardship?

To be considered undue hardship, the employer's reasons may be organizational, material, financial or safety related. Undue hardship generally affects one of these aspects:

- the proper functioning of the company or organization of work
- the rights and safety of workers
- the availability of financial and material resources

Accommodation process

Before undertaking the accommodation process, the worker must cooperate in the search for a suitable employment solution with the CNESST, their employer and, where applicable, their union.

The CNESST may request the following information:

- job titles and job descriptions
- the physical requirements
- union certifications and prerequisites, where applicable

The CNESST will decide whether suitable employment is available based on the information collected from the parties.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The CNESST may determine the suitable employment and the necessary changes if the return-to-work solution selected requires that:

- special arrangements be made to make a job suitable or available
- the changes requested meet the criteria for suitable employment
- the employer agree to organize the job in order to reinstate the worker in the same organization

If the employer disagrees

If the employer does not agree to make the necessary changes to the job selected to reinstate the worker, the CNESST may nonetheless ask them to accommodate the worker when the following conditions are met:

- the worker wishes to be accommodated and remain employed by the same organization
- the accommodation proposed by the CNESST would make the job suitable or available
- the implementation of the proposed accommodation does not impose undue hardship on the employer

If the employer considers the proposed accommodation to be a major obstacle for their company, they must explain their reasons to the CNESST by providing supporting documents such as:

- written documents detailing the versions of the facts of members of staff of the company, human resources and experts
- by-laws or standards internal to the organization, clauses in the collective agreement, etc.
- written or visual procedures and processes (e.g., photographs or illustrations)

The CNESST will examine the relevance of the information provided by the employer.

Recourses available to the employer and the worker

The worker and the employer may contest a CNESST decision.

A worker may file an application for review if they disagree with the decision rendered concerning their ability to return to their job or to hold a suitable job. They may also contest a decision to the effect that no suitable employment is available with the employer.

The CNESST's Direction générale de la révision administrative must examine the application and render a decision. This decision may also be contested before the Administrative Labour Tribunal.

An employee who is not reinstated in their job or who believes that they have been discriminated against because of their employment injury may file an occupational health and safety complaint with the CNESST or use the grievance procedure provided for in their collective agreement.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Duty to accommodate
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	The employer must show that they have made real and reasonable efforts to reinstate a worker in their organization.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Obligation, accommodation, reasonable, reinstate, employment, suitable, return, work, disability, hardship
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Obligation d'accommodement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Obligation d'accommodement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-TravAutonomes-ApprobFinMV-ST-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux et Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail Vice-présidence à la santé et sécurité du travail Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh Paola Eleana Diaz Salinas Jennifer Gauthier
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Drouin Laurence Lebel-Ouellet Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/Pages/travailleurs.aspx https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/travailleur_autonome.aspx https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/travailleurs_autonomes_consideres_travailleurs.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/declaration-salaires/montants-declarer/Pages/distinction-travailleur-autonome.aspx https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html#letter_T https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-personnelle/Pages/protection-personnelle.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/lentreprise-individuelle-travailleur-autonome
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Self-employed workers
Libellé de navigation	Conditons de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs autonomes
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-23 : création de la fiche 2020-02-04 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-08-18 : mise à jour de la rédaction 2020-08-26 : envoi en révision et commentaires 2020-09-08 : rédaction finale 2020-09-22 : envoi en révision linguistique 2020-09-29 : envoi en approbation finale 2020-00-00 : prêt pour approbation 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Self-employed workers

If you are a self-employed worker, you carry on one or more professional activities for your own account. Your client pays for your services in the form of a fee rather than paying you wages or a salary. The relationship with your client is based on a contract for services.

You have your own work tools and equipment and can make profits or losses. This is mainly what distinguishes you from employees.

Labour standards

Self-employed workers are not covered by the *Act respecting labour standards*. Under the Act, they may not exercise a recourse with the CNESST.

Pay equity

Self-employed workers are excluded from the *Pay Equity Act*. This means they are not counted among the workers of a company.

Occupational health and safety

Self-employed workers are not automatically covered in the event of a work accident or occupational disease. To be covered, they must apply for personal coverage. This coverage is optional.

Self-employed women are not covered by the For a Safe Maternity Experience Program.

Self-employed workers are not covered by the *Act respecting occupational health and safety*.

Self-employed person who is considered a worker

A worker may have the status of a self-employed person with a ministry or other public body and be considered a worker with respect to occupational health and safety.

A self-employed person may be considered a worker by the CNESST. This means they are covered by their client in the event of a work accident or occupational disease. They are not entitled to other employee benefits, such as paid vacation and sick leave. However, they are entitled to pay equity.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Self-employed workers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Self-employed workers are not covered by the main laws that protect employees.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Workers, self-employed, coverage, personal, excluded, considered, employee, health, safety, leave
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs autonomes
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs autonomes ne sont pas couverts par les principales lois protégeant les travailleurs salariés.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs autonomes ne sont pas couverts par les principales lois protégeant les travailleurs salariés.
twitter:title	Travailleuses et travailleurs autonomes

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs autonomes ne sont pas couverts par les principales lois protégeant les travailleurs salariés.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-TravEtrangersTemp-ApprobFinST-V004**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh Michelle Morin Jennifer Gauthier
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/agriculture/travailleurs-etrangers/Pages/default.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec ? - travailleurs étrangers temporaires https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-05 : création de la fiche 2020-08-15 : mise à jour de la rédaction 2020-08-21 : envoi en harmonisation 2020-08-24 : harmonisation 2020-08-26 : envoi en révision et commentaires 2020-09-28 : rédaction finale 2020-09-28 : envoi en révision linguistique 2020-10-05 : envoi en approbation finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Temporary foreign workers

A temporary foreign worker is a foreign citizen who is staying or wishes to stay in Québec temporarily to carry out work with an employer under the Government of Quebec's Temporary Foreign Worker Program.

Temporary foreign workers have the same rights and obligations with respect to work as all workers in Québec. An employer who hires temporary foreign workers also has the same rights and obligations toward them as toward other employees.

Labour standards

If you are a domestic, a babysitter, a care provider or a farm worker, special conditions apply to your situation.

Temporary foreign worker recruitment agency

An employer or temporary foreign worker recruitment agency is prohibited from:

- asking a temporary foreign worker to entrust them with documents or personal property, such as their passport, work permit, telephone, etc.
- requiring a temporary foreign worker to pay recruitment fees (except those authorized by a Canadian government program)

A temporary foreign worker recruitment agency or employer who hires a temporary foreign worker directly must provide the temporary foreign worker with:

- a document that describes their working conditions and indicates the name and contact information of the client company
- the leaflet “What you need to know about employment”, provided by the CNESST, which explains workers’ rights and employers’ obligations with respect to work

An employer who hires a temporary foreign worker must report it to the CNESST.
If they retain the services of a temporary foreign worker recruitment agency, they must ensure that it holds a valid licence issued by the CNESST.

Pay equity

Temporary foreign workers must be included when calculating the number of workers in the company that hires them and in its pay equity work, where applicable.

Occupational health and safety

Temporary foreign workers are protected by the *Act respecting occupational health and safety* and covered by the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* in the event of an industrial accident or occupational disease.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S’il n’y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l’espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001 Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec? Travailleurs étrangers temporaires https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/travailleurs-etrangers-temporaires-connaissez-vous Votre travail est-il reconnu à sa juste valeur? https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/votre-travail-est-il-reconnu-sa-juste-valeur Au Québec, votre santé et votre sécurité sont protégées! https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/travailleur-immigrant-au-quebec-votre-sante-votre-2 Les normes du travail au Québec – Travailleurs agricoles https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec-travailleurs-agricoles
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Temporary foreign workers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Temporary foreign workers have the same rights and obligations with respect to work as all workers in Québec.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Worker, foreign, temporary, right, work, farm, condition, pay, meals, accommodation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-Heures-supplémentaires-RevLingMG-VF010ajoutST.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/vous-etes-salarie/index.html et https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Overtime
Libellé de navigation	Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires
Langue (FR ou EN)	FR
Historique création / date de mise à jour/mise en ligne	2019-05-13 : création de la fiche 2019-05-21 : mise à jour de la rédaction 2019-05-24 : envoi pour révision et commentaires 2019-08-05 : approbation finale 2019-08-12 : prêt pour l'intégration 2019-11-25 : assurance qualité 2020-08-19 : ajout H2 Heures assimilées 2020-08-21 : envoi en harmonisation 2020-08-25 : intégration de l'harmonisation 2020-08-25 : envoi en révision et commentaires 2020-09-11 : rédaction finale 2020-09-22 : envoi en révision linguistique 2020-09-30 : envoi en approbation finale 2020-10-06 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures pour la majorité des travailleuses et travailleurs. Au-delà de 40 heures, un travailleur commence à faire des heures supplémentaires.

Comment calculer les heures supplémentaires?

Les heures supplémentaires doivent être payées à taux et demi, ce qui correspond à une augmentation de 50 % du taux horaire habituel. On fait le calcul en multipliant le base taux horaire par 1,5.

Exemple :

Sébastien travaille dans une imprimerie. Il est payé 20 $ l'heure. La semaine dernière, il a travaillé 45 heures. Comment l'employeur calcule-t-il ses heures supplémentaires?

- L'employeur lui verse un base wage de 20 $ x 40 heures = 800 $
- Il est payé à taux et demi (20 $ x 1,5 = 30 $) pour chaque heure de travail supplémentaire
- Il a fait 5 heures supplémentaires x 30 $ = 150 $

Sébastien recevra 800 $ en salaire régulier, plus 150 $ en heures supplémentaires, pour un total de 950 $.

Les primes qui s'ajoutent au taux horaire, comme celles de nuit ou de soir, ne sont pas comptées dans le calcul des heures supplémentaires.

Les vacances et les jours fériés, chômés et payés sont considérés comme des jours travaillés pour le calcul des heures supplémentaires pour la personne qui travaille habituellement lors du jour férié (ex. : tous les mardis).

Days considered to be worked when calculating overtime

When calculating overtime, annual vacation and statutory general holidays are considered days worked.

- When a statutory general holiday falls on a day on which a worker would normally have worked, these hours must be added to the hours actually worked when calculating overtime.
- If the total of these hours exceeds the length of a standard work week, overtime will have to be paid at time and a half.

This rule does not apply if the person never works on the day on which there is a statutory general holiday, for example, they never work on a Friday and the statutory general holiday falls on a Friday.

Example:

Andrew works from Monday to Friday.
Last Monday was a statutory general holiday. Therefore, Andrew is entitled to a paid statutory general holiday.
He worked 38 hours, from Tuesday to Friday.
He usually works 8 hours on Mondays at an hourly rate of $15.00/h

1. Hours to consider when calculating overtime
   38 hours worked
   + 8 hours considered time worked (holiday Monday)
   = 46 hours

2. Calculation of overtime payable
   46 hours
   - 40 hours (standard work week)
   = 6 hours of overtime to be paid at time and a half

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

3. Calculation of hours payable at the base rate

38 hours worked
- 6 hours of overtime
= 32 hours payable at the base rate

4. Calculation of the week's pay

32 hours X $15.00 (base rate)	= $480.00
6 hours X $22.50 (overtime at time and a half)	= $135.00
Total	= $615.00

If the number of hours of work varies from day to day, the hours must be averaged to determine the number of hours to be considered as a day of work.

Faire remplacer ses heures supplémentaires par un congé

Le travailleur peut demander à son employeur de remplacer le paiement de ses heures supplémentaires par un congé. Dans ce cas, le taux et demi est appliqué aux heures de congé plutôt qu'au taux horaire. Pour calculer les heures de congé, il faut multiplier le taux et demi (1,5) par les heures supplémentaires.

Exemple :

Salima a fait 8 heures supplémentaires et elle désire les transformer en heures de congé. L'employeur devra multiplier les 8 heures par le taux et demi (8 h x 1,5 = 12 h). Ainsi, Salima pourra bénéficier d'un congé de 12 heures.

Ces heures peuvent être mises en banque de temps à la demande du travailleur.

Salaire à taux fixe avec heures de travail prédéterminées

Un travailleur qui reçoit un salaire à taux fixe et qui travaille un nombre d'heures prédéterminé est considéré comme un travailleur payé à taux horaire. Il est possible de calculer son taux horaire en divisant son salaire par le nombre d'heures travaillées. Au-delà de 40 heures de travail, il est payé à taux et demi.

Exemple :

Nathalie reçoit un salaire de 1 120 $ par semaine pour 40 heures de travail du mardi au dimanche. Elle a travaillé 48 heures au cours de la dernière semaine. Comment déterminer son taux horaire pour calculer le paiement des heures supplémentaires?

- L'employeur lui verse un salaire de 1 120 $ par semaine
- Nathalie travaille habituellement 8 heures par jour du mardi au dimanche (8 heures par jour x 5 jours = 40 heures)
- Pour établir son taux horaire, il faut diviser le salaire par semaine par le nombre d'heures de sa semaine habituelle de travail (1 120 $ ÷ 40 heures = 28 $)
- Elle est payée à taux et demi (28 $ x 1,5 = 42 $) pour chaque heure de travail supplémentaire
- Elle a fait 8 heures supplémentaires x 42 $ = 336 $

Nathalie recevra son salaire hebdomadaire de 1 120 $, plus 336 $ en heures supplémentaires, pour un total de 1 456 $.

Salaire à taux fixe sans heures de travail prédéterminées

Pour le travailleur qui travaille à taux fixe sans heures de travail prédéterminées, il faut vérifier s'il reçoit au moins l'équivalent du salaire minimum pour les heures faites. Les heures supplémentaires payées à taux et demi du salaire minimum doivent être comptées dans le calcul.

Exemple :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Carlos reçoit un salaire de 900 $ par semaine comme représentant commercial. Il a travaillé 60 heures au cours de la dernière semaine.

- Le salaire minimum est de 12,50 $
- La semaine normale de travail est de 40 heures x 12,50 $ (salaire minimum) = 500 $
- Carlos est payé à taux et demi (12,50 $ x 1,5 = 18,75 $) pour chaque heure de travail supplémentaire
- Il a fait 20 heures supplémentaires x 18,75 $ = 375 $

L'employeur de Carlos n'a pas à lui verser de montant supplémentaire puisque son salaire hebdomadaire de 900 $ est plus élevé que les 875 $ qu'il aurait reçus s'il était payé au salaire minimum (500 $ au base taux + 375 $ pour ses 20 heures supplémentaires à taux et demi).

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail (LNT) - Articles 39.1 à 51.1- http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_i-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**Est-ce que le paiement des heures supplémentaires à taux et demi s'applique à toutes les catégories de travailleurs?** Non. Le paiement des heures supplémentaires ne s'applique pas à certaines catégories de travailleur dont : • l'étudiant employé dans un organisme sans but lucratif à vocation sociale et communautaire • le cadre d'entreprise • le travailleur qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont vary • le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes • le travailleur dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson. • le travailleur agricole • le travailleur qui a pour unique fonction de garder un enfant, un person malade, une personne handicapée ou une personne âgée ou d'en prendre soin dans le logement de cette personne, y compris, s'il y a lieu, d'accomplir des travaux ménagers directement liés aux besoins

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1584.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Guide Interprétation et jurisprudence - Articles 39.1 à 51.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-salaire-art-391-a-511/391/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Étalement des heures de travail • Semaine normale de travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par le rédacteur sénior)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Heures supplémentaires
Méta description *(120 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Heures, supplémentaires, banque, semaine, normale, salaire, prime, horaire, temps, demi
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Heures supplémentaires
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Heures supplémentaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-SP-Salaire-Contrat de travail-AppprobFinMV-V002**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Drouin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Contrat de travail (récent) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-989-2-ContratTravail.pdf Contrat de travail (moins récent) https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/contrat-travail
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une nouvelle page
Titre de la page	Employment contract
Libellé de navigation	Conditions de travail/salaire et paye/salaire/Contrat de travail
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-10-28 : création de la fiche 2020-10-29 : envoi en harmonisation 2020-11-11 : harmonisation 2020-11-11 : envoi en révision et commentaires 2020-00-00 : rédaction finale 202011-12 : envoi en révision linguistique 2020-11-16 : envoi en approbation finale 2020-00-00 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Employment contract

An employment contract is an agreement whereby a worker undertakes to perform a task or work for an employer in exchange for remuneration. As soon as an employer hires a worker, there is an employment contract.

The employment contract may be verbal or written. However, a written employment contract is recommended. It helps to avoid misunderstandings by clarifying, among other things, the working conditions, the duration of the contract and the tasks the worker will have to perform.

We make an employment contract template available to employers who wish to use a written employment contract with their staff. A contract may vary depending on the company's situation or the worker's status.

Important

An employment contract must comply with the laws governing employment. Otherwise, it has no value, even if the worker and the employer are in agreement.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Contrat de travail (récent) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-989-2-ContratTravail.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Employment contract
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	An employment contract is an agreement whereby a person undertakes to do work for another person in exchange for remuneration.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Contract, work, template, agreement, verbal, written
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Contrat de travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un contrat de travail est une entente par laquelle une personne s'engage à effectuer un travail pour une autre personne en échange d'une rémunération.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un contrat de travail est une entente par laquelle une personne s'engage à effectuer un travail pour une autre personne en échange d'une rémunération.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Contrat de travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Un contrat de travail est une entente par laquelle une personne s'engage à effectuer un travail pour une autre personne en échange d'une rémunération.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SP-SalairePièce-Traduc-MD-V006-EN.doc**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Secteurs d'activité ***Pour les fiches de prévention seulement** Inscrire les secteurs d'activité qui pourraient être concernés par le sujet. Si ce n'est pas une fiche de prévention, inscrire « Aucun ».	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Extraction du contenu sur le salaire à la pièce de la page générale.
Titre de la page (anglais)	Salaire à la pièce
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/ Salaire/Types de rémunération/Salaire à la pièce
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-26 : création de la fiche 2019-08-26 : rédaction 2019-09-10 : mise à jour rédaction 2019-09-13 : harmonisation 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-17 : envoi en révision et commentaires 2019-09-26 : intégration des commentaires 2019-09-26 : rédaction finale 2019-09-26 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-10-07 : envoi en approbation finale 2019-10-16 : approbation finale 2019-10-16 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Salaire à la pièce

Les travailleuses et travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers la page Salaire minimum.

Qu'est-ce que le salaire à la pièce?

Un travailleur payé à la pièce reçoit un montant pour chaque pièce qu'il a produite.

Calculer le salaire à la pièce

Exemple : Jean travaille 8 heures par jour comme presseur de vêtements. Il est payé à la pièce. Chaque vêtement pressé est associé à un montant.

En une journée, Jean a pressé 80 vêtements x 1 $ par pièce.

80 $ ÷ 8 heures = 10 $/heure

Salaire minimum : 12,50 $

Il y a donc un écart de 2,50 $ par heure travaillée à combler pour s'assurer qu'il reçoit au moins l'équivalent du salaire minimum. Cet écart est versé par l'employeur.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/N-1.1,%20r.%203?langCont=fr#ga:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu) mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-chapitre-n-11-a-88-89-et-91-apres-refonte-chapitre-n-11-r-3/salaire-minimum-art-2-a-5/2/index.html
Contenus promotionnels connexes	Application Ma paye
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Salaire minimum
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Salaire à la pièce
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Salaire, pièce, minimum, travail, rémunération, salarié, employeur, normes
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Salaire à la pièce
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs payés à la pièce doivent toujours recevoir le salaire minimum ou plus pour le travail qu'ils effectuent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT–C-Famille-MatSpec-ApprobFin-CF-V005.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Module de formation (VPNT) sur les congés pour les parents.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page. Contenu extrait de la page actuelle Congé de maternité. https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Titre de la page	Congé de maternité spécial
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de maternité spécial
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-29 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-12-02 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration de la révision linguistique 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Congé de maternité spécial

En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, les travailleuses enceintes peuvent avoir droit à un congé de maternité spécial. Ce congé est sans salaire.

Le congé de maternité spécial est accordé pour des raisons médicales liées au déroulement de la grossesse, par exemple s'il y a un risque d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou celle de son enfant à naître.

Si c'est plutôt le travail qui présente un danger pour la travailleuse ou son enfant à naître, elle pourrait bénéficier du programme Pour une maternité sans danger.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger.

Informer l'employeur

La travailleuse doit informer son employeur le plus tôt possible. Elle doit lui remettre un certificat médical qui atteste du danger. Le certificat médical doit aussi indiquer la durée du congé et la date prévue de l'accouchement.

Durée du congé

La travailleuse peut être en congé de maternité spécial jusqu'à 4 semaines avant la date prévue de son accouchement. Dans ce cas, si elle n'a pas repris le travail, elle pourra commencer son congé de maternité.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 81.5.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81_15_1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Congé parental

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé de maternité spécial
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Grossesse, danger, risque, maternité, accouchement, santé, enfant, interruption, congé
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT–C-Famille-MatSpec-ApprobFin-CF-V005.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Module de formation (VPNT) sur les congés pour les parents.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page. Contenu extrait de la page actuelle Congé de maternité. https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Titre de la page	Congé de maternité spécial
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de maternité spécial
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-29 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-12-02 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration de la révision linguistique 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Congé de maternité spécial

En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, les travailleuses enceintes peuvent avoir droit à un congé de maternité spécial. Ce congé est sans salaire.

Le congé de maternité spécial est accordé pour des raisons médicales liées au déroulement de la grossesse, par exemple s'il y a un risque d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou celle de son enfant à naître.

Si c'est plutôt le travail qui présente un danger pour la travailleuse ou son enfant à naître, elle pourrait bénéficier du programme Pour une maternité sans danger.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger.

Informer l'employeur

La travailleuse doit informer son employeur le plus tôt possible. Elle doit lui remettre un certificat médical qui atteste du danger. Le certificat médical doit aussi indiquer la durée du congé et la date prévue de l'accouchement.

Durée du congé

La travailleuse peut être en congé de maternité spécial jusqu'à 4 semaines avant la date prévue de son accouchement. Dans ce cas, si elle n'a pas repris le travail, elle pourra commencer son congé de maternité.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 81.5.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81_15_1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Congé parental
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé de maternité spécial
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Grossesse, danger, risque, maternité, accouchement, santé, enfant, interruption, congé
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire l'informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**ES-SalFemmesES-ApprobFinST-V012**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Jennifer Gauthier
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Laurence Lebel-Ouellet
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/travailleuses.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Pay equity is your right
Libellé de navigation	(Page Promo) /L'équité salariale, c'est votre droit
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-10 : création de la fiche 2020-08-18 : mise à jour de la rédaction 2020-08-18 : envoi en harmonisation 2020-08-19 : harmonisation 2020-08-19 : intégration de l'harmonisation 2020-08-21 : envoi en révision et commentaire 2020-09-01 : rédaction finale 2020-09-01 : envoi en révision linguistique 2020-09-09 : envoi en approbation finale 2020-10-02 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Pay equity is your right

In 1975, Québec recognized the principle of equal pay for equivalent work in the *Charter of Human Rights and Freedoms*. This principle is still valid, since wage discrimination still exists against jobs generally held by women. Women (and even men) who hold these jobs are not always paid a fair wage. Being paid a fair wage is a fundamental right.

What is the right to a fair wage?

It is the right of people in a predominantly female job to be paid a wage equal to that of predominantly male jobs of the same value in the same company. Whether you are a man or a woman, unionized or non unionized, full time or part time, permanent, casual or seasonal, regardless of your employment status, as soon as you hold a job generally associated with women, you are entitled to a fair wage. It's the law.

By asserting this right, you are continuing the work of those who have sought recognition for all the characteristics of work traditionally done by women.

Combating gender discrimination

The *Pay Equity Act* was passed in 1996. The objective of the Act is to ensure the work done by women is recognized and they are paid a fair wage. The Act combats gender discrimination by evaluating and comparing all jobs using objective criteria. This comparison ensures that a fair wage is paid for jobs that are predominantly held by women.

Women still hold jobs that are considered typically “female”, such as educators or nurses. The characteristics of these jobs are often underestimated or overlooked. They are wrongly considered less demanding than the jobs of electrician or mechanic, which are mainly held by men.

Pay equity or pay equality?

These 2 concepts are similar, but completely different. The difference between pay equity and pay equality is important. Pay equity goes further than pay equality.

Pay equity in your workplace

Your employer has several obligations with respect to pay equity.

They must:

- calculate the number of workers in their company
- do an initial pay equity exercise and inform all staff by posting the results
- do a pay equity audit in the company every 5 years and post the results
- file the employer's pay equity report.

The CNESST also has a role to play in pay equity, since it oversees the application of the *Pay Equity Act* by employers.

What pay equity work means for you

Pay equity work assesses and compares typically female jobs with typically male jobs and adjusts the wages of female jobs upwards if wage differences are found. If you are in a typically female job, you may receive a pay adjustment as a result of pay equity work done by your employer.

Every 5 years, your employer does a pay equity audit to ensure that new wage gaps have not been created over the years. If necessary, they must correct them by making pay adjustments.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

To find out about the status of pay equity in your workplace, please contact the staff at our Client Relations Centre.

Your role in pay equity

Even if it is your employer who has to achieve pay equity, you can actively participate in the pay equity process in the company where you work. You can:

- provide your employer with information about your duties to help them evaluate your job
- become a member of a pay equity committee or take part in a participation process
- read the various postings that your employer or the pay equity committee are required to make and provide comments or ask for additional information
- exercise the recourses provided for in the *Pay Equity Act*.

Your recourses

If you believe that your rights are not being enforced or respected, you may file a confidential complaint about:

- an initial pay equity exercise, whether completed or not
- a pay equity audit, whether completed or not
- reprisals
- prohibited conduct

To learn more about pay equity, visit our Right to a Fair Wage section, which presents the principles of pay equity and the origins of gender discrimination. Training and webinars are also available online.

Remember! Pay equity is your right.

By exercising your rights and participating in pay equity work, you are contributing to the fair recognition of your work and that of your coworkers.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Charte des droits et libertés de la personne – Article 19 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/c-12?code=se:19&pointInTime=20200826#20200826
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	L'évaluation des emplois - Prendre en compte les caractéristiques des emplois féminins https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/evaluation-emplois-caracteristiques-emplois Votre travail est-il reconnu à sa juste valeur? https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/formulaires-publications/votre-travail-est-il-reconnu-sa-juste-valeur
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	L'équité salariale – Chaîne Youtube de la CNESST https://www.youtube.com/playlist?list=PL2Ru7UFE3Z-HKnpPAU8sLlm785LdmhQpM
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Pay equity is your right
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers are entitled to pay equity and recourses are available to them if their employer does not fulfil their obligations.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Women, work, equity, pay, equality, recourse, rights, typically, female
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	L'équité salariale, c'est votre droit
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'équité salariale et ont des recours si leur employeur manque à ses obligations.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'équité salariale et ont des recours si leur employeur manque à ses obligations.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	L'équité salariale, c'est votre droit

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'équité salariale et ont des recours si leur employeur manque à ses obligations.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire les informations surlignées en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**FAQ-ApproFin-MV-V0019.doc**
Rédactrices et rédacteurs	Mélanie Veilleux, Marie-Pier Dagnault, Caroline Fortin, Marc Gadoury, Stéphanie Towner, Mathieu Turgeon
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail Vice-présidence à l'équité salariale Vice-présidence à la prévention Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh Jennifer Gauthier Paola Eleana Diaz Salinas Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Drouin Laurence Lebel-Ouellet Alexandra Houde Marilyne Gilbert
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/travailleurs-benevoles.aspx : FAIT https://www.csst.qc.ca/foire_questions/Pages/foire-aux-questions.aspx (À faire) : FAIT https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/foire-aux-questions-sur-le-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html (à faire) : FAIT https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/coronavirus.aspx **(ajout à la liste initiale)** (à faire) : FAIT https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx **(ajout à la liste initiale)** (à faire) : FAIT https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/foire-aux-questions **(ajout à la liste initiale)** (à faire) : FAIT
Fonctionnement de la FAQ	Pages affichant le 8 sujets en premier plan. Le lien « Tous les sujets » et les sujets mènent vers une 2 page avec une fonction de tri. « Tous les sujets » filtre non activé : accès direct à l'ensemble des questions. « Sujet » filtre activé : accès direct à l'ensemble des questions en lien avec le sujet.
Titre de la page	Frequently Asked Questions
Libellé de navigation	À venir
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique,	2020-07-09 : création de la fiche 2020-09-21 : mise à jour de la rédaction 2020-09-21 : envoi en harmonisation 2020-10-01 : envoi en révision et commentaires 2020-10-15 : rédaction finale 2020-10-19 : envoi en révision linguistique 2020-10-27 : envoi en approbation finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-11-10 : prêt pour intégration

Contenus des pages HTML

Frequently Asked Questions

Work accident and occupational disease

If a person changes jobs, does their new employer have access to their CNESST file?

No. The worker is the only person who has access to their CNESST file. Even if they have a relapse, recurrence or aggravation and are now working for another employer, only the employer they were working for when their work accident occurred has access to their file.

If an occupational disease is related to a job that done with more than one employer, all the employers concerned may have access to the worker's file.

Can a worker lose their right to return to work after a work accident?

Yes. A person may lose their right to return to work if they are absent for more than one or 2 years, depending on the number of people working in the company.

Insurance and premiums

Is a person who works in another province during the summer for a contractor who does not have an establishment in Québec covered by the CNESST?

No. A person who works in another province for an employer located outside Québec who does not have an establishment or office in Québec is not covered by the CNESST. The person will probably be covered by an organization similar to the CNESST in the province where they work.

Working conditions

Statutory general holidays

If a company closes for the holiday season, does the employer have to pay a statutory general holiday indemnity to their employees on December 25 and January 1?

No. If the company is closed during the holiday season, the employer does not have to pay an indemnity on Christmas Day (December 25) and New Year's Day (January 1).

Does the employer have to pay their workers for the day before or the day after Christmas Day and New Year's Day if they close their company on these two days?

No. The statutory general holidays are December 25 and January 1. Therefore, the employer does not have to pay their staff for the day before or the day after these statutory general holidays if the company is closed on these days.

Is a person who has worked for fewer weeks entitled to a statutory general holiday indemnity?

Commenté [TDM1]: Dans le texte français, on peut lire : « … qui travaille depuis moins de semaines… » Est-ce que cette phrase est complète?
S'il faut ajouter un chiffre, il faudrait modifier l'anglais comme suit:
e.g., « … for fewer than 4 weeks… »?

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Yes. The indemnity paid for the statutory general holiday will be equal to 1/20 of the wages earned during the complete weeks of pay preceding the week of the statutory general holiday since the start of employment.

If a company is open on December 25 and January 1, can the employer move these 2 statutory general holidays?

No. The statutory general holiday calendar may not be changed. A statutory general holiday is established by law or recognized by custom to commemorate a civil or religious event. This means that it cannot be moved or postponed. People who are required to work on a statutory general holiday are, however, entitled to an indemnity or compensatory leave, at the employer's option.

Is a worker who is on extended sick leave, unpaid leave, parental leave, paternity leave or maternity leave entitled to an indemnity on a statutory general holiday?

No. They are not entitled to the statutory general holiday or the statutory general holiday indemnity, for they are not available to work.

Is a part-time worker entitled to a statutory general holiday?

Yes. Part-time workers are entitled to all statutory general holidays, regardless of whether their employment status is full time, part time, temporary, casual or on call.

Do standards relating to statutory general holidays apply to everyone?

No. They do not apply to:

- a person who, under a collective agreement or decree, is entitled to at least 7 non-working days with pay in addition to the National Holiday;
- a non-unionized person who is entitled to a number of non-working days with pay, in addition to the National Holiday, equal to the number provided for in the collective agreement or decree of the unionized employees of the company where they work.

Termination of employment

Can the CNESST claim an indemnity on behalf of a worker when the required length of notice of termination of employment or notice of group termination was not given if the company for which the worker worked goes bankrupt?

No. The CNESST may not claim amounts related to the notice of termination of employment or notice of group termination from the directors of a company. The CNESST may only claim wages.

Is a notice of termination of employment the same thing as a record of employment?

No. A notice of termination of employment is not the same as a record of employment. A record of employment reports, for instance, the number of insurable hours the worker has worked.

Work schedule

Is it up to the employer to decide on their staff's work schedule?

Yes. The work schedule comes under the employer's right to manage provided they comply with labour standards relating to the weekly rest period and the right to refuse to work.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Is an employer required to provide the work schedule 5 days in advance?

No. An employer is not required to provide the work schedule 5 days in advance.

Is the right to refuse to work because the worker was not informed of the work schedule 5 days in advance excluded in some sectors of activity?

No. The nature of the worker's duties determines whether or not they have the right to refuse to work, not the sector of activity. For example, in a snow removal company, a receptionist would have the right to refuse to work because she was not informed of her schedule 5 days in advance. However, her snow removal coworker could not refuse for this reason because of the nature of his work.

Is an employer required to grant 8 hours of rest between 2 shifts to their staff?

No. The *Act respecting labour standards* does not provide for a minimum rest period between 2 shifts. However, it provides that a worker may refuse to work:

- more than 14 hours per 24-hour period
- more than 12 hours per 24-hour period, if their daily hours are flexible or non continuous.

Commenté [TDM2]: Dans le texte français, on peut lire : « un maximum de 12 heures ». Est-ce qu'on ne devrait pas plutôt lire "au délà de 12 heures..."?

Wages and pay

Are all categories of workers entitled to overtime at time and a half?

No. There are exceptions. The payment of overtime does not apply to:

- a student employed in a social and community non-profit organization
- managerial personnel
- an employee who works outside the establishment and whose working hours cannot be controlled
- an employee assigned to canning, packaging and freezing fruit and vegetables during the harvesting period
- an employee of a fishing, fish processing or fish canning establishment
- a farm worker
- a person who takes care of or provides care to someone (babysitter or care provider).

Do minimum wage standards apply to everyone without exception?

No. There are exceptions. Minimum wage standards do not apply to:

- a student employed in a social and community non-profit organization
- a trainee in a vocational training program recognized by law
- a trainee in a workplace integration program provided for by the *Act to secure handicapped persons in the exercise of their rights*
- a worker remunerated entirely by commission who carries out a commercial activity outside the workplace and whose working hours cannot be controlled
- an athlete whose membership in a sports team is conditional on their continued participation in an academic program.

If a strawberry or raspberry picker paid on a piecework basis realizes that they have not been paid the equivalent of the minimum wage at the end of their work day, is their employer required to pay them the difference?

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Yes. The employer must pay the difference if the strawberry or raspberry picker has not been paid the equivalent of the minimum wage at the end of their work day, but only if the state of the fields or the fruit is responsible. Otherwise, they will be paid their piecework wage.

Can a strawberry or raspberry producer decide to pay their workers the minimum wage instead of the piecework wage?

No. Under the *Act respecting labour standards*, these workers are paid on a piecework basis. A strawberry or raspberry picker can earn more than the minimum wage depending on their output.

Employer pay equity report (Déclaration de l'employer en matière d'équité salariale –DEMES)

Is the employer pay equity report available in English?

No. The employer pay equity report is available in French only. However, the *Regulation respecting the report on pay equity* is available in English.

Is there any connection between the employer pay equity report and the annual declaration filed with the Registraire des entreprises?

No. The employer pay equity report and the annual updating declaration filed with the Registraire des entreprises are 2 different documents. The employer pay equity report is specific to the *Pay Equity Act*, not to the Registraire des entreprises.

Can an employer have someone else complete the employer pay equity report?

Yes. It is up to the employer to decide who completes the employer pay equity report on their behalf. They may do so themselves or entrust the task to a person of their choice. The employer is nonetheless responsible for the report filed for their company.

Following the amendments to the Regulation on October 24, 2019, which employers are still required to file an employer pay equity report annually?

As of October 24, 2019, the same employers are required to file an employer pay equity report, that is:

- all employers whose company is registered in the Enterprise Register and who declared that they had 11 or more employees in the previous year (note that, as provided for in the Regulation, any employer who did not declare that they had 11 or more employees to the Registraire des entreprises but declared themselves subject to the *Pay Equity Act* in their last declaration must file an employer pay equity report).
- all employers listed in the public authorities database, regardless of their size
- the Conseil du trésor

The amendments to the Regulation have an impact on the frequency with which employers are required to complete an employer pay equity report, that is:

- they must file a report annually until they state that they have completed the initial pay equity exercise in their company
- after this, they must file the report when they conduct a pay equity audit in their company
- they are then exempt from filing a report until their next pay equity audit when they state that they have conducted the audit.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Following the amendments to the Regulation on October 24, 2019, which employers are no longer required to file an employer pay equity report annually?

As of October 24, 2019, an employer who has filed a pay equity report stating that an initial pay equity exercise has been completed or that a pay equity audit has been conducted is exempt from filing a report annually until the date on which the next pay equity audit is due to take place in their company.

How do I file a new report?

A new report can be filed by accessing the last report submitted. You must confirm that the information provided is still up to date or change it if necessary.

Time to complete

How long does it take to complete an employer pay equity report?

It takes around 15 minutes to complete an employer pay equity report if you have collected all the required information before you access the online form.

Is an employer required to file an employer pay equity report if the pay equity audit has not been completed?

Yes. Employers must complete an employer pay equity report stating that the pay equity audit was completed as required. The employer pay equity report must be filed annually until the pay equity audit has been completed. Once the pay equity audit has been completed, employers are no longer required to file an employer pay equity report until the date on which the next pay equity audit is due to take place.

When is an employer required to complete an employer pay equity report stating that a pay equity audit has been conducted in their company?

If the anniversary date for the employer's pay equity audit is before or is the same as the employer's deadline for filing the employer pay equity report, the employer must complete an employer pay equity report on the anniversary date for the pay equity audit.

If the anniversary date for the employer's pay equity audit is after the employer’s deadline for filing the employer pay equity report, the employer must complete an employer pay equity report for the pay equity audit the following year.

Change of situation

If a private company has closed, is the employer required to file their employer pay equity report?

Yes. As long as the company is registered with the Registraire des entreprises and the employer has declared that they had 11 or more workers the previous year or that they are subject to the *Pay Equity Act*, the employer must file an employer pay equity report in accordance with the conditions set out, even if their company has closed.

If a private company goes bankrupt, is the employer required to file their employer pay equity report?

Yes. An employer whose company has gone bankrupt must file an employer pay equity report if they meet the conditions set out and if the information provided to the Registraire des entreprises indicates that:

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- the company is registered
- the company has 11 or more workers
- whether or not the company has gone bankrupt, it is incorporated outside Québec.

Is the employer required to file an employer pay equity report if the public authority has closed or no longer exists?

Yes. As long as the public authority is listed in the public authorities database and is not part of a public service enterprise or a parapublic sector enterprise, the employer must file an employer pay equity report, regardless of their size, in accordance with the conditions set out in the Regulation.

Is the employer required to file an employer pay equity report if the public authority does not have 11 workers?

Yes. As long as the public authority is listed in the public authorities database, it must file an employer pay equity report, regardless of its size, in accordance with the conditions set out in the Regulation.

Benefits and reimbursements

Does the CNESST send a slip for tax purposes to people who receive benefits in the event of a work accident a slip for tax purposes?

Yes. Although benefits are not taxable, anyone who is receiving benefits must include a Relevé 5 slip (provincial) and a T5007 slip (federal) issued by the CNESST with their income tax return. These slips are issued in late February. They are automatically mailed to workers who received benefits in the past year.

What is the deadline for employers who want to be reimbursed by the CNESST when a work accident occurs in their company?

The employer must send the “Avis de l’employeur et la demande de remboursement” as well as all the documents required to process their claim (for example, the medical certificate provided by the worker) to the CNESST’s office.

The claim for reimbursement must be made within the following time limits:

- within 48 hours of the worker’s return to work: if the worker is absent for **14 calendar days or less**
- within 48 hours of the end of the first 14 days of disability: if the worker is absent for **more than 14 calendar days**.

The CNESST will reimburse the employer within 14 days of receipt of their claim. Otherwise, it will pay them interest from the 1st day of late payment.

Are young workers entitled to assistance if they have to leave school because of an accident or occupational disease?

Yes. The CNESST would pay these young people an indemnity. Furthermore, if these young people were to permanently renounce the employment for which their studies were intended, the CNESST would determine a vocational reorientation program with them and bear the costs.

Registration for online services

Can a worker or employer access their documents online?

Yes. A worker or employer can access most of their documents online in Mon Espace CNESST. This is a secure online service. By registering, everyone can access the electronic version of their main documents

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

and CNESST decisions and their history at all times. In addition, once a worker or employer has registered, the CNESST will inform them by email when a document is added, a decision rendered or if they are required to fulfil an obligation, as the case may be.

Complaints

Are pay equity complaints confidential?

Yes. As provided for in the *Pay Equity Act*, the identity of the person who files a complaint is not disclosed during the investigation. If, in the course of an investigation, confidentiality is likely to be compromised, the investigator informs the person. The person may choose to continue the complaint process or withdraw their complaint.

Prevention

Is an employer or an organization that uses volunteers required to comply with the same occupational health and safety obligations as those it has toward its workers?

Yes. An employer or an organization has the same obligations toward volunteers as it has toward its workers. They must put all the measures in place to protect their health and safety. However, volunteers are not automatically covered in the event of a work accident or occupational disease. In order to be covered, the employer must apply for volunteer coverage.

How can the psychological or sexual harassment prevention policy be adequately disseminated in a company?

Posting the prevention policy on the staff room bulletin board is one way to make this document accessible to everyone. The employer could also post it on the company's intranet, present it at staff meetings or give a copy to each employee. It is important that all workers are informed of the implementation of the policy in the company and that everyone knows where to find it.

Pay equity work

Are pay equity obligations identical across companies?

No. Obligations may vary depending on the number of workers in the company. The number of workers must be determined in order to find out the employer's pay equity obligations.

Must a person who is on leave, parental leave or unpaid leave be counted when determining the size of the company?

Commenté [TDM3]: Est-ce que vous faites référence ici à un arrêt de travail en lien avec un accident ou une maladie?

Dans l'affirmative, il faudrait mettre « medical leave ».

Yes. A person who is on leave must be counted as long as they maintain an employment relationship with the company, regardless of the reason for their absence. A good way to find out the employment relationship is to check the entry in the employer's register. If the person is listed in the register for the pay period(s) they are absent, they must be counted in all pay periods that are taken into account when determining the size of the company.

Is an employer required to include workers governed by the Commission de la construction du Québec (CCQ) in their pay equity work?

Yes. The *Pay Equity Act* does not provide an exception for workers whose wages are established by a decree of the CCQ.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

All the staff in a company earn the minimum wage. Is the employer still required to do pay equity work?

Yes. All companies with an average of 10 or more workers during their reference period must do pay equity work even if staff are paid the minimum wage.

What is the difference between the initial exercise and the audit?

The initial exercise is done to achieve pay equity in a company for the first time. Once the initial exercise has been completed, the employer must ensure that pay equity is maintained in the company by conducting a pay equity audit every 5 years.

If a company no longer has any workers, is the employer still required to do pay equity work?

Yes. If there are no job classes when the data is collected (the profile) to do the pay equity exercise, the employer must post this information. In this case, no pay adjustments are required. The posting is proof that the pay equity exercise has been done in a company.

A job class may be vacant when the data is collected. For example, in the case of a seasonal company or a company undergoing restructuring, a vacant position due to a departure or layoff, if the job class has not been abolished, it must be taken into account in the pay equity exercise.

For the pay equity audit, an employer who does not have any job classes on their anniversary date must nonetheless take into account the job classes that existed during the 5 years preceding that date.

How do I know if an employer has done pay equity work?

Our Client Relations Centre can tell you if an employer has done pay equity work. The workers in a company and the employer may also provide this information.

Is it necessary to hire a consultant to do the pay equity work?

No. The CNESST provides a number of free tools, including a pay equity and pay audit software package so that all employers can fulfil their pay equity obligations themselves.

Is an employer who is late completing their pay equity exercise required to make retroactive pay adjustments to all their staff?

Yes. An employer who is late completing their pay equity exercise must make pay adjustments to all their workers who are or who have been in a job affected by the adjustments, even if they are on maternity, paternity or parental leave.

Purchase of a company

If a person purchases an existing company, do they inherit the pay equity obligations of the former employer?

Yes. A person who purchases an existing company inherits pay equity obligations when there is continuity of the company's operations.

Voluntary retirement savings plan (VRSP)

Is an employer required to establish a VRSP if workers have the option of contributing to a pension plan or a TFSA?

Commenté [TDM4]: Est-ce que « a réalisé l'équité salariale » est synonyme de « a réaliser les travaux d'équité salariale »?

Selon le sens voulu, voici les deux traductions possibles :

Comment savoir si un employeur a réalisé l'équité salariale? = How do I know if an employer has achieved pay equity?

Comment savoir si un employeur a réalisé les travaux d'équité salariale? = How do I know if an employer has done pay equity work?

Commenté [TDM5]: Ou, selon la réponse à la question précédente, « has reported that they have achieved pay equity »

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

If a TFSA, an RRSP or an RPP is offered in the company, the employer is obliged to offer a VRSP to eligible workers who cannot contribute to the TFSA, RRSP or RPP.

What are the possible consequences if an employer does not comply with their obligations under the *Voluntary Retirement Savings Plans Act*?

A complaint may be filed against the employer with the CNESST. If the complaint leads to criminal proceedings, the employer may be liable for a fine of $500 to $10 000 for failing to offer a VRSP or a fine of $600 to $1200 in other cases under the CNESST's jurisdiction. Fines are doubled in the event of a repeat offence.

What are the criteria for determining the number of eligible workers in a company that has several places of business in order to set up a VRSP?

The number of workers must be determined based on the legal form of the company:

- Franchises: count the number of eligible workers in each franchise, since they have different employers.
- Employer with a single Québec enterprise number (NEQ) but who manages several places of business: count the total number of eligible workers in all the establishments.
- Employer whose head office is outside Québec: count the number of eligible workers in the establishments in Québec only, depending on the legal form of the company.

Pay equity audit and investigation

What documents are requested during a pay equity audit?

Documents that may be requested during a pay equity audit include:

- Any document confirming the size of the company.
- Any document demonstrating that the company is under federal jurisdiction, where applicable.
- All pay equity exercise results or pay audit results, as applicable, that have been posted in the company.
- Any document used to carry out the work (job class assessment tool, method of estimating wage differences, etc.).

Software package

How do I print the pay equity and pay audit reports?

1. Open the folder that contains the reports you want to print.
2. Click the Reports icon (second from the top left corner).
3. Select the reports you want to print.
4. Click the Print or View button to open the reports in PDF format.

For more information, see the *Guide d'utilisation du Progiciel* [Software package user guide; French only].

How do I export the pay equity and pay audit files?

1. Click the File Management menu (upper left corner of the software package window).
2. Select the Export function from the menu.
3. Click the file you want to export.
4. Save the copy to the desired location.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The Export function allows you to save a file in a directory of your choice or send it by email. This function creates a copy of the file database. For more information, see the *Guide d'utilisation du Progiciel* [Software package user guide; French only].

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Frequently Asked Questions
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Answers to questions from employers and workers that clarify certain concepts regarding labour rights and obligations
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Frequently Asked Questions, CNESST
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Foire aux questions
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des réponses aux questions des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui permettent de préciser certaines notions en matière de droits et d'obligations au travail
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des réponses aux questions des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui permettent de préciser certaines notions en matière de droits et d'obligations au travail
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Foire aux questions
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Des réponses aux questions des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui permettent de préciser certaines notions en matière de droits et d'obligations au travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Lexique-ApprobFinMV-V010**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail Vice-présidence aux normes du travail Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Jennifer Gauthier Michelle Morin Nathalie Roxbourgh Paola Eleana Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Laurence Lebel-Ouellet Marilyne Gilbert Rosalie Drouin Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/liste_glossaire.aspx https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste_par_themes/le_code_du_travail_en_questions_et_reponses/glossaire.html http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca https://www.ivac.qc.ca/Pages/lexique.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Supression, ajout et vulgarisation de certains termes.
Titre de la page	Glossary
Libellé de navigation	À venir
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-26 : création de la fiche 2020-08-27 : mise à jour de la rédaction 2020-09-01 : harmonisation 2020-09-09 : envoi en révision et commentaires 2020-09-21 : rédaction finale 2020-09-22 : envoi en révision linguistique 2020-00-00 : envoi en approbation finale 2020-10-01 : prêt pour approbation 2020-10-02 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Glossary

A

Domestic

Worker hired by a person in exchange for a wage. A domestic works in the home of the person who hired them and their main duties are:

- to do housework, or
- in addition to doing housework, to care for a child or a sick, disabled or elderly person

Application without discrimination

An employer's obligation to exercise vigilance at all stages of pay equity work, including in their job class value determination plan, to ensure that it reflects the characteristics of both predominantly male and predominantly female job classes.

Fitness to work

An employer may request a medical assessment to determine if medically a worker can perform a specific job or task under normal working conditions. The assessment considers the person's physical or mental abilities. The CNESST makes the final decision as to the worker's ability to work.

Certified association

Association of workers recognized by the Administrative Labour Tribunal. It has the exclusive power to negotiate working conditions and to try to conclude a collective agreement for the staff members it represents. Many unions are certified associations.

Duty to comply

Situation where an employer or group of employers is required to comply with a law or regulation.

Permanent physical and psychological impairment

Irreversible disability in a worker caused by an employment injury (injury or illness).

Hearing

Court session during which the parties' pleadings and witness testimony are heard.

C

Security

Amount required by the CNESST as a financial guarantee for:

- obtaining a personnel placement agency licence or temporary foreign worker recruitment agency licence
- payment of the contribution of a group of employers

Specific clienteles

People who are more vulnerable and at increased risk of suffering an employment injury, such as people in a new job.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Working conditions

Set of factors (such as wages, leave and benefits) that are associated with workers' professional activities in a workplace.

Leave

Period during which a worker is allowed to be absent from work without their employment contract being terminated.

Annual leave

Paid annual vacation to which workers are entitled and whose length is generally based on the length of the worker's uninterrupted service.

Spouses

People:

- who are married or in a civil union and who live together
- who live in a de facto union and who are the parents of the same child
- who have been living in a de facto union for at least 1 year

Consolidation

Healing or stabilization of an employment injury (injury or illness) after which no improvement in the worker's health is foreseeable.

Collective agreement

Written agreement on working conditions between one or more certified associations and one or more employers or employers' associations.

D

Application for review

Challenge of a decision rendered by the CNESST.

Exemption from retrospective ratemaking

Whereby an employer is no longer subject to retrospective ratemaking.

Officers

For the purposes of the *Regulation respecting personnel placement agencies and recruitment agencies for temporary foreign workers*, an officer is:

- a partner
- a member of a partnership
- a president
- a chief executive officer
- a chief operating officer
- a chief financial officer
- a director
- a secretary of a legal person, a partnership or other entity
- a shareholder holding 10% or more of the voting shares attached to the shares of a legal person
- a person designated as such by the board of directors

Experience file

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

File for each activity of the company that contains the history of the payroll, jurisdiction and claims filed by workers in the event of a work accident or occupational disease.

The experience file number is an 8-character code that usually starts with the number 7. An employer may have several experience files and a specific number is assigned to each one.

Insurance file

File that presents all the information, including payroll and claims, used to calculate the employer's premium rate.

E

Seasonal job

Job held only at certain times of the year, on roughly fixed dates, due to the nature of the activity carried out. The forestry, agriculture, fisheries and tourism sectors provide many seasonal jobs.

Employer

Person or establishment that has one or more workers carry out work for them and under their authority in exchange for a wage.

Contractor

Person who undertakes to carry out work for a client under a contract for services.

Pay equity

Right of workers in a typically female job to have a wage equal to that of a person in a typically male job of equivalent value in the same company.

Initial exercise

Name given to the initial work an employer is required to do to achieve pay equity.

F

Bankruptcy

Situation of an employer who is unable to pay their debts and meet their commitments.

Breach of discipline

Wilful misconduct of a worker who commits wrongdoing in the performance of their duties or who fails to comply with the company's internal rules.

Gross fault

Disregard, recklessness or gross negligence of a worker who participated in a criminal offence or contributed to harm.

Provider

Person or establishment that provides goods or services to workers who have suffered an employment injury (injury or illness).

I

Indemnity/compensation

Sum of money paid as compensation to a worker who has suffered an employment injury (injury or illness).

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

CNESST inspector

CNESST employee who visits and inspects workplaces to ensure the health and safety of staff and who ensures compliance with laws and regulations.

J

Non-working day

Day when a person does not work.

Statutory general holiday

Religious or civil holiday that is usually a non-working day.

Working day

Day when a worker normally works.

L

Employment injury

Injury (for example, broken leg) or illness (for example, depression) arising out of or in the course of:

- a work accident
- an occupational disease
- a recurrence, relapse or aggravation of an employment injury
- care that a worker receives for an employment injury or the omission of such care
- an activity prescribed for the worker as part of the medical treatment they are receiving for an employment injury or as part of their personal rehabilitation plan

Functional limitation

Restriction or reduction of a worker's physical or mental capacity in their professional activities because of an employment injury (injury or illness).

M

Mediator/adjudicator

Impartial and independent person appointed by the CNESST to support the worker and the employer in their mediation process. If an agreement cannot be reached, the mediator/adjudicator convenes a hearing and renders a decision.

Principal contractor

Owner or person responsible for carrying out all the work on a construction site.

Bank money order

Method of payment whereby the funds are guaranteed by a financial institution.

Postal money order

Method of payment that can be purchased at a post office. This method allows funds to be transmitted between a payer and a recipient.

Discriminatory measure

Unlawful measure whereby an employer carries out an action that adversely affects a worker's job or working conditions. They treat a worker differently from other workers, to their disadvantage, because of their gender, race, religion, age, opinions or personal situation.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formal notice

Legal document given to an employer following an investigation by the CNESST which orders them to pay the amount of money it deems due to one or more workers.

N

Standard

Set of rules, principles and elements designed to standardize methods or means of action. A standard is also used to guide the application of a policy.

For example, labour standards set out the minimum rights and conditions that an employer must offer workers when they are bound by an employment contract.

P

Relative

Member of the same family, such as the child, father, mother, brother, sister and grandparents of the worker or their spouse.

A relative also refers to the spouses of members of the same family, their children and the spouses of their children. The spouses of these people, their children and the spouses of their children are also considered relatives.

The following people are also considered to be a relative of a worker:

- a person who has acted or is acting as a foster family for the worker or their spouse
- a child for whom the worker or their spouse has acted or is acting as a foster family
- a guardian or trustee of the worker or their spouse or a person under the guardianship or trusteeship of the worker or their spouse
- an incompetent person who has designated the worker or their spouse as mandatary
- any other person for whom the worker is entitled to benefits under an act for the assistance and care they provide because of their health

Trial period

Period after a worker takes up a position when the employer assesses their ability to do the job before hiring them if the result is positive.

Legal person

Group of individuals or establishment recognized by law as having a legal existence and that has rights and obligations.

A legal person has a separate existence from their shareholders or members. They have a name and a domicile. They may acquire property. They have rights and responsibilities. A legal person may prosecute or be prosecuted like a natural person.

Natural person

Individual recognized as having a legal personality who has the capacity to exercise a certain number of rights and take legal action.

Agency respondent

Person designated by a personnel placement agency or a temporary foreign worker recruitment agency to be responsible for communications with the CNESST regarding the licence application and the application of obligations associated with the licence.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Complainant

Worker who files a complaint because they believe that one of their rights has not been respected. A non-profit workers' rights organization may also be a complainant. The worker must give their written authorization to the organization that files a complaint with the CNESST on their behalf.

Gender predominance

Determination of a job class in a company. A job class may be predominantly male or female. In some cases, a job class may be neither male nor female or neutral. The predominance of a job class is based on the following 4 criteria:

- occupational stereotype
- rate of representation
- historical incumbency
- significant difference

Bodily injury

Physical or psychological sequelae in a worker as a result of a work accident or occupational disease.

Service provider

Person or establishment that provides services in exchange for compensation.

Retraining program

Training program for a worker who suffered an employment injury and needs to update their knowledge in order to return to the job they held before the accident or to secure an equivalent job.

Holding proposal

Offer made to creditors by or for an insolvent person to enable them to reorganize their debts.

Q

Shift

Period of work in an establishment whose productive activity is divided into 2 or 3 successive periods of time during the 24 hours of a day. For example, an establishment has 2 shifts if the second period of work consists of a group of workers that is different from the first period of work for the same productive activity.

R

Claim

Action taken by a worker who has had a work accident or an occupational disease to obtain compensation from the CNESST.

A claim may also be made by CNESST to claim, on its behalf or on behalf of a worker, a sum of money from an employer to enforce certain provisions of the law and its regulations.

RECOURSE

Means by which the CNESST may demand that a law or regulation be enforced. A recourse may also be used by a complainant, such as a worker, employer or certified association, to assert their rights.

Wage register

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mandatory registration system kept by the employer that contains all the information required under labour standards concerning the worker and their job. For example, the worker's first name and surname, the number of hours per day and the total number of hours per week.

Remuneration

All financial compensation and miscellaneous benefits provided to a person in exchange for work or a service.

Home renovation

Home renovation work that is performed for a person acting on their own account, for personal and non-profit purposes. This work includes:

- maintenance, repair, renovation and alteration of the person's home
- the construction of a garage or shed attached to the person's home, whether or not the home is close to the garage or shed

Reprisals

Action taken by an employer that adversely affects a worker's job or working conditions on grounds prohibited by law in order to seek revenge.

Reservist

Member of the Reserve Force of the Canadian Armed Forces. Reservists are enlisted and receive military training, but are not on active duty. They may be called up as reinforcements during an operation conducted by the Canadian Armed Forces abroad or in Canada.

Home childcare provider

Person who, in a private home, provides childcare services to parents with whom they enter into a contract in exchange for remuneration. To be considered a home childcare provider, the person must be recognized by a coordinating office.

Intermediate resource or family-type resource

Person who provides accommodation, support or assistance services based on the needs of users in order to keep or integrate them in society.

Gross annual income

All pre-tax income earned by a worker in a year. This includes all income received, such as wages, annuities and child support payments.

Proven risks

Risks that are documented and reported to be harmful for which preventive measures must be put in place.

Emerging risks

Risks that are not very well documented and are the subject of scientific research.

Predominant risks

Risks identified by a statistical analysis of injury rates, whether in terms of severity, frequency or growth. These risks affect, to varying degrees, every sector of activity and alone account for around two thirds of accepted employment injuries.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

S

Salary or wages

Remuneration in current currency and benefits with a monetary value for a worker's work or services.

Gross salary or wages

Any form of remuneration that comes from the employer and is part of employment income. Employment income includes tips paid by the employer to the worker as remuneration.

Uninterrupted service

Period during which the worker is considered to be employed by the same employer. Uninterrupted service accumulates even if the worker is absent, for example, for paid leave, leave without pay or a work accident. What is important is that there is no definitive termination of the employment contract. Uninterrupted service also corresponds to the period during which fixed-term contracts succeed one another without interruption.

Uninterrupted service is interrupted, for example, by a resignation, a dismissal, a termination or a fixed-term employment contract that expires.

Company

Legal form of a company that may be a corporation, a general partnership or a limited partnership, depending on the projects, needs and objectives of the company.

Legal form or structure

Legal status of the company. In Québec, companies may operate under several legal forms or structures (for example, in the form of a sole proprietorship, a corporation or a general partnership).

T

Wage rate

Wage earned per hour. It does not include benefits that have a significant monetary value (such as group insurance, vacation, pension plan, etc.) that constitute remuneration.

Zero tolerance

Risks arising from hazards with serious consequences and considered unacceptable in the workplace. In the event of non-compliance with the rules, the CNESST inspector stops the work and legal proceedings may be instituted (statements of offence).

Worker

Person who, under an employment or apprenticeship contract, performs work for an employer in exchange for a salary or wage.

Self-employed worker

Worker who carries out one or more professional activities on their own account. Their services are paid for in the form of a fee rather than a salary or wage. They work with their own work tools and equipment. The worker can make profits or losses.

Part-time worker

Permanent or temporary worker who does fewer hours of work than the regular hours of work in their sector of activity or in the company that employs them.

Pay equity work

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Familiar name for the initial pay equity exercise and pay equity audits.

Administrative Labour Tribunal (ALT)

Tribunal responsible for deciding various labour law disputes in Québec.

V

Equivalent value

Criterion used to compare different jobs that received the same score (or rank) when assessing job classes.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Lexique
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Lexique
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Lexique
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Lexique
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Précisions de certains termes utilisés par la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Message-maintenance-V001.doc**
Rédacteur	Marie-Pier Dagnault
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'administration et aux communications
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marie-Pier Dagnault
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Incidence	Création de la page
Titre de la page	We are improving our site to serve you better
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-08-18 : création de la fiche 2020-08-18 : mise à jour de la rédaction

Contenus des pages HTML

We are improving our site to serve you better

Our website is temporarily unavailable. Our experts are working tirelessly to make the necessary changes. We are making every effort to serve you better and provide you with high-quality labour services.

The website will be available again on [date].

See you soon, with an improved site!

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	We are improving our site to serve you better
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Our website is temporarily unavailable. Our experts are working tirelessly to make the necessary changes.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Aucun.
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Nous améliorons notre site pour mieux vous servir
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Nous améliorons notre site pour mieux vous servir
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Notre site Web est temporairement indisponible. Nos experts travaillent sans relâche pour y apporter les modifications nécessaires.R

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**Message-Page-Non-disponible-V005.doc**
Rédacteur	Marie-Pier Dagnault
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'administration et aux communications
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marie-Pier Dagnault
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
Incidence	Création de la page
Titre de la page	Nous n'avons pas trouvé la page que vous cherchez.
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-09-22 : création de la fiche 2020-09-22 : mise à jour de la rédaction 2020-09-23 : mise à jour de la rédaction

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

We couldn't find the page you are looking for.

Our site has been transformed to serve you better. The page you are looking for may no longer exist.

The best way to find the information you are looking for is to use our site's search engine.

Go to homepage

Topics you might be interested in:

Vous avez eu un accident du travail?

Covid-19

Conditions de travail

Démarches et formulaires

Mon Espace CNESST

Commenté [DM1]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/accident-maladie

Commenté [DM2]: Hyperlien vers la page principale COVID

Commenté [DM3]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/conditions-travail

Commenté [DM4]: Hyperlien vers https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/demarches-formulaires-0

Commenté [DM5]: Hyperlien vers la page de Mon Espace CNESST (Tous)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Notre site s'est métamorphosé pour mieux vous servir
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Notre site s'est métamorphosé pour mieux vous servir
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Notre site s'est métamorphosé pour mieux vous servir
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Il se peut que la page que cherchez ne soit pas disponible ou qu'elle n'existe plus.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale
(à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-OrganPrev-Capsulesformation-ApprobFinMG-V002**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Audrey Lacasse
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu **(**Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/prise_en_charge.aspx	https://www.csst.qc.ca/prevention/prise_en_charge/Pages/prise_en_charge.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de libellé
Titre de la page	Training clips to support you in your OHS management
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-10-14 : création de la fiche 2020-10-15 : mise à jour de la rédaction 2020-10-15 : envoi en révision et commentaires 2020-10-15 : envoi en révision linguistique 2020-10-23 : envoi en approbation finale 2020-10-23 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Training clips to support you in your OHS management

Familiarize yourself with occupational health and safety management by viewing these training clips which have been specifically created to support you in your prevention process.

The clips, which last 5 to 20 minutes, will help you eliminate hazards and manage occupational health and safety in your workplace.

They are mainly intended for management teams, occupational health and safety managers and occupational health and safety committee members.

Training clips

Rights and obligations

Find out what your rights and obligations are and learn how to set up a prevention program.

(Duration: 15 minutes)

Identifying, correcting and controlling hazards

Follow the key steps in the prevention process by identifying, correcting and controlling hazards in your workplace.

(Duration: 20 minutes)

Organizing prevention

Assess your level of occupational health and safety management and the winning conditions for success in your company. Then learn how to make a diagnosis.

(Duration: 15 minutes)

Taking action

It's your turn! Start or continue your prevention process by consulting the tools.

(Duration: 5 minutes)

Educational institutions

We have created 3 clips to support educational institutions in their OHS management.

Background

Discover the milestones of the 2012–2015 Action Plan of the Comité national pour la formation à la prévention des risques professionnels [National committee for training in occupational risk prevention]. Then learn more about the expectations for your vocational and technical training institution.

(Duration: 10 minutes)

Organizing prevention

Assess your level of occupational health and safety management and the winning conditions for success in your educational institution. Then learn how to make a diagnosis.

(Duration: 15 minutes)

Taking action

It's your turn! Start or continue your prevention process by consulting the tools.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Duration: 5 minutes)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Tout ce qui concerne l'intégration des capsules se trouve dans ce dossier : \\AdcommmNAS\dcomm\Projet_integration_sites_20182020\Capsule_Prise en charge
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement https://dacsg.qc.ca/index.php/373362?lang=fr
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	conditions, gagnantes, prise, charge, cadre, référence, engagement, responsabilités, participation, organisation, évaluation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Des capsules de formation pour accompagner votre prise en charge
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Visionnez des capsules de formation conçues spécifiquement pour accompagner votre démarche de prévention.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Afin de vous aider à comprendre le contexte, j'ai indiqué les URL des pages, svp, les laisser dans le document pour que ça facilite l'intégration. Merci.

Traduire les passages surlignés en jaune.

Aide-mémoire des travailleurs agricoles: Vos droits au travail

Destiné aux travailleurs agricoles étrangers, ce dépliant présente les coordonnées de la CNESST et de la CDPDJ.

This publication may be downloaded free of charge. Elle peut également être commandée en format papier.

Mots-clés

conditions gagnantes, prise en charge, cadre de référence, engagement, responsabilités, participation, organisation, évaluation



However, they are not considered a worker by the CNESST if one of the following exceptions applies, that is, if they carry on their activities:

- simultaneously for several people (p. ex. un livreur qui transporte des colis de plusieurs donneurs d'ouvrage au même moment)
- requises d'une façon sporadique par le donneur d'ouvrage

Commenté [CP1]: URL de référence https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/forms-and-publications/aide-memoire-travailleurs-agricoles-vos-droits-au

Commenté [CP2]: URL de référence https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/prevention-and-safety/organizing-prevention/training-clips-support-you-your-ohs-management

Commenté [CP3]: SVP, traduire ce qui est surligné en jaune. Pour le contexte, vous pouvez vous référer à la page : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/indemnites-remboursements/indemnites/indemnite-remplacement-revenu-pour-14-premiers

Commenté [CP4]: URL de référence https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeur/dossier-dassurance-lemployeur/declaration-salaires/montants-declarer/distinction-entre-travailleur-travailleur-autonome

Transport rémunéré de personnes par automobile

Depuis le 10 octobre 2020, l'industrie du transport de personnes par automobile n'est plus encadrée par la Loi concernant les services de transport par taxi, mais plutôt par la Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile.

Ce changement législatif peut modifier le statut des chauffeuses et des chauffeurs qui effectuent du transport rémunéré de personnes par automobile.

Il est possible que vous deveniez l'employeur de personnes qui n'étaient auparavant pas considérées comme vos travailleurs. Par conséquent, vous devrez déclarer leurs salaires et effectuer des versements périodiques afin de payer une cotisation annuelle à la CNESST.

Il est également possible que votre entreprise ne soit plus assujettie à la LATMP et que votre dossier doive être fermé à la CNESST.

Appelez-nous afin de savoir si des changements s'appliquent à votre entreprise ou si votre entreprise doit être inscrite à la CNESST.

Commenté [CP5]: Laisser le nom de la loi en français.

Commenté [CP6]: Laisser le nom de la loi en français.

First aid equipment

Commenté [CP7]: URL de référence https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/prevention-and-safety/first-aid-workplace/first-aid-equipment

First aid kits

Every employer must provide an adequate number of first aid kits. They must be easy for workers to access and as close as possible to the work area.

The employer must make sure that the contents of the kit are clean, complete and in good condition. Le matériel doit être renouvelé au besoin, par exemple si le matériel n'a pas été remplacé après son utilisation, s'il est jauni ou sale, ou si la date d'expiration du matériel est passée.

Choisir la bonne trousse de premiers secours

Changement du contenu de la trousse

Seul le contenu obligatoire des trousses de premiers secours a été modifié et doit maintenant être conforme à la norme CAN/CSA Z1220-17. Les employeurs ont jusqu'au **17 mars 2021** pour rendre le contenu de leurs trousses conforme à la nouvelle norme. Il n'est pas nécessaire d'acheter des trousses neuves. L'employeur peut simplement ajouter le matériel manquant. Il n'est plus obligatoire de mettre le Guide pratique du secouriste en milieu de travail – Protocoles d'intervention dans les trousses.

Le contenu minimal des trousses de premiers secours doit être conforme à la norme CAN/CSA Z1220-17. Le matériel qu'elles contiennent est déterminé en fonction des risques présents dans le milieu de travail. La quantité de matériel est établie en fonction du nombre de travailleuses et travailleurs par quart de travail.

C'est à l'employeur que revient la responsabilité d'évaluer le niveau de risque de son milieu de travail. La majorité des milieux de travail présentent un risque faible ou modéré et ont besoin de la trousse de base. La trousse intermédiaire doit être utilisée lorsque le milieu de travail est à risque élevé.

Il existe différentes façons d'évaluer le niveau de risque. L'employeur peut, entre autres, consulter l'annexe de la norme qui cite 2 types de risques ou le portrait des risques par secteur d'activité qui fournit 4 niveaux de risques. Identifier les risques dans son milieu de travail fait partie de la démarche de prévention.

Commenté [C0F8]: Hyperlien vers : https://risquesdelesions.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/selectionsecteur.aspx

Commenté [C0F9]: Hyperlien vers : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/prevention-securite/organiser-prevention/identifier-risques-dans-milieu-travail

Commenté [C0F10]: Hyperlien vers : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention
Ancre vers le H2 Démarche de prévention.

Matériel obligatoire par type de trousse

Trousse de base – Milieu de travail à risque faible ou modéré

La trousse de base doit être utilisée dans la majorité des milieux de travail et dans les véhicules destinés uniquement au transport ou à l'usage des travailleurs qui se déplacent dans des lieux où aucune trousse n'est accessible. Ces véhicules doivent transporter plus de 5 travailleurs et ceux-ci doivent être à plus de 30 minutes d'un service médical.

Petite trousse – 25 travailleuses et travailleurs ou moins par quart de travail

Moyenne trousse – 26 à 50 travailleuses et travailleurs par quart de travail

Grande trousse – 51 travailleuses et travailleurs ou plus par quart de travail

Articles	Quantité avant le changement réglementaire	Quantité depuis la nouvelle réglementation en vigueur
Bandages adhésifs, stériles, de tailles assorties (bande standard, grand, bout du doigt, jointure, grande plaque)	25	100
Bandages élastiques, longueur non étirée, emballés individuellement, 5,1 cm x 1,8 m (2 po × 2 verges)	4 rouleaux de 5,1 cm X 9 m	4 rouleaux
Bandages élastiques, longueur non étirée, emballés individuellement, 7,6 cm x 1,8 m (3 po × 2 verges)	4 rouleaux de 10,2 cm X 9 m	4 rouleaux
Ciseaux à bandage	1 paire	1 paire, en acier inoxydable (avec pointe en angle, arrondie), minimum 14 cm (5,5 po)
Compresses de gaze, stériles, emballées individuellement, 7,6 cm × 7,6 cm (3 po × 3 po)	25	48
Compresses ou pansements compressifs avec attaches, stériles, 10,2 cm × 10,2 cm (4 po x 4 po)	4	8
Écharpe triangulaire, coton, avec 2 épingles de sécurité, 101,6 cm X 101,6 cm X 142,2 cm (40 po x 40 po x 56 po)	6	8
Lingettes de nettoyage des plaies, antiseptiques, emballées individuellement	25	100
Pince à écharde ou pince à épiler	1	1 pointe fine, acier inoxydable, minimum 11,4 cm (4,5 po)
Ruban adhésif (diachylon), 2,5 cm (1 po)	9,1 m	9,1 m
Dispositif de barrière pour réanimation cardio-pulmonaire (RCP), avec clapet unidirectionnel	Recommandé (masque de poche avec valve unidirectionnelle)	1
Gants d'examen, jetables	Recommandé (latex ou nitrile)	16 paires, de qualité médicale, taille unique, sans latex, sans poudre
NOUVEAU Compresses abdominales, stériles, emballées individuellement, 12,7 cm × 22,9 cm (5 po × 9 po)	S.O.	2
NOUVEAU Couverture de secours, en aluminium, en polyester non extensible, minimum 132 cm × 213 cm (52 po x 84 po)	S.O.	1

NOUVEAU Lingettes de nettoyage des mains et de la peau, emballées individuellement (ou équivalent)	S.O.	24
NOUVEAU Onguents antibiotiques, topiques, à usage unique	S.O.	24
NOUVEAU Sac pour le recueil de déchets biomédicaux, à usage unique	S.O.	2
NOUVEAU Liste du contenu	S.O.	1

Trousse intermédiaire – Milieu de travail à risque élevé

Petite trousse – 25 travailleuses et travailleurs ou moins par quart de travail

Articles	Quantité avant le changement réglementaire	Quantité depuis la nouvelle réglementation en vigueur
NOUVEAU Compresses de gaze, stériles, emballées individuellement, 10,2 cm × 10,2 cm (4 po × 4 po)	S.O.	6
NOUVEAU Compresses ou pansements compressifs avec attaches, stériles, 15,2 cm × 15,2 cm (6 po x 6 po)	S.O.	1
NOUVEAU Comprimés de glucose, 4 g (10 par emballage) ou autre choix acceptable (bonbons durs, jus d'orange ou autres jus avec fructose)	S.O.	1 emballage
NOUVEAU Couverture de secours, en aluminium, en polyester non extensible, minimum 132 cm × 213 cm	S.O.	1
NOUVEAU Garrot artériel	S.O.	1
NOUVEAU Lingettes de nettoyage des mains et de la peau, emballées individuellement (ou équivalent)	S.O.	6
NOUVEAU Onguents antibiotiques, topiques, à usage unique	S.O.	6
NOUVEAU Pansements de soutien élastique et compressifs, 7,6 cm (3 po)	S.O.	1
NOUVEAU Pansements non adhérents, stériles, emballés	S.O.	4

individuellement, 5,1 cm × 7,6 cm (2 po × 3 po)		
NOUVEAU Sac pour le recueil de déchets biomédicaux, à usage unique	S.O.	2
NOUVEAU Tampons oculaires, stériles, et couvre-œil avec bande élastique	S.O.	2 ensembles
NOUVEAU Liste du contenu	S.O.	1

Moyenne trousse – 26 à 50 travailleuses et travailleurs par quart de travail

Articles	Quantité avant le changement réglementaire	Quantité depuis la nouvelle réglementation en vigueur
Compresses froides, instantanées (ou équivalent)	Recommandé	2
Dispositif de barrière pour réanimation cardio-pulmonaire (RCP), avec clapet unidirectionnel	Recommandé (masque de poche avec valve unidirectionnelle)	1
Gants d'examen, jetables	Recommandé (latex ou nitrile)	8 paires, de qualité médicale, taille unique, sans latex, sans poudre
NOUVEAU Attelle, matelassée, malléable, taille minimale 10,2 cm × 61 cm (4 po × 24 po)	S.O.	1

Trousse personnelle

Cette trousse est destinée aux travailleurs qui effectuent un travail isolé et qui n'ont pas accès à une trousse de premiers secours. Cette trousse peut aussi être utilisée dans les véhicules qui font le transport de moins de 5 travailleurs, par exemple des travailleurs municipaux qui utilisent un véhicule de la ville pour effectuer un travail dans un parc municipal où il n'y a pas de trousse.

Commenté [C0F11]: Hyperlien vers la page : https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/travailler-seul-en-milieu-isole

C'est aussi le type de trousse à utiliser dans un véhicule qui transporte plus de 5 travailleurs, mais qui sont à moins de 30 minutes d'un service médical.

Matériel de la trousse personnelle

Nous joindre

Bureaux régionaux

Bien que les activités de la CNESST se poursuivent et que les services soient fonctionnels, **les réceptions de nos bureaux régionaux sont temporairement fermées**. Pour toute question, ou pour tout dépôt de documents ou suivi de dossier, utilisez **nos services en ligne ou notre service téléphonique**.

Commenté [CP12]: url de référence https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/nous-joindre

Commenté [CP13R12]: @intégrat. : mettre **Contact us**

Commenté [CP14]: Encadré Important

Demander des renseignements par téléphone

Canada et États-Unis

1 844 838-0808*

Nos services téléphoniques sont offerts selon l'horaire suivant (heure normale de l'Est), à l'exception des jours fériés :

- Lundi : 8 h à 16 h 30
- Mardi : 8 h à 16 h 30
- Mercredi : 9 h 30 à 16 h 30
- Jeudi : 8 h à 16 h 30
- Vendredi : 8 h à 16 h 30

Pour accélérer le traitement de votre appel, assurez-vous d'avoir en main les renseignements suivants :

Pour le dossier d'un travailleur

- Numéro du dossier
- Date de l'événement

Pour le dossier d'un employeur

- Numéro d'entreprise du Québec (NEQ) ou numéro de l'entité légale (ENL)

Pour les appels provenant de l'extérieur du Canada et des États-Unis, composer le : 1 514-906-3250

Commenté [CP15]: Tiroir

Commenté [CP16]: On ne traduit pas cette partie, car ça s'adresse aux employeurs.

Demander des renseignements en ligne

Vous pouvez nous transmettre une demande de renseignements à l'aide de notre formulaire en ligne

Remplir une demande de renseignements en ligne

Transmettre un document

Pour un dossier en indemnisation-réadaptation

Vous devez nous transmettre votre document par télécopieur au numéro : 1 855 722-8081

Pour un dossier lié à une plainte ou à un recours touchant les normes du travail

Utilisez le formulaire de transmission de documents

⚠ Signaler un accident grave ou une situation dangereuse

1 844 838-0808 Option 1

Vous pouvez faire un signalement de manière anonyme.

Plainte liée à votre milieu de travail

Vous pouvez déposer une plainte à la CNESST pour différentes raisons. Renseignez-vous sur les différents motifs de complaints and recourses.

Commenté [CP17]: Tiroir

Commenté [CP18]: Tiroir

Commenté [CP19]: Tiroir

Commenté [CP20]: Bloc de la colonne de droite

Commenté [CP21]: Hyperlien https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1146966/complaints-recourses

Qualité des services reçus

Nous sommes soucieux de vous offrir des services de qualité et de répondre à vos besoins.

Si vous êtes insatisfait des services reçus, communiquez avec le responsable de votre dossier.

Si vous demeurez insatisfait malgré les efforts déployés pour vous servir, vous pouvez déposer une plainte sur la qualité des services reçus.

Si vous souhaitez nous faire part de vos commentaires et suggestions sans déposer une plainte, vous pouvez le faire en utilisant le formulaire de commentaires en ligne.

Commenté [CP22]: Bloc de la colonne de droite.

Ne pas oublier de conserver les URL svp

Trouver un bureau

Des points de service répartis aux 4 coins de la province

Région
Sélectionner votre région

Santé et sécurité du travail

Abitibi-Témiscamingue

Rouyn-Noranda

En personne et par la poste :

Ce bureau est ouvert du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, sauf les jours fériés.

Par télécopieur :

Normes du travail

Ce bureau offre aux salariés et aux employeurs des services sur rendez-vous en matière d'enquête et de médiation.

Si vous désirez déposer une plainte en normes du travail, vous pouvez utiliser le service de dépôt de plainte en ligne. Vous pouvez aussi communiquer avec nous par téléphone au 1 844 838-0808.

Équité salariale

Ces bureaux offrent de l'information et des publications spécialisées en équité salariale, du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, sauf les jours fériés.

Si vous désirez déposer une plainte en équité salariale, vous pouvez remplir un formulaire adapté au motif de votre plainte. Vous pouvez aussi communiquer avec nous par téléphone au 1 844 838-0808 pour obtenir de l'information.

Quick reference tool for farm workers: Your rights at work

Intended for foreign farm workers, this leaflet pro[illegible] can also be ordered in paper format.winning condi[illegible] participation, organization, assessment(e.g., a deliv[illegible] contractors at the same time)

- sporadically required by the contractor

Day of the event: November 4

Last day worked: November 4

First 14 days: November 5 to 18

Day of return to work: November 13

Days payable

Paid passenger transportation by auto[illegible]

Since October 10, 2020, the automobile pass[illegible] governed by the Loi concernant les services [illegible] transport rémunéré de personnes par automo[illegible]

This legislative change may change the statu[illegible] automobile.

You may become the employer of people who were not previously considered your workers. This means you will have to report their wages and make periodic payments to pay an annual contribution to the CNESST.

It is also possible that your company is no longer subject to the AIAOD and that your file with the CNESST must be closed.

Call us to find out if any changes apply to your company or if your company has to be registered with the CNESST.

Equipment must be replaced as needed, for example if the equipment has not been replaced after use, if it is yellowed or dirty, or if the equipment has passed its expiry date.

Equipment must be replaced as needed, for example if the equipment has not been replaced after use, if it is yellowed or dirty, or if the equipment has passed its expiry date.

Equipment must be replaced as needed, for example if the equipment has not been replaced after use, if it is yellowed or dirty, or if the equipment has passed its expiry date.

Equipment must be replaced as needed, for example if the equipment has not been replaced after use, if it is yellowed or dirty, or if the equipment has passed its expiry date.

Equipment must be replaced as needed, for example if the equipment has not been replaced after use, if it is yellowed or dirty, or if the equipment has passed its expiry date.

Equipment must be replaced as needed, for example if the equipment has not been replaced after use, if it is yellowed or dirty, or if the equipment has passed its expiry date.

Choose the right first aid kit

Changes to kit contents

Only the mandatory contents of first aid kits have been modified and must now comply with standard CAN/CSA Z1220-17. Employers have until **March 17, 2021** to bring the contents of their kits into compliance with the new standard. You do not need to buy new kits. Employers can simply add the missing equipment. It is no longer mandatory to include the “Practical Guide for First Aiders in the Workplace – Intervention Protocols” in kits.

The minimum contents of first aid kits must comply with standard CAN/CSA Z1220-17. The equipment in first aid kits is based on the risk level in the workplace. The quantity of equipment is established based on the number of workers per shift.

The employer is responsible for assessing the risk level in their workplace. Most workplaces are low or moderate risk and require the basic kit. The intermediate kit should be used in high-risk workplaces.

There are different ways to assess the risk level. For example, the employer can consult the schedule to the standard which lists 2 types of risks or the risk profile by sector of activity which describes 4 risk levels. Identifying risks in the workplace is part of the prevention process.

Mandatory equipment by kit type

Basic kit – Low- or moderate-risk workplace

The basic kit must be used in most workplaces and in vehicles intended solely for the transport of or use by workers travelling in places where a kit is not accessible. These vehicles must carry more than 5 workers and workers must be more than 30 minutes from a medical facility.

Small kit – up to 25 workers per shift

Medium kit – 26 to 50 workers per shift

Large kit – 51 or more workers per shift

Items	Quantity before regulatory change	Quantity since new regulation
Adhesive bandages, sterile, assorted sizes (standard, large, fingertip, knuckle, patch)		
Conforming bandages, relaxed length, individually wrapped, 5.1 cm x 1.8 m (2 inches x 2 yards)	Four 5.1 cm X 9 m rolls	4 rolls
Conforming bandages, relaxed length, individually wrapped, 7.6 cm x 1.8 m (3 inches x 2 yards)	Four 10.2 cm X 9 m rolls	4 rolls
Bandage scissors	1 pair	1 pair, stainless steel (angled blunt tip), minimum 14 cm (5.5 inches)
Gauze pads, sterile, individually wrapped, 7.6 cm × 7.6 cm (3 inches × 3 inches)		
Compresses or pressure dressings with ties, sterile, 10.2 cm × 10.2 cm (4 inches x 4 inches)		
Triangular bandage, cotton, with 2 safety pins, 101.6 cm X 101.6 cm X 142.2 cm (40 inches x 40 inches x 56 inches)		
Antiseptic wound cleansing towelettes, individually wrapped		
Splinter forceps or tweezers		1 fine point, stainless steel, minimum 11.4 cm (4.5 inches)
Adhesive tape, 2.5 cm, 1 inch		
Cardiopulmonary resuscitation (CPR) mask with one-way valve	Recommended (pocket mask with one-way valve)	
Examination gloves, disposable	Recommended (latex or nitrile)	16 pairs, medical grade, one size, non-latex, powder free
NEW Abdominal pads, sterile, individually wrapped, 12.7 cm × 22.9 cm (5 inches X 9 inches)		
NEW Emergency Mylar rescue blanket, non-stretch polyester, minimum 132 cm × 213 cm (52 inches x 84 inches)		
NEW Hand and skin cleansing wipes, individually wrapped (or equivalent)		
NEW Antibiotic ointments, topical, single-use		
NEW Biohazard waste disposal bag, single use		
NEW Contents list		

Intermediate kit – High-risk workplace

Small kit – up to 25 workers per shift

NEW Gauze pads, sterile, individually wrapped, 10.2 cm × 10.2 cm (4 inches x 4 inches)		
NEW Compresses or pressure dressings with ties, sterile, 15.2 cm × 15.2 cm (6 inches x 6 inches)		
NEW Glucose tablets, 4 g (10 per pack) or acceptable alternative (hard candy, orange juice or other juices with fructose)		1 pack
NEW Arterial tourniquet		
NEW Elastic support/compression bandages, 7.6 cm (3 inches)		
NEW Non-adherent dressings, sterile, individually wrapped, 5.1 cm × 7.6 cm (2 inches x 3 inches)		
NEW Eye pad dressings, sterile, and eye shield with elastic strap		2 sets

Medium kit – 26 to 50 workers per shift

Cold compresses, instant (or equivalent)	Recommended	
NEW Splint, padded, malleable, minimum 10.2 cm × 61 cm (4 inches × 24 inches)		

Personal kit

This kit is intended for workers who work in isolation and who do not have access to a first aid kit. This kit can also be used in vehicles that transport fewer than 5 workers, for example municipal workers who use a city vehicle to do work in a municipal park where there are no kits.

This is also the type of kit to use in a vehicle that transports more than 5 workers, but is less than 30 minutes from a medical service.

Personal kit contents

Regional offices

Although the CNESST continues to operate and provide services, **the reception desks in our regional offices are temporarily closed**. If you have any questions or if you need to file documents or follow up files, use **our online services or telephone service**.

Telephoneinformation service

Canada and the United States

1 844 838-0808*

Our telephone service hours are as follows (Eastern Standard Time), except on statutory holidays:

- Monday: 8 a.m. to 4:30 p.m.
- Tuesday: 8 a.m. to 4:30 p.m.
- Wednesday: 9:30 a.m. to 4:30 p.m.
- Thursday: 8 a.m. to 4:30 p.m.
- Friday: 8 a.m. to 4:30 p.m.

Make sure you have the following information ready so that we can handle your call as quickly as possible:

For a worker's file

- File number
- Date of the event

For an employer's file

For calls from outside Canada and the United States, call: 1 514-906-3250

Onlineinformation service

You can send us a request for information using our online form

Fill out an online information request

Send a document

For a compensation and rehabilitation file

You must fax your document to: 1 855 722-8081

For a file related to a labour standards complaint or recourse

Use the transmission of documents form

⚠ Report a serious accident or hazardous situation

1 844 838-0808 Option 1

You can make an anonymous report.

Workplace complaint

You may file a complaint with the CNESST for a variety of reasons. Learn about the different grounds for

Service quality

We are committed to providing you with quality services and meeting your needs.

If you are not satisfied with our services, contact the person in charge of your file.

If you are still not satisfied despite our efforts to serve you, you may file a service quality complaint.

If you would like to make comments and suggestions without filing a complaint, you can do so using the online comment form.

Find an office

Points of service throughout the provinceRegionSelect your region

Occupational health and safety**In person and by mail:**

This office is open from Monday to Friday, from 8:30 a.m. to 12 p.m. and from 1 p.m. to 4:30 p.m., except on statutory holidays.

By fax:

Labour standards

This office provides investigation and mediation services to employees and employers by appointment.

If you would like to file a labour standards complaint, you can use the online complaints service. You can also call us at 1 844 838-0808.

Pay equity

These offices provide pay equity information and publications, from Monday to Friday, from 8:30 a.m. to 12 p.m. and from 1 p.m. to 4:30 p.m., except on statutory holidays.

If you would like to file a pay equity complaint, you can fill out the appropriate complaint form. You can also call us at 1 844 838-0808 for information.

Note : svp, laissez les hyperliens.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/applications-outils

à traduire :

Applications et outils

La CNESST met à votre disposition différentes applications mobiles et outils pour vous aider au quotidien (en français seulement). Que ce soit pour enregistrer les heures travaillées, calcul l'indemnité pour un jours fériés ou encore pour garder à porter de main toutes les informations sur les protocoles de secourisme. Vous pouvez les télécharger ou les utiliser en ligne.

Ma Trousse CNESST – Application mobile

Parce que les mesures sanitaires évoluent rapidement, la CNESST a créé l'application mobile Ma Trousse CNESST. Son contenu est exclusivement sur la COVID-19. Elle s'adresse à vous, employeurs et travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité, pour vous appuyer dans votre prise en charge de la santé et de la sécurité.

Application Secourisme en milieu de travail

L'application mobile Secourisme en milieu de travail vous guide pas à pas lors de vos interventions de secourisme en milieu de travail.

monCalcul

Travailleuses, travailleurs ou employeurs, l'outil monCalcul vous permet d'estimer des montants pour des situations qui vous concerne et qui sont les plus courantes prévues à la Loi sur les normes du travail.

Le Progiciel pour réaliser l’équité salariale et en évaluer le maintien

Le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien est un outil sans frais pour faire vos travaux d’équité salariale.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reclamation-travailleur

À traduire :

Remplir ce formulaire en ligne

Vous pouvez désormais remplir ce formulaire par l’intermédiaire de **l’espace sécurisé** pour les travailleurs. Vous profiterez notamment de champs de saisie **automatiquement remplis**.

Accéder à Mon espace sécurisé

Vous n’êtes pas encore inscrit ? M’inscrire à Mon Espace CNESST

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/demande-remboursement-frais-frais-deplacement

Ajuster la traduction pour mieux refléter le texte en français.

Ce formulaire vous permet de nous demander un remboursement pour des frais liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Un nouveau service de paiement automatisé des frais de médicaments est maintenant disponible dans les pharmacies du Québec. Vous pouvez donc vous procurer les médicaments prescrits pour le traitement de votre lésion professionnelle sans rien débourser, en mentionnant que vous recevez des prestations de la CNESST et en présentant votre carte d'assurance maladie.

Pour les médicaments dont le remboursement n’est pas autorisé directement en pharmacie, et ce, même s’ils ont été prescrits en lien avec le traitement de votre lésion professionnelle, vous pouvez soumettre une demande de remboursement de frais à la CNESST, en joignant à votre demande la facture des médicaments que vous avez payés.

Texte en anglais pour le moment donne ça :

You can use this form to file a reimbursement claim with the CNESST for medications prescribed in connection with a work accident or occupational disease for which reimbursement is not authorized directly at the pharmacy. You must enclose the bill for the medications that you paid for with your claim.

You can obtain the medications prescribed for the treatment of your employment injury directly from your pharmacy without paying anything if you say that you are receiving benefits from the CNESST and show your health insurance card.

À traduire :

Remplir ce formulaire en ligne

Vous pouvez désormais remplir ce formulaire par l'intermédiaire de **l'espace sécurisé** pour les employeurs. Vous profiterez notamment de champs de saisie **automatiquement remplis**.

Accéder à Mon espace sécurisé

Vous n'êtes pas encore inscrit ? M'inscrire à Mon Espace CNESST

Vous n'avez **pas reçu de décision d'admissibilité** ou ne désirez pas vous inscrire? Utilisez plutôt l'un des formulaires en ligne accessible sans inscription :

- Demande de remboursement de frais de déplacement, de repas et de séjour
- Demande de remboursement de frais de médicaments, de vêtements ou d'autres frais

Vous pouvez également télécharger le PDF du formulaire, le remplir et nous le transmettre par la poste.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/evenements-vie/jai-eu-un-accident-une-maladie-travail

À traduire

Après votre accident ou votre maladie du travail

Entreprenez tout de suite vos démarches

- Qu'est-ce que je dois faire si j'ai un accident au travail?
- Qu'est-ce que je dois faire en cas de maladie professionnelle?
- Une fois que mon formulaire Réclamation du travailleur est transmis, quelles sont les prochaines étapes qui m'attendent?
- Est-ce que je suis admissible à des indemnités ou à des remboursements?
- Que se passe-t-il si je suis victime d'un accident du travail à l'extérieur du Québec?

Pendant votre absence du travail

Recevez de l'aide pour votre rétablissement

- Est-ce que j'ai droit à un salaire même si je ne peux pas travailler?
- Quels sont les remboursements auxquels je pourrais avoir droit?
    - Remboursement pour vêtements endommagés
    - Remboursement pour réparation ou remplacement d'une prothèse ou d'une orthèse
    - Remboursement pour assistance médicale
    - Remboursement de frais de déplacement et de séjour
    - Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
    - Allocation pour aide personnelle à domicile

À votre retour au travail

Retournez au travail en respectant l'avis de votre médecin

- Est-ce que je peux retourner travailler même si je suis incapable d'accomplir mes tâches habituelles?
- Est-ce que peux reprendre mon poste habituel dès que je suis capable de faire les tâches courantes associées à mon emploi?
- Est-ce que j'ai droit à de l'aide pour réintégrer le marché du travail?
- Que dois-je faire si ma blessure ou ma maladie revient?

Plaintes et recours

Exercer vos droits

- Est-ce que je peux contester une décision de la CNESST dans le cadre d'une réclamation pour un accident du travail?
- J'ai subi des représailles de la part de mon employeur après un accident du travail, quels sont mes recours?
- Je ne suis pas satisfait des services offerts par la CNESST, qu'est-ce que je peux faire?

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/evenements-vie/jattends-un-enfant

À traduire

À l'annonce de la grossesse

Portez une attention particulière aux tâches effectuées au travail

- Connaissez-vous le programme Pour une maternité sans danger?
- Qu'est-ce que je dois faire si je souhaite bénéficier du programme?
- Que doit faire mon employeur si je bénéficie du programme?
- Quels sont le rôle et les responsabilités de mon médecin?
- Quels sont mes recours si je ne peux pas bénéficier du programme Pour une maternité sans danger?

Pendant la grossesse

Prenez tous les moyens mis à votre disposition pour bien vivre votre grossesse

- Qu'arrive-t-il si mon médecin croit que mon travail représente un danger pour moi ou pour mon enfant
  - Retrait préventif
  - Affectation
- Est-ce que je peux m'absenter de mon travail pour des examens de suivi de grossesse?
- Est-ce que je peux m'absenter du travail en cas de complication pendant ma grossesse?
  - Congé de maternité spécial
  - Congé de 5 jours
  - Congé dans le cas d'une interruption de grossesse

Après la naissance de l'enfant

Accordez-vous du temps pour prendre soin de vous et de votre enfant

- Quels sont les congés prévus pour accueillir un enfant et pour se remettre de l'accouchement?
  - Congé de maternité
  - Congé de paternité
  - Congé de 5 jours
  - Congé parental

Vous adoptez un enfant

Prenez le temps d'accueillir votre enfant

- À quels congés avons-nous droit lorsque nous adoptons un enfant?

Préparez votre retour au travail

Informez votre employeur de votre retour au travail

- Est-ce que je retrouverai mon poste habituel après un congé de maternité, de paternité ou un congé parental?
    - Congé de maternité
    - Congé de paternité
    - Congé parental
- Que se passe-t-il si j'allaite encore et que je considère qu'il y a un risque pour moi ou mon enfant lorsque je suis au travail?
- Que se passe-t-il si je dois rester à la maison pour m'occuper de mon enfant parce qu'il est malade?

Événement particulier

Décès de l'enfant

Total de mots = environ 1035 mots

Applications and tools

The CNESST provides various mobile apps and tools to help you on a **day-to-day basis (in French only)**. Whether it is to record hours worked, calculate the indemnity for a statutory holiday or keep all the information on first aid protocols on hand. You can download them or use them online.

Ma Trousse CNESST – Mobile app

Since the health measures change quickly, the CNESST has created the Ma Trousse CNESST mobile app. Its content is exclusively on COVID-19. It is intended to support employers and workers in all sectors of activity in their health and safety management.

Secourisme en milieu de travail application

The Secourisme en milieu de travail mobile app is a step-by-step guide to first aid interventions in the workplace.

Workers or employers can use the monCalcul tool to calculate amounts for the most common situations provided for in the Loi sur les normes du travail.

Pay equity and pay audit software package

The pay equity and pay audit software package is a free tool you can use to do your pay equity work.

Fill out the online form

You can now fill out the form through the **secure space** for workers. Some fields will be **filled out automatically**.

Access Mon espace sécurisé

Not registered yet? Register with Mon Espace CNESST

You can use this form to file a reimbursement claim for expenses related to a work accident or occupational disease.

A new automated payment service for medications is now available at pharmacies in Québec. You can obtain the medications prescribed for the treatment of your employment injury without paying anything if you say that you are receiving benefits from the CNESST and show your health insurance card.

For medications for which reimbursement is not authorized directly at the pharmacy, even if they have been prescribed in connection with the treatment of your employment injury, you may file a claim with the CNESST to have the cost reimbursed. You must enclose the bill for the medications that you paid for with your claim.

Fill out the online form

You can now fill out the form through the **secure space** for employers. Some fields will be **filled out automatically**.

You have **not received an eligibility decision** or do not want to register? You can use one of the online forms that are available without registering:

You can also download the PDF form, fill it out and mail it to us.

After your accident or occupational disease

Get started right away

- What should I do if I have an accident at work?
- What should I do if I have an occupational disease?
- Once I have filed my "Réclamation du travailleur" form, what happens next?
- Am I eligible for compensation or reimbursements?
- What happens if I have a work accident outside Québec?

While you are off work

Get help with your recovery

- Am I entitled to a wage even if I am unable to work?
- What are the reimbursements I might be entitled to?
    - Reimbursement for damaged clothing

    - Reimbursement for the repair or replacement of a prosthetic or orthotic device
    - Reimbursement for medical aid
    - Reimbursement of travel and accommodation expenses
    - Reimbursement of the cost of routine home maintenance work
    - Personal home assistance allowance

When you return to work

Follow your doctor's recommendations when you return to work

- Can I go back to work even if I am unable to perform my usual tasks?
- Can I return to my regular position as soon as I am able to perform the routine tasks associated with my job?
- Am I entitled to assistance to return to the labour market?
- What should I do if my injury or illness comes back?

Complaints and recourses

Exercise your rights

- Can I contest a CNESST decision regarding a work accident claim?
- My employer took reprisals against me after a work accident – what recourses are available to me?
- I am not satisfied with the CNESST's services – what can I do?

When you find out you are pregnant

Pay particular attention to the tasks you perform at work

- Do you know about the For a Safe Maternity Experience Program?
- What do I have to do if I want to apply for the program?
- What does my employer have to do if I apply for the program?
- What are my doctor's role and responsibilities?
- What recourses are available to me if I am not eligible for the For a Safe Maternity Experience Program?

During your pregnancy

Use all the means available to you to ensure you have a healthy pregnancy

- What happens if my doctor thinks that my work is dangerous for me or my child
    - Preventive withdrawal

    - Reassignment
- Can I be absent from work for pregnancy follow-up examinations?
- Can I be absent from work if there is a complication during my pregnancy?
    - Special maternity leave
    - Five-day leave
    - Leave in the event of a termination of pregnancy

After your child is born

Take time to take care of yourself and your child

- What leave is provided for to take care of a child and recover from childbirth?
    - Maternity leave
    - Paternity leave
    - Five-day leave
    - Parental leave

You are adopting a child

Take time to take care of your child

- What leave are we entitled to when we adopt a child?

Prepare your return to work

Inform your employer about your return to work

- Will I return to my regular position after maternity, paternity or parental leave?
    - Maternity leave
    - Paternity leave
    - Parental leave
- What happens if I am still breastfeeding and I think that there is a risk for me or my child when I am at work?
- What happens if I have to stay home to take care of my child because they are sick?

Specific event

Death of a child

De : Laurent Slupik/CSST
A : Daniel Legault/CSST@CSST
Cc : Marie-Julie Morin/CSST@CSST, Véronique Voyer/CSST@CSST
Date : 2016-01-28 16:44
Objet : RE: Tr : Réseau travailleur - version anglaise

Bonjour Daniel,

J'ai retrouvé cette recommandation que j'avais rédigée à la suite d'une réunion d'un sous-comité que la DCRP avait formé à l'époque avec l'ancienne vice-présidente Carole Théberge, en 2012, pour évaluer une offre de services électroniques en anglais de la VPTI.



Recommandation à la VPTI juillet 2012.doc

Concernant [redacted], voir le dernier paragraphe du document d'information ci-joint que j'avais également rédigé:



Informations pour réunion 1er oct 2012 - oqlf-vpti.doc

Je pense que la VPTI, par l'entremise de Diane Thibault, avait décidé à la suite de cette recommandation de s'en tenir au principe selon lequel "l'information en anglais destinée aux travailleurs et figurant sur le site Web de la CSST doit figurer dans une section distincte qui évite de reproduire l'ensemble de l'information disponible en français". En ce sens, elle n'avait pas amorcé de travaux pour intégrer un espace transactionnel travailleurs en anglais

N'hésite pas à m'appeler pour qu'on s'en parle.

Bonne fin d'après-midi,

CNESST **Laurent SLUPIK , M.A.P.**
Conseiller en communication
Direction des communications et des relations publiques
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
524, rue Bourdages, Local 180
Québec (Québec) G1K 7E2
418 266-4700, 5973

Depuis le 1er janvier 2016 : votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

Projet Refonte Web

Point de suivi pour la gestion des langues

Tommy Vachon

2020-05-22

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Ajustement par rapport à l'application de l'orientation sur la gestion des langues dans le nouveau site de la CNESST

Proposition initiale :

[redacted]

Arguments initiaux pour cette recommandation :

[redacted]

Inconvénients :

[redacted]

Résumé de l'analyse comparative

Sites Web sélectionnés pour la comparaison

Dans le but de prendre une décision éclairée, 4 sites Web de 4 organisations différentes ont été consultés. Le choix des sites a été fait selon les critères suivants :

- **L'organisation doit faire partie de l'Administration publique québécoise;**
- **Être soumise et respecter (du moins à première vue) la *Politique linguistique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration;***
- **S'adresser à des clientèles multiples dont des clientèles de professionnels ou à des entreprises;**
- **Avoir une envergure similaire à la CNESST (Type d'organisation, quantité de contenu sur le site organisationnel).**

Les 4 sites sélectionnés sont :

- **Le site organisationnel de la RAMQ;**
- **Le site organisationnel de la SAAQ;**
- **Le site organisationnel de Retraite Québec;**
- **Le site du MCE Québec.ca.**

Résultats de l'analyse comparative

Les organisations utilisent les approches suivantes dans leur site institutionnel:

- **Le site est en français d'abord**
- **Plusieurs pages sont traduites en anglais, mais pas l'entièreté du site**
- **Le plan de site et les menus n'affichent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée**
- **Le lien de langue**
  - **Dans 3 cas sur 4, il apparaît seulement dans la langue traduite;**
  - **Dans le dernier cas (SAAQ), le lien de la langue apparaît dans toutes les pages, mais avec un automatisme qui montre une page générique contenant 2 liens :**
    - **Un menant vers la politique linguistique**
    - **Un menant vers la page d'où provient l'utilisateur, utilisatrice.**

Proposition pour la gestion des langues

[redacted]

Avantages :

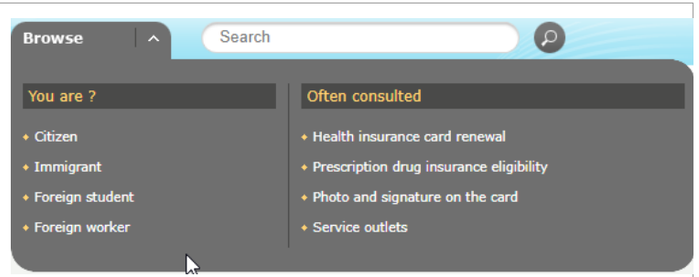


Inconvénients (perçu) :



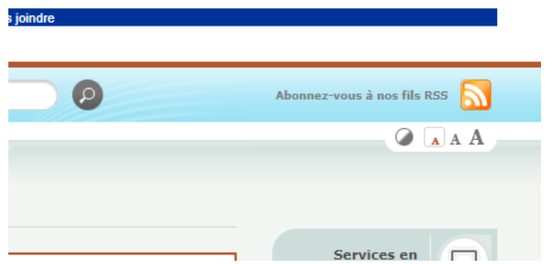
Comparaison des approches de gestion de langue

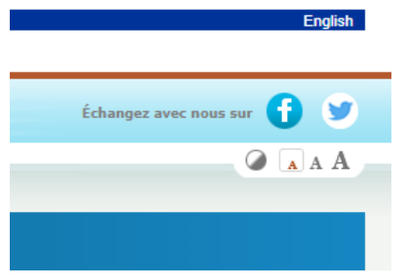
Site	**Traduction** (comportement général)	**Exemples visuels**
RAMQ	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Les pages s'adressant aux professionnels (médecins et autres spécialistes) ne sont pas traduites • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Certaines pages de type portail comme l'accueil peuvent avoir des blocs de contenus traduits, mais qui indique à la personne qui visite le site que le contenu est disponible en français seulement.  La navigation en français montre les pages en français La navigation en anglais montre seulement les pages traduites



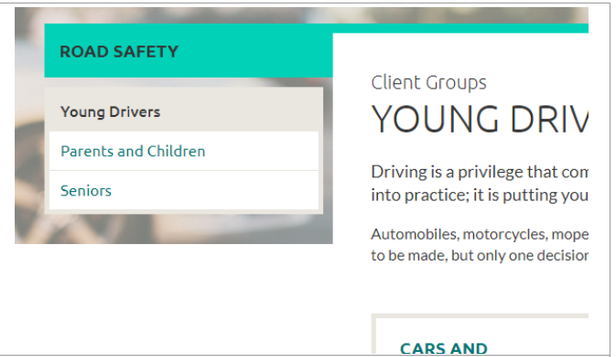
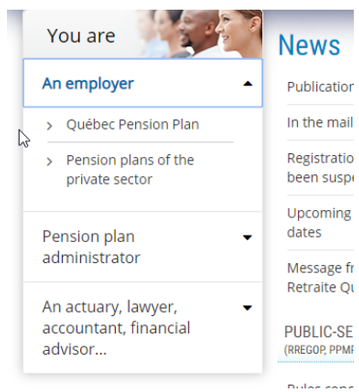


Si on se trouve dans une page uniquement en Français, le bouton de langue n’apparaît pas.



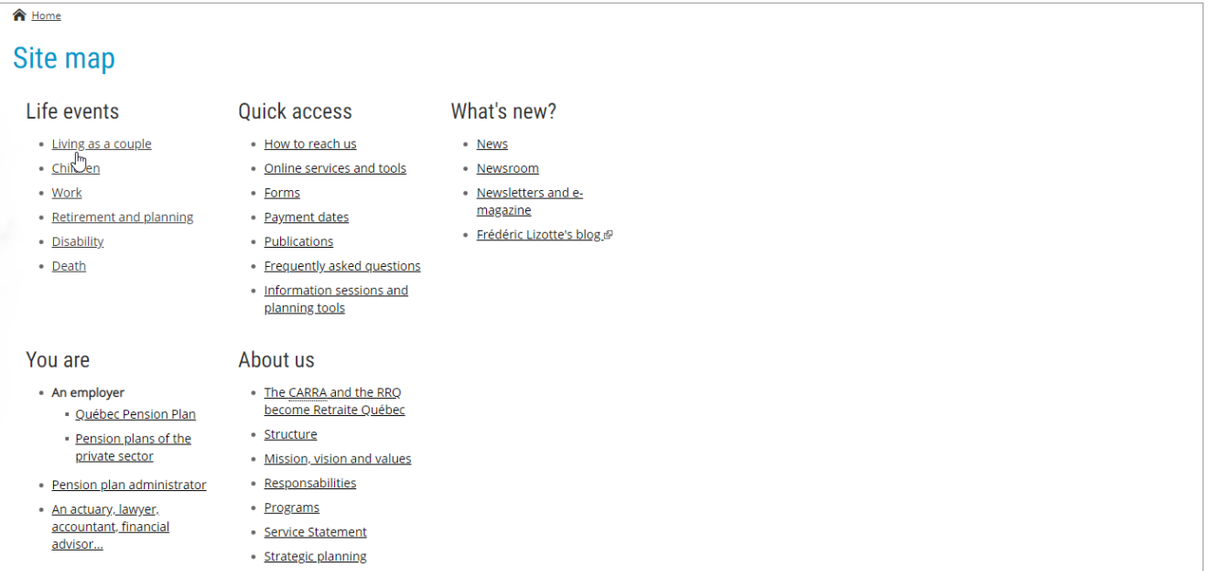


SAAQ	• Le site est en français
	• Plusieurs pages sont traduites en anglais
	• Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée
	• Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée
	• Le lien de langue apparaît dans toutes les pages
	  o Si on appuie sur le lien de langue dans une page non traduite, une page générique apparaît avec un message générique sur la politique de la SAAQ en matière de langue.
	  o Un lien dynamique est disponible pour retourner à la page en français.
		Plan de site
		 
		Message lorsque l'on bascule vers l'anglais à partir d'une page qui n'est pas traduite
		 
		Navigation qui montre seulement les éléments disponibles dans la langue

		 
Retraite Québec	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Menu   Lien *english* visible pour les pages traduites

		 Partenaire de votre sécurité financière uébec.ca YouTube RRPE, etc.) c.ca English YouTube

		Plan de site 

		
Québec.ca	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Lien *english* visible pour les pages traduites  

		Menu Finance, income and other taxes Income tax return Income tax credits and deductions Financial planning Consumption taxes Finances, impôts et taxes Déclaration de revenus Crédits d'impôt et déductions Planification financière Taxes Avantages fiscaux

Projet Refonte Web

Point de suivi pour la gestion des langues

Tommy Vachon

2020-05-22

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Ajustement par rapport à l'application de l'orientation sur la gestion des langues dans le nouveau site de la CNESST

Proposition initiale :

[redacted]

Arguments initiaux pour cette recommandation :

[redacted]

Inconvénients :

[redacted]

Résumé de l'analyse comparative

Sites Web sélectionnés pour la comparaison

Dans le but de prendre une décision éclairée, 4 sites Web de 4 organisations différentes ont été consultés. Le choix des sites a été fait selon les critères suivants :

- **L'organisation doit faire partie de l'Administration publique québécoise;**
- **Être soumise et respecter (du moins à première vue) la *Politique linguistique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration;***
- **S'adresser à des clientèles multiples dont des clientèles de professionnels ou à des entreprises;**
- **Avoir une envergure similaire à la CNESST (Type d'organisation, quantité de contenu sur le site organisationnel).**

Les 4 sites sélectionnés sont :

- **Le site organisationnel de la RAMQ;**
- **Le site organisationnel de la SAAQ;**
- **Le site organisationnel de Retraite Québec;**
- **Le site du MCE Québec.ca.**

Résultats de l'analyse comparative

Les organisations utilisent les approches suivantes dans leur site institutionnel:

- **Le site est en français d'abord**
- **Plusieurs pages sont traduites en anglais, mais pas l'entièreté du site**
- **Le plan de site et les menus n'affichent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée**
- **Le lien de langue**
  - **Dans 3 cas sur 4, il apparaît seulement dans la langue traduite;**
  - **Dans le dernier cas (SAAQ), le lien de la langue apparaît dans toutes les pages, mais avec un automatisme qui montre une page générique contenant 2 liens :**
    - **Un menant vers la politique linguistique**
    - **Un menant vers la page d'où provient l'utilisateur, utilisatrice.**

Proposition pour la gestion des langues

[redacted]

Avantages :

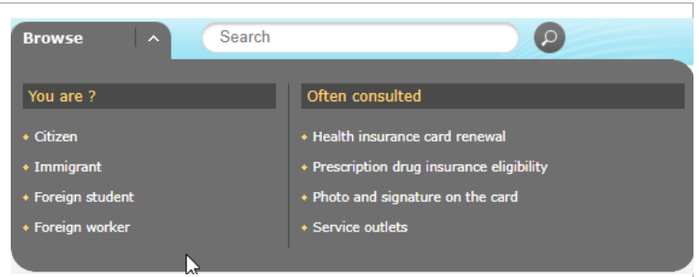


Inconvénients (perçu) :



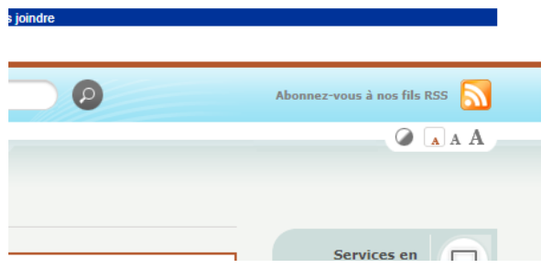
Comparaison des approches de gestion de langue

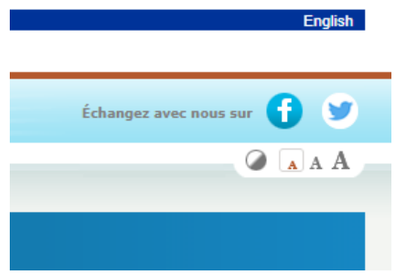
Site	**Traduction** (comportement général)	**Exemples visuels**
RAMQ	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Les pages s'adressant aux professionnels (médecins et autres spécialistes) ne sont pas traduites • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Certaines pages de type portail comme l'accueil peuvent avoir des blocs de contenus traduits, mais qui indique à la personne qui visite le site que le contenu est disponible en français seulement.  La navigation en français montre les pages en français La navigation en anglais montre seulement les pages traduites



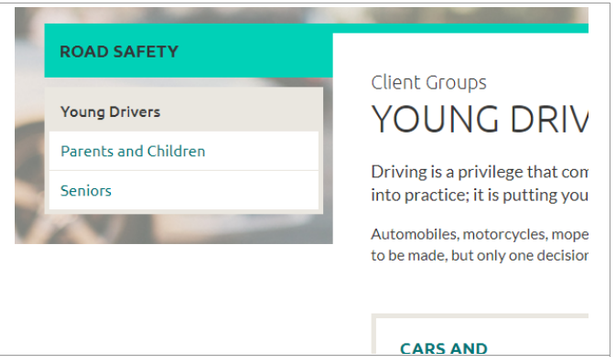
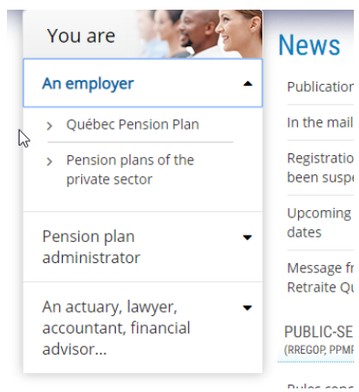


Si on se trouve dans une page uniquement en Français, le bouton de langue n’apparaît pas.



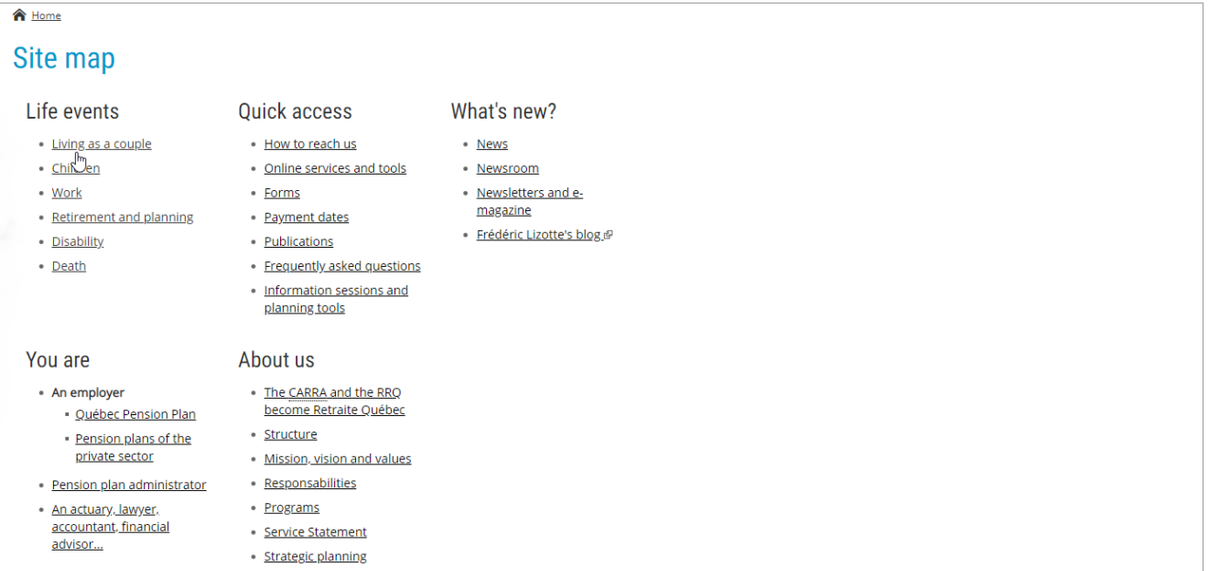


SAAQ	• Le site est en français
	• Plusieurs pages sont traduites en anglais
	• Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée
	• Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée
	• Le lien de langue apparaît dans toutes les pages
	  o Si on appuie sur le lien de langue dans une page non traduite, une page générique apparaît avec un message générique sur la politique de la SAAQ en matière de langue.
	  o Un lien dynamique est disponible pour retourner à la page en français.
		Plan de site
		 
		Message lorsque l'on bascule vers l'anglais à partir d'une page qui n'est pas traduite
		 
		Navigation qui montre seulement les éléments disponibles dans la langue

		 
Retraite Québec	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Menu   Lien *english* visible pour les pages traduites

		 Partenaire de votre sécurité financière uébec.ca YouTube RRPE, etc.) c.ca English YouTube

		Plan de site 

		
Québec.ca	• Le site est en français • Plusieurs pages sont traduites en anglais • Le plan de site n'affiche que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Les menus ne montrent que les pages disponibles selon la langue sélectionnée • Le lien de langue apparaît seulement si la page est traduite	Lien *english* visible pour les pages traduites  

		Menu Finance, income and other taxes Income tax return Income tax credits and deductions Financial planning Consumption taxes Finances, impôts et taxes Déclaration de revenus Crédits d'impôt et déductions Planification financière Taxes Avantages fiscaux

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-étapes plaintes et recours (contenus réutilisables)-TraducEn-V008**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Contenus réutilisables
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/changement-injustifie-au-statut-dun-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-liee-au-salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/ressource-sans-titre2.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	How the complaints process works (reusable content)
Libellé de navigation	Aucun. (Contenu réutilisable)
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-05 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-23 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-19 : rédaction finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

How the complaints process works

Filing a complaint

There are two ways for a worker to file a labour standards complaint:

- online using the online labour standards complaints service or
- by contacting us by telephone

There are several steps in the complaints process. Throughout the process, the worker is asked to cooperate with various CNESST officers, in particular by providing the information and documents requested.

Analysis of the complaint

Once the complaint is filed, a member of the CNESST contacts the worker to verify whether the complaint is admissible. Among other things, they make sure that:

- the grounds for the complaint are provided for in the *Loi sur les normes du travail* (LNT)
- the worker is an employee within the meaning of the LNT
- their employer is subject to the LNT
- the person has no other recourses under a collective agreement or other act
- the complaint was filed within the time limit prescribed by the LNT

If the CNESST can follow up on the complaint, it notifies the worker and checks whether the disagreement can be resolved by communicating with the employer, for example, to explain the standards that apply. If this is not possible, a number of options are provided for to try to resolve the situation.
If the CNESST considers that it cannot follow up on the complaint, it notifies the worker and explains why. If the person disagrees with the decision, they have 30 days to contest it by completing the form "Demande de révision de la décision". The CNESST has 30 days to respond.

Mediation

When a complaint is filed, the CNESST offers a free mediation service to the worker and their employer. They are free to accept or refuse mediation.

If mediation is refused or if an agreement cannot be reached, other options are proposed to try to resolve the situation.

Investigation

Commenté [FC01]: Faire un hyperlien vers https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1

Commenté [GM2]: Hyperlien vers CNESST/Service à la clientèle/Nous joindre

Commenté [VM3]: @intégrateur : Contenu réutilisable no 1

Commenté [VM4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [MV5]: Hyperlien vers Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx

Commenté [VM6]: @intégrateur : Contenu réutilisable 2

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Médiation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The CNESST conducts an investigation to verify the merits of a complaint.

The role of the person mandated to conduct an investigation is to collect, verify and examine the information used to build a complete case in the event of legal action.

At any time during the investigation, the worker and their employer may reach an agreement, in accordance with the Act, to resolve the situation. The CNESST will then stop its intervention.

The *Loi sur les commissions d'enquête* and the *Loi sur les normes du travail* provide specific powers to the person mandated to conduct the investigation. If the person deems it relevant, they may:

- visit and inspect an employer's workplace or establishment at a reasonable time
- request information and documents
- communicate with any person who could provide or verify information

If the investigation shows that the complaint is unfounded, the worker has 30 days to contest the decision by completing the "Demande de révision de la décision" form.

If the investigation shows that the complaint is founded, the CNESST refers the complaint to the Direction des affaires juridiques.

Transfer of the file to the CNESST's legal affairs department

The CNESST assigns the complaint to a lawyer if no action has succeeded in resolving the situation. The worker does not have to pay any fees when they are represented by a CNESST lawyer.

The worker may also choose to be represented by a lawyer of their choice, at their own expense.

The court sets the date for the hearing. This means that wait times for a hearing can vary.

The situation may be resolved at any time before the hearing. If an agreement is not reached, the parties will be heard by the judge.

Commenté [VM8]: Hyperlien vers la Loi sur les commissions d'enquête : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-37

Commenté [MV9]: Hyperlien vers Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx

Commenté [VM10]: @Intégrateur : Contenu réutilisable no 5

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 98 à 138 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_v-h1 Guide interprétation et Jurisprudence - Art. 98 à 121 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	travail/les-recours-art-98-a-135/les-recours-civils-art-98-a-121/98/index.html Guide interprétation et Jurisprudence - Art. 122 à 123.5 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/124/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Commenté [VM11]: Ces métadonnées sont à titre indicatif seulement. Ce n'est pas une page Web que les internautes pourront consulter.

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	How the labour standards complaints process works
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	When a labour standards complaint is filed with the CNESST, a number of options are provided for to try to resolve the situation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Complaints, standards, labour, file, mediation, investigation, hearing
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les étapes d'une plainte pour les normes du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsqu'une plainte sur les normes du travail est déposée auprès de la CNESST, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lorsqu'une plainte sur les normes du travail est déposée auprès de la CNESST, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les étapes d'une plainte pour les normes du travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lorsqu'une plainte sur les normes du travail est déposée auprès de la CNESST, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte changement statut-TraducEN-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/changement-injustifie-au-statut-dun-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/changement-injustifie-au-statut-dun-salarie/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www.raiddat.org/pdf/info-droits/id-7.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des deux URL
Titre de la page	Complaint concerning the right to maintain employee status
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte pour maintien du statut de salarié
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-02-26 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-17 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Complaint concerning the right to maintain employee status

Workers may file a complaint with the CNESST if they believe that their employer has unfairly changed their status from employee to independent contractor or self-employed worker or if they disagree with this change.

A worker has the right to maintain their status as an employee. An employer may not change this status to that of a person without employee status if the changes made to the way the company is operated do not justify it.

Even if the contract between a worker and an employer contains a provision stating that the worker is a self-employed worker, they may be considered an employee within the meaning of the *Loi sur les normes du travail*. For example, under the Act, a salesperson is an employee, since their employer has control over their work.

How the complaints process works

Filing a complaint

(Contenu réutilisable : nº 1)

Important

A complaint concerning the right to maintain employee status must be filed within a reasonable period of time after the status has been changed by the employer and the worker must still be working for the company.

Analysis of the complaint

(Contenu réutilisable nº2)

Important

If the CNESST decides not to follow up on the complaint after investigation, the worker may still request that their complaint be referred to the Tribunal administratif du travail. Under these circumstances, the CNESST will not represent the worker, who will have to secure the services of a lawyer of their choice.

Investigation

(Contenu réutilisable nº4)

Important

If the CNESST decides not to follow up on the complaint after investigation, the worker may still request that their complaint be referred to the Tribunal administratif du travail. Under these circumstances, the CNESST will not represent the worker, who will have to secure the services of a lawyer of their choice.

Commenté [RN1]: Je crois que cette plainte ne peut pas être déposée en ligne. À vérifier.

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Les travailleuses et travailleurs autonomes

Commenté [MG3]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 1

Commenté [MG4]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 2

Commenté [MG5]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 4

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Transfer of the file to the CNESST's legal affairs department

(Contenu réutilisable nº5)

Important

A complaint concerning the right to maintain employee status is heard by the Tribunal administratif du travail.

The judge has 60 days to render their decision.

Commenté [MG6]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 5

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 86,1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:86_1&pointInTime=20200311#20200311 Guide interprétation et jurisprudence – Art. 86.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/diverses-autres-normes-du-travail-art-85-a-87/861/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Complaint concerning the right to maintain employee status
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers may file a complaint with the CNESST if they believe their employer has changed their status without cause.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Complaint, status, employee, worker, self-employed, change
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour maintien du statut de salarié
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié leur statut sans raison.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié leur statut sans raison.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour maintien du statut de salarié
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur a modifié leur statut sans raison.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte liée salaire-TraducEN-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-liee-au-salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-liee-au-salaire/plainte-liee-au-salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/mesentente-liee-au-salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/porter-plainte-salaire-impaye.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des trois URL de référence
Titre de la page	Wage complaint
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte liée au salaire
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-09 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-19 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-01 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Commenté [TDM1]: Texte non surligné en jaune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Wage complaint

Commenté [RN2]: Est-ce que l'arborescence laisse bien entente qu'il s'agit de normes du travail ?

Workers may file a complaint if they believe their employer is not paying them wages or other amounts of money provided for by law.

The CNESST may claim unpaid amounts of money from the employer, such as:

- wages
- overtime
- vacation indemnity
- statutory holiday indemnity
- termination of employment indemnity

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances

Commenté [VM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés/Jours fériés

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité

The monCalcul tool can be used to calculate certain amounts a worker is entitled to receive. Do not hesitate to use it.

Commenté [VM8]: Hyperlien vers MonCaclcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html

How the complaints process works

Filing a complaint

(Contenu réutilisable : nº 1)

Commenté [MG9]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 1

Important

The worker has 1 year from the time the amounts are due to file a complaint with the CNESST.

Analysis of the complaint

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [MG10]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 2

Important

If the CNESST can follow up on the complaint, it will contact the employer and ask them to pay the amount owed to the worker. If the employer refuses to pay, a person mandated by the CNESST will investigate.

Investigation

(Contenu réutilisable nº4)

Commenté [MG11]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 4

Important

If the investigation shows that the complaint is founded and if the worker and the employer are unable to reach an agreement, the CNESST sends a claim to the employer. The employer has 10 days to pay. If the employer does not pay within the time limit, the CNESST sends a demand letter. If the employer still does not pay, the CNESST may take legal action against the employer to obtain payment on behalf of the worker.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Transfer of the file to the CNESST's legal affairs department

(Contenu réutilisable nº5)

Commenté [MG12]: @intégrateur Mettre le contenu réutilisable nº 5

Important

The CNESST's lawyer sends a demand letter to the employer. The employer then has 20 days to pay. Otherwise, legal proceedings will be notified to the employer by bailiff and filed in the court record in order to initiate legal action.

The wage complaint case is heard by the Cour du Québec or the Superior Court, depending on the amounts claimed.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 98 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:98&pointInTime=20200311#20200311 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 98 à 121 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/les-recours-civils-art-98-a-121/98/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Ma plainte pécuniaire est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1798.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Wage complaint
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Workers may file a complaint with the CNESST to claim unpaid wages or other amounts of money.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Complaint, wages, vacation, holidays, overtime, termination, employment
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte liée au salaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent adresser une plainte à la CNESST pour réclamer du salaire impayé ou d'autres montants d'argent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent adresser une plainte à la CNESST pour réclamer du salaire impayé ou d'autres montants d'argent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte liée au salaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent adresser une plainte à la CNESST pour réclamer du salaire impayé ou d'autres montants d'argent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte congédiement-TraducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/plainte-pour-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/exemples/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des 4 URL
Titre de la page	Complaint concerning dismissal without just and sufficient cause
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-09 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Complaint concerning dismissal without just and sufficient cause

Workers who have been employed by the same employer for at least 2 years may file a complaint if they believe their employer has dismissed them without just cause.

An employer may terminate a worker's employment. This is part of the exercise of their right to manage. However, if a dispute is to be decided by a judge after a termination, layoff or dismissal, the employer must be able to show that there are just and sufficient grounds for their decision.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Droit de gestion

Commenté [MV2]: Hyperlien vers Condition de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Some situations may be considered a dismissal without just and sufficient cause.

Example

Sophie has held the same job for 5 years. Her employer dismisses her, claiming economic difficulties. A few days later, Sophie learns that her employer hired another person, at the same wage, to perform the exact same tasks that she had been doing.

Sophie could file a complaint for dismissal without just and sufficient cause. The employer cannot invoke termination for economic reasons, since they replaced Sophie.

Other situations could be considered a dismissal without just and sufficient cause, including a constructive dismissal or a double sanction.

Constructive dismissal

Constructive dismissal is a roundabout way for an employer to dismiss a worker by presenting the end of employment as a termination or layoff. The worker may also be forced to resign owing to significant and unjustified changes in their working conditions or owing to various forms of harassment.

Commenté [MG3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Example

Patrick has been working as a mechanic 40 hours a week for 10 years. He has always worked full time Monday to Friday from 8:00 a.m. to 5:00 p.m. at an hourly rate of $22.00. His employer tells him that, from now on, he will work 20 hours a week from Monday to Friday from 1:00 p.m. to 5:00 p.m. at an hourly rate of $15.

It could be a case of constructive dismissal. The changes are significant and could force Patrick to leave his job to find working conditions equivalent to those he had before.

Double sanction

An employer may not reprimand a worker twice for the same mistake. For example, if an employer suspends a worker for a mistake they made, the employer may not subsequently decide to dismiss the worker for the same reason.

Commenté [MG4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Example

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Carl has been working as a plant storekeeper for 10 years. His employer accuses him of making a mistake when placing an order and suspends him for 5 days. This is the first time Carl has ever been accused of making a mistake and disciplined. During his suspension, he receives a registered letter informing him of his dismissal.

This is a double sanction and, therefore, a dismissal without just and sufficient cause since, for the same mistake, the employer first suspended Carl and then dismissed him.

What does not constitute dismissal without just and sufficient cause

Commenté [VM5]: Tiroir

Example 1

Anne has been a representative for a cosmetics company for 5 years. During a meeting, her employer informs her that she is being suspended pending an investigation into allegations of theft. The results of the investigation lead to the conclusion that Anne had indeed committed theft. Her employer meets with her again to dismiss her.

The dismissal is justified and is not a double sanction, since the employer waited for the results of the investigation before deciding to dismiss Anne.

Example 2

Maxime has been working for the same company for 3 years. His employer, facing serious economic difficulties, had to lay off several employees. Maxime is dismissed along with all his coworkers who have the same number of years of uninterrupted service.

This is an unfortunate but legal termination. The employer is experiencing real economic difficulties and Maxime is not the only one to have lost his job.

Example 3

Claudie has been a secretary/receptionist for 4 years. She has always worked 40 hours a week, 36 hours during the day and 4 hours one evening a week. Due to a decline in business, her employer decides to no longer open in the evenings. As a result, the employer has to change Claudie's schedule to 36 hours a week. Claudie claims it is a constructive dismissal.

This is not a constructive dismissal, since no major changes were made to Claudie's working conditions.

How the complaints process works

Filing a complaint

(Contenu réutilisable : nº 1)

Commenté [MG6]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 1

Important

The worker has 45 days from the date of their dismissal to file their complaint.

Analysis of the complaint

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [MG7]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mediation

(Contenu réutilisable nº3)

Transfer of the file to the CNESST's legal affairs department

(Contenu réutilisable nº5)

Important

A complaint concerning dismissal without just and sufficient cause is heard by the Tribunal administratif du travail.

If the judge determines that the complaint is founded, they may:

- order the employer to reinstate the worker in the job they held before their dismissal
- order the employer to pay the worker an indemnity equivalent to the wages lost since their dismissal
- render any other decision they consider fair and reasonable

In the case of a domestic and a babysitter or care provider, the judge may not order the employer to reinstate the worker in the job they held prior to their dismissal.

Commenté [MG8]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 3

Commenté [MG9]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable no 5

Commenté [VM10]: Hyperlien vers le Tribunal administratif du travail : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Commenté [FC011]: Hyperlien vers le site du TAT : https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [VM12]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/aide familiale domestique

Commenté [VM13]: Conditions de travail/Conditions particulières/Les gardiennes et gardiens de personnes

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 124 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:124&pointInTime=20200311#20200311 Guide interprétation et jurisprudence – Art. 124 à 135 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/124/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Ma plainte est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1799.aspx
Hyperlien vers Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Complaint concerning dismissal without just and sufficient cause
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Workers may file a complaint with the CNESST if they believe their employer has dismissed them without just cause.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Complaint, dismissal, mediation, hearing
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur les a congédiés injustement.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur les a congédiés injustement.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leur employeur les a congédiés injustement.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte harcèlement psy ou sexuel-TraducEN-V007**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-1-le-depot-dune-plainte/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-2-lanalyse-preliminaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-3-la-mediation/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-4-lenquete/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-5-la-preparation-du-dossier-en-vue-de-laudience-devant-le-tribunal-administratif-du-travail/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/etape-6-laudience-devant-le-tribunal-administratif-du-travail/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique-ou-sexuel/plainte-pour-harcelement-psychologique/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-psychologique-au-travail?gclid=EAIaIQobChMI6-jhsJGf6AIVAuiGCh3xQQrhEAAYASAAEgJ09vD_BwE
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des URL de référence
Titre de la page	Complaint concerning psychological or sexual harassment
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Langue (FR ou EN)	EN

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-09 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-20 : harmonisation 2020-03-25 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-00-00 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Complaint concerning psychological or sexual harassment

In the event of psychological or sexual harassment in the workplace, workers may file a labour standards complaint with the CNESST.

If the harassment resulted in a psychological injury certified by a physician, the worker could be compensated by the CNESST following a review of their file. In this case, the worker is advised to make a work accident claim and file a labour standards complaint.

If the complaint concerns discriminatory behaviour, a complaint may also be filed with the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Note
Please read our examples. They will help you recognize situations of psychological or sexual harassment in the workplace.

How the complaints process works

Filing a labour standards complaint

(Contenu réutilisable : nº 1)

Important
The worker has 2 years from the date of the last incident of harassment to file a complaint.

Analysis of the complaint

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Quoi faire si vous avez un accident du travail?

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : http://www.cdpdj.qc.ca/fr/Pages/default.aspx

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail/Harcèlement psychologique ou sexuel/ Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel/Exemples

Commenté [MG5]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 1

Commenté [MG6]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Important

If the CNESST cannot follow up on the complaint, the worker may still request that their complaint be referred to the Tribunal administratif du travail. Under these circumstances, the CNESST will not represent the worker, who will have to secure the services of a lawyer of their choice.

Mediation

(Contenu réutilisable nº3)

Commenté [MG7]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 3

Investigation

(Contenu réutilisable nº4)

Commenté [VM8]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 4

The names of witnesses or any other people met with in the course of a psychological or sexual harassment investigation will not be disclosed under any circumstances.

Important

If the CNESST decides not to follow up on the complaint after investigation, the worker may still request that their complaint be referred to the Tribunal administratif du travail. Under these circumstances, the CNESST will not represent the worker, who will have to secure the services of a lawyer of their choice.

Transfer of the file to the CNESST's legal affairs department

(Contenu réutilisable nº5)

Commenté [MV9]: @intégrateur : mettre le contenu réutilisable nº 5

Important

A complaint concerning psychological or sexual harassment is heard by the Tribunal administratif du travail.

Commenté [VM10]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail : https://www.taq.gouv.qc.ca/

If the judge determines that the worker has been the victim of psychological or sexual harassment and that the employer has not fulfilled their obligations, they may order the employer to:

Commenté [FC011]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur

- reinstate the worker in their job
- pay the worker an indemnity equivalent to the wages lost, where applicable
- take reasonable steps to put an end to the harassment
- pay the worker punitive and moral damages and interest
- pay the worker an indemnity for loss of employment, where applicable
- pay for the psychological support required by the worker for a reasonable period (this period is determined by the judge)
- amend the worker's disciplinary record

Commenté [TDM12]: Dans le texte français, on peut lire : « … il peut ordonner l'employeur de… ordonner l'employeur de verser… ».

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 123.6 à 123.16 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_v-gb:l_ii_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 123.6 à 123.16 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-en-cas-de-harcelement-psychologique-art-1236-a-12316/12316/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-998web.pdf Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx Ma plainte est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1799.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Exposé des faits À VENIR Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Complaint concerning psychological or sexual harassment
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	In the event of psychological or sexual harassment in the workplace, workers may file a complaint with the CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Complaint, harassment, psychological, sexual, mediation, investigation, hearing
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**SC-Plaintes et recours-Plainte pratique interdite-TraducEN-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/plainte-pour-pratique-interdite/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/pratiques-interdites/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/porter-plainte-pratique-interdite.aspx https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-motifs-interdits-de-congediement-et-de-sanctions http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/pratiques-interdites-congediement.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des 3 URL
Titre de la page	Complaint concerning a prohibited practice
Libellé de navigation	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Normes du travail/Plainte pour pratique interdite
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-10 : création de la fiche 2020-03-17 : mise à jour de la rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-03-23 : harmonisation 2020-03-26 : envoi en révision et commentaires 2020-04-27 : mise à jour de la rédaction 2020-04-27 : retour en révision et commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-21 : envoi en révision linguistique 2020-06-11 : envoi en approbation finale 2020-07-02 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Commenté [TDM1]: Non surligné en jaune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Complaint concerning a prohibited practice

Workers may file a complaint if they believe they are the victim of sanctions, discriminatory measures or reprisals prohibited by law on the part of their employer.

Recognizing a prohibited practice

In certain circumstances, an employer is prohibited from imposing a sanction on a worker. For example, a worker may not be dismissed, suspended, transferred or have any other sanction imposed on them if they:

- exercise a recognized right (for example, a wage claim or the right to vote in a provincial election)
- are absent on sick leave or after having been the victim of a criminal offence or domestic or sexual violence
- refuse to work more than their regular hours to fulfil family obligations
- are absent on maternity leave, paternity leave or parental leave

Example 1
Jacynthe just found out she is pregnant. She tells her employer the good news and discusses her maternity leave with them. A few days later, she finds out she has been dismissed. Jacynthe could file a complaint concerning a prohibited practice. An employer may not dismiss a worker because she is pregnant.

Example 2
François has to take time off work because his child's daycare is closed due to a plumbing problem. His employer threatens to dismiss him. If dismissed, François could file a complaint concerning a prohibited practice. An employer may not dismiss a worker who is absent from work to fulfil family or parental obligations.

Section 122 of the *Loi sur les normes du travail* provides for several other grounds for the various prohibited practices.

If a worker is dismissed or disciplined for a reason prohibited by the Act, it will be up to the employer to prove that they did not do so.

How the complaints process works

Filing a complaint

(Contenu réutilisable nº1)

Important

The worker has 45 days to file a complaint from the day of their dismissal or the sanction. In the case of a worker who is forced to retire, or who has a sanction imposed on them after refusing to retire, the time limit is 90 days.

Analysis of the complaint

(Contenu réutilisable nº2)

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes d'acte criminel

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel

Commenté [5]:

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité

Commenté [8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de paternité

Commenté [9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental

Commenté [10]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [VM11]: Hyperlien vers article 122 de la Loi sur les normes du travail : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:122&pointInTime=20200513#20200513

Commenté [MG12]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 1

Commenté [MG13]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mediation

(Contenu réutilisable nº3)

Transfer of the file to the CNESST's legal affairs department

(Contenu réutilisable nº5)

Important

A complaint concerning a prohibited practice is heard by the Tribunal administratif du travail. If the judge determines that the complaint is founded, they may order the employer to:

- reinstate the worker in their job with all their rights and privileges
- pay the worker an indemnity equivalent to the amount of wages and benefits lost as a result of the sanction

In the case of a domestic or a babysitter or care provider, the Tribunal administratif du travail judge may only order the employer to pay them an indemnity for the wages and other benefits they did not receive as a result of their dismissal.

Commenté [MG14]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 3

Commenté [MG15]: @intégrateur : Mettre le contenu réutilisable nº 5

Commenté [FC016]: Hyperlien vers le site du TAT : https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [VM17]: Hyperlien vers Tribunal administratif du tribunal : https://www.taq.gouv.qc.ca/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 122 à 123.5 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_v-gb:l_ii-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 122-123.5 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/122/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu	Ma plainte est confiée à un avocat – Que se passe-t-il maintenant? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1799.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Formulaire Demande de révision de la décision – Normes du travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5072.aspx Formulaire Désistement d'une demande de révision – Travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5015_travailleur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Complaint concerning a prohibited practice
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Workers may file a complaint with the CNESST if they believe they are the victims of a practice prohibited by law.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Complaint, practice, prohibited, mediation, investigation, hearing
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour pratique interdite
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient qu'ils sont victimes d'une pratique interdite par la loi.
twitter:card	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient qu'ils sont victimes d'une pratique interdite par la loi.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour pratique interdite
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte à la CNESST s'ils croient qu'ils sont victimes d'une pratique interdite par la loi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0-Échafaudage-TraducEN-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/effondrement-echafaudage.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Barre d'assurance horizontale https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9032.aspx Échafaudages - Type : cadres métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1703.aspx Précautions à prendre avant d'utiliser un échafaudage sur cadres pour travaux légers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9030.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Scaffolding
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Échafaudages
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-25 : création de la fiche 2020-01-09 : rédaction – modification du gabarit en atelier 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : Approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Scaffolding

Workers who use a scaffold to perform work at heights are exposed to several hazards, such as the scaffold collapsing or overturning. To avoid these hazards, scaffolding must be erected in accordance with certain safety rules.

The main risk of collapse or overturning are a support footing giving way, failure to secure the scaffold to the construction, the overloading of work platforms or wind force when tarpaulins are used to protect materials from bad weather.

Workers must also observe safety rules when working on a scaffold. These rules will prevent materials from falling on people on the ground or on a lower level, or falls from a height. These accidents can cause serious injury, paralysis or death.

Safety rules for all workplaces where scaffolding is used

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Scaffolding

To prevent the risk of a scaffold collapsing or overturning, the employer must: • **secure the scaffold to a building or structure with anchors, or to the ground with guys**	s. 3.9.2 of the CSTC s. 3.9.10 of the CSTC s. 33(1) RSST
• **make sure the metal uprights are set on plates and planks** **Reference to section 5.7 of CSA Standard Z797-09** 5.7. Base plates and screw jacks Base plates must be installed under each upright. Adjustable base plates or screw jacks should be used, as they allow for minor adjustments to keep the scaffold level and plumb. The screw jack must be inserted into the upright in accordance with the manufacturer's recommendations, or at least one third of the screw jack's length. The base plates of the scaffold must be centred over the sills and should be nailed to them in the holes provided for this purpose. This should be done as soon as the first scaffold frame or level has been erected and plumbed.	ss. 3.9.5(1) and (1.1) of the CSTC s. 33(3) of the RSST s. 51(7) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must also be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **The entrance to the scaffold platform must be clear of obstacles and via a ladder, stairs or the interior of the building.**	s. 3.9.11 of the CSTC
• **Platforms must be at least 470 mm wide and clear of all obstacles, and the edges must be less than 350 mm from the construction. The**	s. 3.9.8 of the CSTC

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à à la sécurité/Chute de plus de 3 m

Commenté [GM2]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers la Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2055.aspx

Commenté [DM4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_2&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_10&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_5

Commenté [DM8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM10]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [DM11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_11

Commenté [DM12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_8

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

components of the platform must be installed so that they cannot slide or topple.	
• **The components of the scaffolding must be in good condition and properly installed.**	ss. 3.9.2(a) and 3.9.3.3 s. 3.9.9(c) of the CSTC
• **Scaffolding must be fitted with guardrails when workers are exposed to a risk of falling more than 3 m.**	s. 2.9.2(3) of the CSTC s. 33.4 of the RSST
• **The wheels and castors on mobile scaffolding must be fitted with brakes or another braking device.**	s. 3.9.19 of the CSTC
• **Scaffolding must not be erected in proximity to power lines.**	s. 5.2.1 of the CSTC
• **Before installation, plans signed and sealed by an engineer must be sent to the CNESST and be available on request for any metal scaffolding more than 18 m in height.**	ss. 2.4.1(2)(e) and 2.4.1(5)
• **When a safety tarpaulin or net is installed on a scaffold, the number and type of anchors must comply with an engineer's plan or the manufacturer's recommendations. For scaffolding less than 18 m in height, the anchors may also comply with the requirements of the CSTC, depending on whether it is a tarpaulin or net, as well as on the region where the scaffolding is installed.**	s. 3.9.10 of the CSTC and Schedule 0.2

Protective measures

Scaffold guardrail
Horizontal safety rail
Harness and fall arrest device

Commenté [DM13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_2

Commenté [DM14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_9_9

Commenté [TS15]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [DM16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_2&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_19

Commenté [DM19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:5_2_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [DM20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101#se:2_4_1

Commenté [DM21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20160101?#se:3_9_10

Commenté [TS22]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [TS23]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Barre d'assurance horizontale

Commenté [TS24]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2055.aspx Échafaudages - Type : cadres métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1703.aspx Échafaudage - composant : garde-corps https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1694.aspx Échafaudages – Composant : planchers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1693.aspx Précautions à prendre avant d'utiliser un échafaudage sur cadres pour travaux légers https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_9030.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS25]: Logo pas à jour, mais pertinent

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Scaffolding
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Safety measures for scaffolding work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Collapse, scaffold, overturning, erected, compliance, rules, safety, hazard, worker, height
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Échafaudages
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.
twitter:card	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Échafaudages
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec des échafaudages.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0-RochesInstables-TraducEn-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/roches-instables.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Unstable rocks
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risque/Risques liés à la sécurité/Roches instables
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-20 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-26 : ajout tiroir écailler et transfert dans parcours 1.2 (mines) 2020-03-02 : envoi en révision et commentaires 2020-04-25 : transfert en rédaction finale 2020-04-28 : envoi en révision linguistique 2020-05-20 : envoi en approbation finale 2020-06-03 : intégration des commentaires du secteur 2020-06-04 : prêt pour intégration 2020-06-15 : assurance qualité (juin 2020)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Unstable rocks

Unstable rocks on the roofs or walls of underground mining excavations are one of the main hazards for mining workers. Drilling, excavation, bolting, underwinning, mucking and driving in a mine are particularly hazardous.

An unstable rock that falls from a wall can trap workers if an exit is blocked or cause fractures, internal bleeding or even death. To ensure the stability of an underground excavation and prevent accidents, a good knowledge of the rock must be obtained by carrying out studies and field measurements and by observing the behaviour of the rock during operations. The employer and the worker also have a shared responsibility to implement preventive measures and ensure they are rigorously applied.

Safety rules

Zero tolerance

If this rule is not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Unstable rocks

The roof, walls and working face of an underground excavation must be sounded and scaled to keep them free of any rocks that may come loose. **Except in a mine containing soluble minerals, the roof, walls and working face of an underground excavation must be washed before sounding and scaling to eliminate any dust.**	ss. 28 and 35 of the RSSM
Plans and specifications drawn up by an engineer are required before undertaking an underground excavation. The plans and specifications must be updated by an engineer as the work progresses.	s. 28.01 of the RSSM

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **while sounding work is being carried out, noisy machines or tools that prevent the worker from hearing the sound of their scaling bar may not be used**	s. 36 of the RSSM
• **all entrances to an underground excavation that is non compliant and no longer in operation must be closed. "No entry" signs must be posted at each closed entrance**	s. 16 of the RSSM
• **any person who works underground must undergo training in occupational health and safety and hold a certificate to that effect**	s. 27.1 of the RSSM

Commenté [FC01]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TDM2]: À mettre au pluriel? « If these rules are not… »

Commenté [GM3]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2058.aspx

Commenté [TS4]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:28&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:35&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS6]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:28_01&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [FC07]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS8]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:36&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS9]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:16&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS10]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:27_1&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Scaling

Before moving into a newly excavated area, the worker must take the time to check if the area is safe. They must:

- make sure they use scaling bars of appropriate lengths and in good condition. The bars must be able to be used at a maximum angle of 45 degrees
- make sure the work area is quiet so they can hear the sound of the scaling bar
- remain on sounded and scaled ground, adopt a stable position and make sure there is a clear space so they can move back suddenly
- make sure the loose rock falls so as not to bounce back on them, their co-workers or the equipment
- be aware that a rock may fall upon first contact with the bar
- make sure safe ground conditions are maintained at all times
- inspect and sound the ground from the secure area to the newly excavated area

Commenté [FC011]: Tiroir fermé

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2014
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Roches instables : danger d'être frappé par une roche instable dans une mine souterraine https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2058.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Unstable rocks
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Safety measures for working in underground mining excavations to avoid hazards with unstable rocks.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Rocks, unstable, excavations, mining, underground, roofs, walls, hazard, preventive measures
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Roches instables
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour le travail dans des excavations minières souterraines pour éviter les dangers avec les roches instables.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour le travail dans des excavations minières souterraines pour éviter les dangers avec les roches instables.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Roches instables
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour le travail dans des excavations minières souterraines pour éviter les dangers avec les roches instables.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-ET-MI-T0Tranchees-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/effondrement-creusement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Pour mieux exécuter les travaux de creusement, d'excavation et de tranchée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_2301.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Trenches and excavations without shoring
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Tranchées et excavations sans étançon
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-15 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale (intégration des commentaires du secteur) 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Trenches and excavations without shoring

Trenches and excavations are work areas that are hazardous for workers if they are not shored. In the construction sector, foundation work is the main hazardous task.

Workers are sometimes trapped or buried in trenches and excavations as a result of the walls caving in or a landslide. These accidents can cause fractures, internal bleeding, suffocation, crush syndrome or even death.

The employer is responsible for implementing preventive measures to provide safe working conditions for their work team when accessing a trench or excavation. Shoring is the best way to avoid any risk of a cave-in and ensure the safety of workers.

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Trenches and excavations without shoring

During trench or excavation work, shoring is the best way to prevent a cave-in, but is not required in the following cases: • the trench or excavation is dug out of solid rock • workers are not required to enter the trench or excavation • there is no risk of the walls caving in and their slope is less than 45 degrees from a point less than 1.2 m from the bottom • there is no risk of the walls caving in and an engineer certifies that shoring is not necessary **Landslide hazard** There is a risk of a landslide • when the slope is greater than the angle of repose of the soil • when there are cracks in the soil • when there is bulging of the wall • when there is a significant amount of water, loose blocks or materials placed within 1.2 m of the top of the walls • when vehicles or machinery are driven or parked within 3 metres of the top of the walls	s. 3.15.3.1 (1), (2) and (3) of the CSTC

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker.

• shoring must comply with the plans and specifications of an engineer	s. 3.15.3(1) of the CSTC
• materials must be placed more than 1.2 m from the top of the walls	s. 3.15.3(5)(a) of the CSTC
• vehicles and machinery must be driven or parked more than 3 m from the top of the walls, unless reinforced shoring has been used	s. 3.15.3.5(b) of the CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement des parois d'un creusement non étançonné https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2054.aspx

Commenté [3]: Hyperlien vers LégisqQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM4]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [6]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [7]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• shoring must extend 300 mm outside the trench or excavation, except when it is dug on a public road and it must be covered to allow for the passage of traffic during periods when work is not in progress	s. 3.15.3(2) of the CSTC
• when workers are in a trench or excavation, the employer must post an experienced person at the surface to detect faults, falling rocks or any other source of danger	s. 3.15.4(3) of the CSTC
• during the work, the employer must ensure that the walls are inspected and maintained so there are never any: o rocks or materials that might become loose o overhanging masses	s. 3.15.3(4) of the CSTC
• continuous barriers or barricades or a warning line must be set up at the top of any trench or excavation that is more than 3 m deep or that may constitute a hazard for workers or the public	s. 3.15.5(1) of the CSTC

Commenté [8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_4&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_3&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_5&pointInTime=20180312#20180312

Protective measures

Warning line

Commenté [12]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Ligne d'avertissement

Shoring

Commenté [GM13]: Tiroir fermé.

When there is a risk of rock blocks coming loose or sliding off one of its walls, measures to eliminate the risk must be taken. Shoring is one such measure.

For a trench or excavation that is deeper than 6 m, before work begins, the employer must send the CNESST the installation and dismantling plans and procedures signed and sealed by an engineer from the shoring manufacturer.

Types of shoring

Commenté [14]: images p.15 de pdf au besoin https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-2301web.pdf

- Prefabricated steel shoring
- Timber shoring, built on site
- Hydraulic shoring, pre-assembled or assembled on site
- Custom made shoring

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Pour mieux exécuter les travaux de creusement, d'excavation et de tranchée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_2301.aspx Pour exécuter de façon sécuritaire vos travaux dans les creusements, les excavations et les tranchées https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/700/Pages/DC-700-310.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Danger dans les tranchées https://www.youtube.com/watch?v=-Mk4GfJz138&feature=youtu.be&hd=1
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [15]: Note : Le logo n'est pas à jour

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Trenches and excavations without shoring
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Safety measures for trench and excavation work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	excavation, shoring, cave-in, accident, measures, preventive, trench, mandatory, wall, excavation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Tranchées et excavations sans étançon
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Tranchées et excavations sans étançon

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux dans des tranchées et des excavations.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RC-MatDang-T0-Amiante-TraducEN-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/amiante.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Vestiaire double contigu à une zone de travail contaminée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx Gestion sécuritaire de l'amiante – Guide https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/dc_200_1571.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Asbestos
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques Chimiques/Amiante
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour en rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Commenté [TS1]: 2013, logo pas à jour mais contenu pertinent

Commenté [TDM2]: Non surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Asbestos

The sale, import and use of asbestos and asbestos-containing products has been prohibited by the federal government since December 30, 2018. The federal regulations do not apply to tailings that contain asbestos, with some exceptions. Asbestos can also be found in pre-ban materials and products. If these materials or products are in poor condition or have to be worked or handled, asbestos fibres may become detached from them.

On construction sites, several tasks can expose workers to asbestos dust. Examples include the removal of interior finishings (plaster, rough plaster, stucco, insulation, etc.) containing asbestos or the cutting and drilling of vinyl tiles containing asbestos.

In an establishment, for example, a worker may be exposed to asbestos dust in a process plant that uses asbestos-containing tailings.

Exposure to asbestos dust can cause asbestosis, mesothelioma or lung or laryngeal cancer. These diseases can lead to respiratory disorders ranging from shortness of breath on exertion to severe respiratory failure.

The employer is responsible for implementing preventive measures. Several of these measures are required in the presence of asbestos dust, such as wetting materials, a ventilation system, delimitation of the work area, protective clothing and respiratory protective equipment (RPE).

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Asbestos

To reduce workers' exposure to asbestos dust, the employer must: • **check for the presence of asbestos and, where applicable, the types present before undertaking work likely to produce asbestos dust**	**s. 69.11 of the RSST** **s. 3.23.3 of the CSTC**
• **provide the worker with appropriate respiratory protective equipment** **Important!** **In an establishment, the employer must take the required steps to control the emission of asbestos dust before undertaking work on asbestos-containing materials or products, including flocking and heat-insulating materials. In this respect, the employer has the same obligations as those set out for construction sites.**	**ss. 3.23.14.1, 3.23.15(1), 3.23.15(2), 3.23.16(1) and 3.23.16(2) of the CSTC** **s. 69.14 of the RSST (in reference to sections of the CSTC)**

Other preventive measures

Depending on the work situation, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the health of the worker:

Commenté [GM3]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Amiante : danger de l'exposition aux poussières d'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2051.aspx

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_11&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_3&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_14_1

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_16

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_14&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [GM11]: Tiroir toujours ouvert.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **use an airtight enclosure if necessary and appropriate ventilation during high-risk work**	ss. 3.23.16(8), 3.23.16(9) and 3.23.16.1(2) of the CSTC
• **thoroughly wet the asbestos material or use a vacuum cleaner with a high efficiency filter**	ss. 3.23.8(2), 3.23.9, 3.23.10 and 3.23.12 of the CSTC
• **for moderate- or high-risk work, provide the worker with protective clothing**	ss. 3.23.15(3) and (6), 3.23.16.1(1) of the CSTC
• **place debris in sealed, identified containers**	s. 62 of the RSST, ss. 3.23.10 and 3.23.13 of the CSTC
• **inspect any building built before February 15, 1990 to locate flocking and inspect any building built before May 20, 1999 to locate heat-insulating materials**	s. 69.3 of the RSST
• **check the condition of asbestos-containing flocking and heat-insulating materials during the initial inspection and every 2 years thereafter**	s. 69.8 of the RSST
• **establish and maintain a register on the safe management of asbestos**	s. 69.16 of the RSST
• **repair or remove damaged materials likely to contain asbestos (MLCA) (flocking, heat-insulating materials and other interior finishes)**	ss. 69.9 and 69.13 of the RSST
• **disclose to any person who is planning or will be carrying out work likely to produce asbestos dust the entries relevant to the work that are noted in the register**	s. 69.17 of the RSST
• **train and inform workers on the risks, prevention methods and safe working methods before undertaking work likely to produce asbestos dust**	s. 69.15 of the RSST s. 3.23.7 of the CSTC
• **send the notice of opening to the CNESST, including the methods and procedures used and a certificate of the existence of a training and information program for asbestos removal or asbestos demolition work**	s. 2.4.1(1.1)(k) of the CSTC
• **prevent the dispersal of debris from asbestos-containing materials during outdoor work**	s. 3.23.10 of the CSTC
• **post an "Asbestos – Danger" sign at each entrance to the work area for moderate- and high-risk work**	s. 3.23.15(11) of the CSTC
• **make sure workers follow decontamination procedures**	ss. 3.23.15(7) and (8), 3.23.16(7) and 3.23.16.1(3) of the CSTC

Protective measures

Respiratory protective equipment
Protective clothing

Materials that may contain asbestos

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_16_1&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_8

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_16

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:62&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_10

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_13

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_3&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_8&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_16&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_9

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_13

Commenté [TS24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20130606#se:69_17

Commenté [TS25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:69_15&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_23_7&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_4_1&pointInTime=20180308#20180308

Commenté [TS28]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS29]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS30]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_23_15

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de ...

Commenté [GM33]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Some construction materials may contain asbestos. Asbestos may have been added during manufacture or the materials may contain asbestos naturally. These materials include:

- heat-insulating materials
- flocking
- fibre cement materials (exterior cladding panels, soffit panels, pipes, etc.)
- plaster, stucco, rough plaster and other decorative finishes
- vinyl floor tiles on cement board and their adhesives
- ceiling tiles and their adhesives and suspended ceiling panels
- gypsum panels and joint compounds
- asphalt roof shingles and roofing felt
- various insulating materials (boiler, ventilation duct) and vermiculite insulation

The presence of asbestos is rarely indicated on a material containing asbestos.

Materials that do not contain asbestos

- Wood, natural stone, marble, sandstone, glass, plastic and metals
- Gypsum panels and joint compounds manufactured by North American companies since January 1, 1980
- Flocking installed in buildings and civil engineering structures since February 15, 1990
- Heat-insulating materials installed in buildings and civil engineering structures since May 20, 1999

How to check if a material contains asbestos

Québec regulations require that all materials likely to contain asbestos be presumed to contain asbestos unless otherwise demonstrated. To check whether a material contains asbestos:

- do laboratory tests on a sufficient number of representative samples
- inquire with the client, who will have done these tests himself
- consult a technical data sheet or a data sheet that shows the composition of the material

Decontamination area

Image du vestiaire double

Commenté [GM34]: Tiroir fermé.

Commenté [GM35]: Tiroir fermé.

Commenté [GM36]: Tiroir fermé.

Commenté [TS37]: Intégrer image suivante, si possible https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Amiante : danger de l'exposition aux poussières d'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-2051.aspx Identification des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_2017.aspx Vestiaire double contigu à une zone de travail contaminée https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_723.aspx Gestion sécuritaire de l'amiante – Guide https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/dc_200_1571.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différences entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS38]: 2013, logo pas à jour mais contenu pertinent

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Astestos
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to protect workers exposed to asbestos dust.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Asbestos, dust, hazard, exposure, contact, measures, work, preventive, worker, safe
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Amiante
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.

Commenté [TDM39]: Non surligné en jaune.

Commenté [TDM40]: Non surligné en jaune

Commenté [TDM41]: Non surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Amiante
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière d'amiante.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RC-MatDang-Tol0-Silice-TradcuEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/silice-cristalline.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Connaissez-vous la silice cristalline? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_450_1.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Crystalline silica
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques Chimiques/Silice cristalline
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-11 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Crystalline silica

Quartz is the most common form of crystalline silica. Quartz is found in brick, mortar, plain pavement, concrete, rock and granite. Activities such as demolishing, crushing, drilling, sawing, grinding, sanding and sweeping materials containing crystalline silica expose workers to its dust.

Exposure to crystalline silica dust can cause respiratory disorders ranging from shortness of breath on exertion to severe respiratory failure, which are symptoms of silicosis. It can also lead to asthma, emphysema, silicosis, lung cancer and death, among others. The employer is responsible for implementing measures to control crystalline silica emissions at source. Where necessary, they must also put a respiratory protection program in place and train workers on the wearing, maintenance and storage of respiratory protective equipment.

For their part, workers must wear respiratory protective equipment, in addition to having a means of control at source, for zero tolerance activities. Respiratory protective equipment must be as stipulated in the *Guide des appareils de protection respiratoire utilisés au Québec*. It must be selected, adjusted, used and cared for in accordance with CSA Standard Z94.4-93, "Selection, Use and Care of Respirators".

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Crystalline silica

To reduce exposure to crystalline silica dust, the employer must provide workers with appropriate respiratory protective equipment and make sure they wear it. **Activities targeted by this rule** Targeted activities are activities known to expose workers to higher than standard concentrations of respirable crystalline silica. They include activities such as sawing, jackhammering, drilling, grinding, sanding, roughening, abrasive blasting, polishing, manual chipping and cutting. Specific requirements apply during abrasive blasting work.	**s. 45 of the RSST** **s. 2.10.9 of the CSTC** **s. 51(5) of the LSST** **ss. 68 and 69 of the RSST** **Section 3.20 of the CSTC**

Other mandatory preventive measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to control the risks associated with crystalline silica:

• **implement measures to ensure that crystalline silica emissions are controlled at source. For example:** o **use wet processes** o **equipment fitted with a source capture system** **or** o **local ventilation systems**	s. 107 of the RSST s. 2.10.8 of the CSTC s. 51(5) of the LSST
• **develop and implement a respiratory protection program and train workers on the wearing, care and storage of respiratory protective equipment**	s. 45 of the RSST This section also

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Guide des appareils de protection respiratoire utilisés au Québec https://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/apruq/guide-reglementaire/Documents/GuideAPR2002.pdf

Commenté [TDM2]: Statut « annulé » sur le site du Conseil canadien des normes.

Commenté [GM3]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:45&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_9&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:68

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_20_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM9]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:107&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_8&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:45&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	applies to construction sites.
• **train and inform workers on the risks associated with exposure to crystalline silica and on the use of means to control silica emissions**	s. 51(9) of the LSST
• **make sure that the equipment used to prevent the emission of silica dust is in working order and operating optimally during operating hours**	s. 5 of the RSST This section also applies to construction sites.
• **inspect mechanical ventilation systems at least once a year**	s. 104 of the RSST
• **ensure proper maintenance of the premises by limiting dust**	s. 17 of the RSST This section also applies to construction sites.
• **replace silica-containing materials where possible**	s. 39 of the RSST

Protective measures

- Respiratory protective equipment
- Protective clothing

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:104&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:17&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:39&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Appareil de protection respiratoire

Commenté [GM19]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Vêtement de protection

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Silice cristalline : danger de l'exposition aux poussières de silice https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC100-2059.aspx Connaissez-vous la silice cristalline? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_450_1.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Guide des bonnes pratiques : Prévention de l'exposition des travailleurs à la silice à l'intention des entreprises du secteur de la transformation du granit et autres matériaux contenant du quartz https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1039.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [TS20]: 2012, logo pas à jour, mais doc semble complet

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Crystalline silica
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to protect workers exposed to crystalline silica dust
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Dust, silica, crystalline, exposure, measures, preventive, protect, quartz, granite, marble
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Silice cristalline
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Silice cristalline
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à la poussière de silice cristalline

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RME-T0-Machines-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/securite-des-machines.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1579.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Working with moving machinery
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Travail avec une machine en mouvement
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-25 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-30 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Working with moving machinery

In many sectors, workers must use machinery to perform their tasks. In construction, agriculture, cabinet making, food processing or factories, workers who use machinery must be able to do so safely.

The employer must implement measures to ensure that workers never come in contact with a moving part. They must inspect machinery regularly to ensure that all guards are in place and in good condition before use. If they find that they are missing or in poor condition, they must install new ones.

Workers are responsible for applying these measures and using the protective equipment provided. This will significantly reduce the risk of serious injury, amputation or death.

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Working with moving machinery

Install guards or safety devices to control access to the moving parts of a machine during operation.	ss. 182, 183, 197, 207, 208, 226(3), 266 and 271 of the RSST ss.3.10.13(1), 3.10.14, 3.10.15, 3.16.9(2) and 3.16.9(6)(a) of the CSTC ss. 373(4) and 373(7) of the RSSM s. 56 of the RSSTAF (refers to the RSST) s. 51(7) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must also be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **use an energy control method such as lockout during repair, maintenance, cleaning or blockage clearing work that requires even partial dismantling of machine parts or when the safety devices are rendered ineffective or removed**	s. 2.20.2 of the CSTC s. 188.2 of the RSST s. 41.3 of the RSSTAF s. 51(3) of the LSST
• **when replacing a guard or safety device, make sure the replacement guard or safety device offers a level of safety at least equivalent to that offered by the original part**	s. 188 of the RSST
• **fit bench grinders with the required guards and safety devices, namely, a casing, a spark shield, a workpiece support and a transparent screen**	s. 201 of the RSST
• **fit circular saws with a splitter**	s. 211 of the RSST

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:182&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:183&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:197&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:207&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS6]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:208&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:226&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:266&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:271&pointInTime=20180605#20180605

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_13

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_14

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_10_15

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_16_9

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180418#20180418

Commenté [GM16]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S- ...

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:188

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:201

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:211

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **when the work allows, use accessories such as push sticks or jigs on woodworking machines to keep the worker's hands away from the danger zone**	s. 213 RSST
• **fit woodworking machines that may cause pieces to fly off with devices to prevent kickback**	s. 214 of the RSST

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:213

Commenté [TS24]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013#se:214

Specific measures for a sector of activity

Agriculture

In agriculture, accidents caused by a moving part can occur with several machines (tractors, combine harvesters, hay presses, etc.). The power transmission components of these machines (power take-off, drive shaft, pulley, etc.) can cause serious injury. They must be fitted with an effective guard to prevent access.

Example of safety measures with a drive shaft

The employer must:

- install a tube guard on the drive shaft and a shield or housing on the power take-off of the tractor and on the receiving shaft of the connected machine
- check the condition of the guards regularly and replace them if they are damaged
- make sure the drive shaft guard is rotating freely at all times. Disengage the power take-off and shut the engine off before checking this



The worker must:

- wear close-fitting clothes and tie long hair back
- stay a safe distance away, even when guards are in place
- never step across a drive shaft

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Sécurité des machines : danger de contact avec une pièce en mouvement https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2057.aspx Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1579.aspx Une nouvelle réglementation clé pour contrôler les sources d'énergie https://www.preventionautravail.com/droits-et-obligations/316-le-nouveau-cadre-legal-concernant-le-cadenassage-et-les-autres-methodes-de-controle-des-energies.html Plan d'action Établissements - Volet Sécurité des machines https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_9123.aspx Sécurité des machines - Phénomènes, situations, événements dangereux et dommages https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1581.aspx Sur votre ferme, contrôlez les énergies (dépliant) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1782.aspx Comment entretenir sécuritairement vos machines et vos installations électriques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1043.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Vidéos pas à jour https://www.youtube.com/watch?v=AXE1EbUVMqs https://www.youtube.com/watch?v=PFqMRFA6o-w
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Working with moving machinery
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to protect workers who use moving machinery

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Work, machine, moving, part, measures, preventive, contact, equipment, safety
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travail avec une machine en mouvement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travail avec une machine en mouvement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs qui utilisent une machine en mouvement

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-T0-Chute3m-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/chutes-de-hauteur-de-plus-de-3-metres.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Gardez les pieds au sol, même en hauteur https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1747.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx Chutes de hauteur : le Guide de conception des systèmes de corde d'assurance horizontale actualisé https://www.preventionautravail.com/recherche/366-chutes-de-hauteur-le-guide-de-conception-des-systemes-de-cordes-d-assurance-horizontales-actualise.html Guide - Procédure de sauvetage exigée lors des travaux de montage de charpentes métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1565.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1576web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Falls of more than 3 m
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Chute de plus de 3 m
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-27 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en révision et commentaires 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Falls of more than 3 m

In almost all workplaces, workers are exposed to falls from a height. These accidents are still too frequent, especially since they are easy to avoid.

In construction, there is a risk of falling when a worker erects structures, renovates or finishes exterior walls or installs a roof. In establishments and other workplaces, window washing, chimney sweeping, material handling activities and maintenance are also hazardous tasks.

Falls of more than 3 m are a hazard that can result in sprains, strains, multiple fractures and even death. The employer, by implementing safety measures, and the worker, by applying them, have a shared responsibility to ensure safety when working at a height.

Safety rules for all workplaces

Zero tolerance

If this rule is not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Fall of more than 3 m

When workers are exposed to a fall of more than 3 m, the employer must install guardrails to prevent falls or use another means that ensures equivalent safety. If this is not possible, they must ensure that workers use a harness secured to an anchor point.	ss. 2.9.1 and 2.9.2 of the CSTC ss. 33.2 and 33.3 of the RSST ss. 4 and 51 of the RSSM s. 51(3) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **change the worker's work position so that they can work on the ground or on another surface where they are not at risk of falling**	s. 2.9.1(1) of the CSTC s. 33.2(1) of the RSST
• **use collective safety equipment or devices, for example, a fall surface such as a net, to limit falls**	s. 2.9.1(3) of the CSTC s. 2.9.3 of the CSTC s. 33.2(3) of the RSST s. 354 of the RSST
• **when the worker needs to use their fall arrest device to maintain their position, for example on a slope, make sure that in addition to their harness they use a means of positioning, such as a plank on brackets, a positioning lanyard or a platform**	s. 2.9.1(4) of the CSTC s. 33.2(4) of the RSST
• **install a warning line to:** o **replace a guardrail that has been temporarily removed to perform work at a specific location**	ss. 2.9.2, 2.9.4.0 and 2.9.4.1 of the CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Effondrement : danger d'effondrement d'un échafaudage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2055.aspx

Commenté [S4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_1

Commenté [TS3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps.

Commenté [S5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:4

Commenté [S7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:51

Commenté [S8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [GM9]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [S10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_1

Commenté [S13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_3

Commenté [S14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:354

Commenté [S16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S17]: Hyperlien vers http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Ligne d'avertissement.

Commenté [S19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_2

Commenté [S20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_4_0

Commenté [S21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_9_4_1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

o **do bridging or roofing work**	ss. 33.4 and 33.5 of the RSST s. 354.1 of the RSST
• **make sure harnesses are used in accordance with the regulations**	s. 2.10.12 of the CSTC s. 2.10.15 of the CSTC ss. 347, 348 and 349 of the RSST s. 5 of the RSSM
• **make sure guardrails are strong enough and are designed in accordance with the regulations**	ss. 3.8.2, 3.8.3 and 3.8.4 of the CSTC s. 12 of the RSST s. 66 of the RSSM

Protective measures

- Elevating platform
- Guardrails
- Net
- Horizontal safety rail
- Harness and fall arrest device

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Gardez les pieds au sol, même en hauteur https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1747.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx

Commenté [S22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:33

Commenté [S23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2014#se:354

Commenté [S24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_12&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_10_15&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2014/20120901#se:347

Commenté [S27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:5&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S28]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_8_2

Commenté [S29]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:12&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S30]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2014?code=se:66&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Garde-corps

Commenté [TS33]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Filet

Commenté [TS34]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Barre de protection horizontale

Commenté [TS35]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Chutes de hauteur : le Guide de conception des systèmes de corde d'assurance horizontale actualisé https://www.preventionautravail.com/recherche/366-chutes-de-hauteur-le-guide-de-conception-des-systemes-de-cordes-d-assurance-horizontales-actualise.html Guide - Procédure de sauvetage exigée lors des travaux de montage de charpentes métalliques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1565.aspx Systèmes d'ancrage pour la protection contre les chutes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1576.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Falls of more than 3 m
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Safety measures to prevent falls of more than 3 m
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fall, height, 3 metres, accidents, avoid, measures, preventive, workers, employer, responsibility
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute de plus de 3 m
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute de plus de 3 m
twitter:description	Mesures de sécurité pour éviter les chutes de plus de 3 m.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-T0-ChuteEchelle-ApprobFinST-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/chutes-de-hauteur-echelle.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La sécurité avec les échelles portatives et les escabeaux https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1598.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Ladder falls
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Chute à partir d'une échelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-28 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-17 : rédaction finale 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Ladder falls

Ladders are used by workers either as a means of access or as a work station for short-term tasks (less than an hour).

On construction sites, ladders are used outdoors for erecting structures, finishing or renovating exterior walls or laying roofs. Ladders are also used indoors, as are stepladders, for plumbing, electricity or painting, for example.

In the commercial, transportation and storage and medical and social services sectors, ladders and stepladders are commonly used to wash windows, do maintenance work or handle goods.

The employer, by implementing safety measures, and the worker, by applying them, have a shared responsibility to ensure safety when working at a height. Falling from a ladder is a hazard that can result in sprains, strains, multiple fractures and even death.

The best way to prevent falls is to work on the ground whenever possible. Otherwise, an elevating platform or scaffold should be used to perform a task at a height.

Safety rules for all workplaces

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Ladder falls

When a ladder is used as a means of access:

- **it must be placed on a stable base, securely fastened and extend at least 900 mm above the top point of support**
- **the worker must have both hands free to climb up or down the ladder**



ss. 26(1), 26(5)(a) and (b) of the RSST
ss. 3.5.6(a), 3.5.6(e)(i) and (ii) of the CSTC
s. 30(3) of the RSST
s. 51(3) of the LSST
(reference to s. 10.4.2.2 of CSA Standard Z11-18)

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/ Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité /Critères pour un échafaudage sécuritaire

Commenté [GM3]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Chutes de hauteur : danger de chute à partir d'une échelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2053.aspx

Commenté [S6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:26

Commenté [S7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_6

Commenté [S8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20190506#20190506

Commenté [TS5]: Image prise dans page https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/construction/hauteur/Pages/regles_securite_echelle.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Section 10.4.2.2 of CSA Standard Z11-18 When climbing up or down a ladder, the user must face the ladder and grip it firmly. The user must not move from one ladder to another. They must not climb a broken or deformed ladder or a ladder that has not been periodically inspected in accordance with section 10.3.1. When climbing up or down a ladder, the user must maintain 3-point contact: two feet and one hand or two hands and one foot.	
When a ladder is used as a work station: • fall protection such as a harness must be used if the worker is at risk of falling more than 3 m • it must be placed on a stable base • the work method used must allow the worker to keep their body between the ladder uprights. **Section 10.4.2.1 of CSA Standard Z11-18, Climbing and work positions** The user must stand at the centre of the bars or rungs (i.e., the centre of the user's body should not be outside the uprights). The user must not stand: a) higher than the level indicated on the label b) on any component of the ladder that is not a rung, platform or bar designated for this purpose c) on a single or extension ladder, higher than the fourth rung from the top of the ladder or higher than 900 mm (34 in.) below the top of the ladder d) on a stepladder or a trestle stepladder, higher than the second rung from the top (except in the case of stepladders that comply with section 6.2.10.2(b)) e) on an extension trestle stepladder, higher than the upper rung of the extendable section f) on a combination ladder used as a self-supporting ladder, higher than the second rung from the top, or g) on a combination ladder used as a single ladder, higher than the third rung from the top	s. 2.9.1 of the CSTC s. 33.2 of the RSST s. 3.5.6(a) of the CSTC s. 26(1) of the RSST s. 30(2) of the RSST s. 51(3) of the LSST (reference to s. 10.4.2.1 of CSA Standard Z11-18)

Other mandatory safety measures Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:	
• **use scaffolding or equipment designed and built for lifting people when workers cannot safely perform their work on the ground or a solid base**	s. 3.9.1 of the CSTC s. 32 of the RSST
• **make sure the ladder or stepladder used complies with the regulations**	s. 25 of the RSST ss. 3.5.3, 3.5.4 and 3.5.7(a) of the CSTC
• **make sure the angle of incline of the ladder complies with the regulations**	s. 26.4 of the RSST s. 3.5.6(d) of the CSTC
• **inspect ladders and stepladders regularly for damage and defects and repair them**	s. 51(5) of the LSST
• **train workers on the safe use of ladders and stepladders**	s. 51(9) of the LSST

Commenté [S10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:33_2

Commenté [S12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_5_6&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:26&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:30&pointInTime=20180510#20180510

Commenté [S16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20190506#20190506

Commenté [GM17]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Échafaudage

Commenté [S19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_9_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:32&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:25&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_3

Commenté [S23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:3_5_7

Commenté [S24]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:26&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S25]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_5_6&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S26]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [S27]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Protective measures

- Elevating platform
- Harness and fall arrest device

Commenté [TS28]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Plateforme élévatrice

Commenté [TS29]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Harnais et liaison antichute

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Image dans tiroir Règles de sécurité dans une échelle
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Chutes de hauteur : danger de chute à partir d'une échelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2053.aspx La sécurité avec les échelles portatives et les escabeaux https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1598.aspx Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Travaux en hauteur – Les avantages de la plateforme élévatrice https://www.youtube.com/watch?v=7g4uJEdHA5s
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Ladder falls
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Safety measures for working on a ladder
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Ladder, means, access, station, work, fall, height, protection, prevention, worker
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute à partir d'une échelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute à partir d'une échelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures de sécurité pour les travaux avec une échelle

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-RME-T0-Électricité-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/electrisation.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Electricity
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Électricité
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-28 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : rédaction finale – intégration des commentaires du secteur 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité 2020-06-11 : ajout tiroir élagage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Electricity

Electricity is an essential source of energy, but it is crucial to control it so as not to endanger oneself.

In some sectors, workers have to work near live overhead power lines. For example, on construction sites when erecting structures, renovating roofs or any other task where workers are required to work at a height. Pruning, felling, street light maintenance or putting up billboards are also hazardous tasks.

Working too close to a live power line can cause an electric shock (an electric current passes through the body and can cause injuries), severe burns, a fall or even electrocution (when the level of electric current passing through the body is fatal). To prevent this type of accident, the employer must implement measures to provide a safe workplace for their work team. For their part, workers are responsible for applying these measures and maintaining the required distances from power lines.

Safety rules

Zero tolerance

If any of these rules are not followed, the CNESST will stop the work and those at fault will be liable to criminal prosecution.

Zero tolerance sheet: Electricity

When working near an overhead power line, the employer must ensure that one of the following preventive measures is applied: • **the power line is shut off** • **there is a written agreement with the electric power company, such as Hydro-Québec, on the safety measures to be taken and the agreement is made available** • **people, parts, equipment and machinery are further from the line than the minimum approach distances set out in the Regulation, for example, over 3 m if the line voltage is less than 125 kV (other distances may apply depending on the line voltage). Any wheeled and extendable equipment used must be fitted with a range limiting device to ensure the required distances are maintained**	ss. 5.2.1 and 5.2.2 of the CSTC s. 331 of the RSST s. 51(3) of the LSST

Other mandatory safety measures

Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:

• **when the work takes place on a construction site, inform the CNESST in the notice of the opening of the site that work is being carried out near a power line**	s. 2.4.1(1) of the CSTC
• **for work carried out in proximity to low voltage power lines (750 volts or less), there must be insulation between the worker and non-insulated live parts**	s. 5.1.2(g) of the CSTC
• **before carrying out excavation work, make a locate request to Info-Excavation (gas, water mains, power line, etc.)**	s. 3.15.1 of the CSTC s. 51(3) of the LSST

Preventive measures

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Fiche tolérance zéro - Électricité : danger d'électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2056.aspx

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20120901#se:5_2_1

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%2013?code=se:331&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [GM6]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:2_4_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS7]: Hyperlien vers le service Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/ouverture_fermeture_chantier/etape0.aspx

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:5_1_2&pointInTime=20180312#20180312

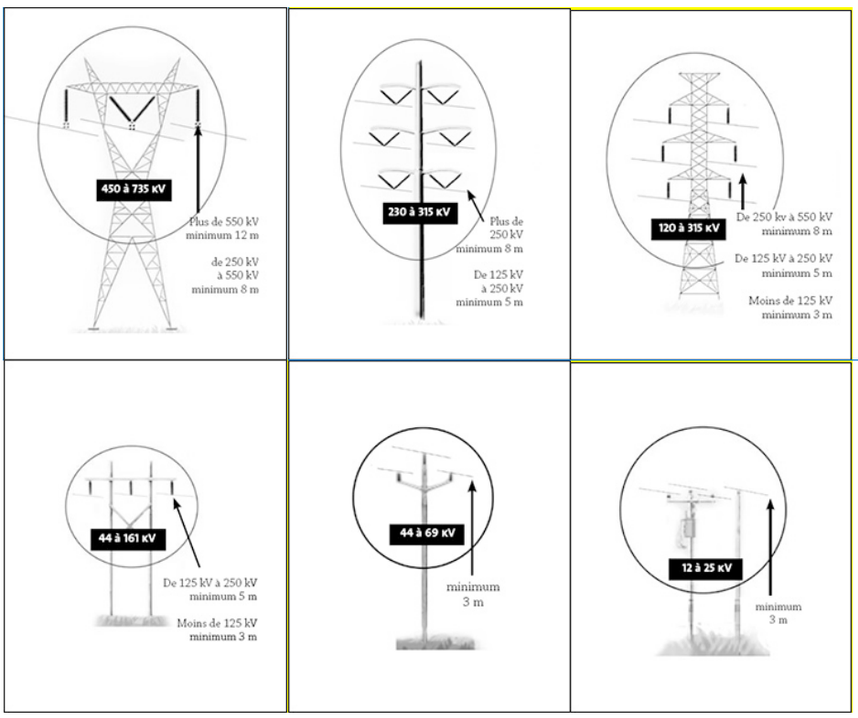
Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/S-2.1,%20r.%204?code=se:3_15_1&pointInTime=20180312#20180312

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-2.1?code=se:51&pointInTime=20180312#20180312

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Required distances when working near a power line

- 3 m from a power line of less than 125 kV
- 5 m from a 125 to 250 kV power line
- 8 m from a 250 to 550 kV power line
- 12 m from a power line of more than 550 kV



Specific measures for a sector of activity

Pruning

The 3-metre clearance zone around a live power line must be maintained at all times. Branches, logs, pieces of equipment or people must not enter this zone.

In the case of a medium voltage overhead power line, the employer must make sure the risk is controlled to prevent people or objects from entering the 3-metre clearance zone at any time while the work is being carried out by:

- making sure the power line is shut off
- adapting work methods
- using more suitable equipment

If the employer or the worker find that the risk cannot be controlled, they must refuse to carry out the work.

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Commenté [TS13]: 6 images prises dans page https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/electrisation.aspx
Dans tiroir autres distances à respecter

Commenté [GM14]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Images dans tiroir Distances à respecter
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Fiche tolérance zéro - Électricité : danger d'électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2056.aspx Fini le travail sous tension (irsst) http://www.irsst.qc.ca/media/magazines/V23_04/7-14.pdf Élagage - Travaux près d'une ligne électrique sous tension https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-2084.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/employeurs/ouverture_fermeture_chantier/etape0.aspx Travail à proximité des lignes électriques - procédé de travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2310.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Danger près des lignes électriques https://www.youtube.com/watch?v=PwUw-zwl-xs&feature=youtu.be&hd=1

Commenté [TS15]: Logo pas à jour dans la vidéo, mais contenu pertinent.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents	Consultez les rapports d'enquête https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/explorer-par-sujet/rapports-denquete
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Electricity
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to protect workers exposed to live overhead power lines
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Electricity, lines, overhead, live, voltage, work, height, electrocution, measures, preventive
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Électricité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Électricité
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à des lignes électriques aériennes sous tension.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Chute-RP-ChuteMemeNiveau-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/risques-priorises/Pages/chute-meme-niveau.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page	Falls from the same height
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques liés à la sécurité/Chute de même niveau
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-21 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-28 : intégration des commentaires 2020-01-30 : envoi en harmonisation 2020-01-29 : harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-26 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : approbation finale 2020-03-25 : prêt pour intégration 2020-06-12 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Falls from the same height

In all workplaces, workers may fall from the same height.

When the floor is slippery because it has just been cleaned or when it is in poor condition (holes, creased or rippled carpet), workers are at risk of falling. Floors in kitchens, factories or hospitals may also be dirty from water, oil, food, waste or biological fluids that can make the floor very slippery. On construction sites, the ground can be cluttered, in poor condition or slippery due to weather conditions.

The employer is responsible for implementing preventive measures. For their part, workers must rigorously apply them. Falls from the same height can result in sprains, strains, fractures and other injuries. By applying the required preventive measures, they can easily be avoided.

Safety rules

Mandatory safety measures	
CNESST inspectors will be particularly attentive to situations that can lead to falls from the same height and will ensure that employers implement the necessary preventive measures.	
To prevent falls from the same height, employers must ensure that entranceways, walkways, passageways, floors and work stations are kept in good repair, are not slippery and are kept clear of obstructions, both indoors and outdoors.	ss. 6.1, 6.2, 14.1, 15.1, 15.2, 16.1 and 16.2 of the RSST ss. 3.2.4(a), 3.2.4(b) and 3.2.4(c) of the CSTC

Other measures	
Depending on the tasks to be performed, one or more of the following measures must be taken by the employer to ensure the safety of the worker:	
• **make sure the premises are properly lit**	ss. 6.4 and 125 of the RSST s. 3.2.4(f) of the CSTC
• **mark walkways and make sure they are wide enough to allow materials to be handled safely**	ss. 7, 15.3, 15.4 and 15.5 of the RSST
• **make sure there is sufficient clearance between machinery, installations or stacks of materials to allow the work to be performed safely**	s. 16.3 of the RSST and s. 3.2.4(g) of the CSTC
• **make sure materials are stacked so that they do not impede movement in walkways, passageways and aisles**	s. 288.3 of the RSST s. 3.16.2(1)(c) of the CSTC
• **protect electrical wires, extension cords and flexible hoses on the floor**	s. 238(1) of the RSST s. 2.11.3(b) of the CSTC
• **remove refuse and waste material from work stations so that it does not cause any inconvenience, using appropriate containers or an inclined or vertical chute**	s. 18 of the RSST ss. 3.2.2(2)(a), 3.2.2(2)(b) and 3.2.2(4) of the CSTC

Commenté [GM1]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:6

Commenté [TS3]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:14

Commenté [TS4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:15

Commenté [TS5]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204#se:3_2_4

Commenté [GM6]: Tiroir toujours ouvert.

Commenté [TS7]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:6

Commenté [TS8]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:125

Commenté [TS9]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_4

Commenté [TS10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:7

Commenté [TS11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:15

Commenté [TS12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:16

Commenté [TS13]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_4

Commenté [TS14]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:288

Commenté [TS15]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_16_2

Commenté [TS16]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:238

Commenté [TS17]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:2_11_3

Commenté [TS18]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013/20120901#se:18

Commenté [TS19]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204/20140717#se:3_2_2

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• **make sure workplaces are laid out so as to protect workers, for example by:** o **installing non-slip flooring in areas where there is a risk of slipping** o **installing visual markers to indicate differences in floor height** o **choosing a type of flooring suitable for the activities carried out during the construction of a new establishment or during the renovation of an existing establishment**	s. 51.1 of the LSST
• **make sure work is organized safely, for example by:** o **scheduling work and allowing the time required to perform tasks in order to avoid rushing** o **establishing a program for workplace maintenance, including parking lots and access roads** o **establishing work procedures for managing spills that include prompt cleaning, designation of a responsible person and the installation of signage until the spill has been cleaned up** o **using appropriate products for the type of flooring for floor maintenance**	s. 51.3 of the LSST
• **identify, control or eliminate situations that could cause workers to fall from the same height, for example by:** o **regularly inspecting workplaces to detect and correct these situations** o **making it compulsory to wear shoes with non-slip soles in workplaces with a high risk of slipping due to the nature of the activities** o **providing removable spikes during the winter period to workers who are required to visit customers outside the workplace**	s. 51.5 of the LSST
• **inform workers about the risk of falls from the same height and about safe work methods**	s. 51.9 of the LSST

Commenté [TS20]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS21]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS22]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Commenté [TS23]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1#se:51

Specific measures for a sector of activity

Food service and processing

Commenté [GM24]: Tiroir fermé.

The floors of kitchens, butchers' shops and food processing plants must always be carefully maintained to prevent falls. Fat from cooking oils, water or blood from carcasses can make the floor very slippery.

To prevent falls from the same height:

- wash the floor near the fryers with a powerful degreaser and very hot water
- preferably place the fryers in an area of the kitchen where fewer people go by
- install garbage cans in easily accessible locations
- pick up anything that falls on the ground immediately
- at the dishwashing station, install a specially designed water mat to prevent the formation of puddles
- remove and clean the mat regularly
- maintain the dishwasher to prevent water leakage
- if there is no mat, use a scraper to direct water to the drain
- keep the floor clear
- in a butchers' shop, do not use cardboard boxes to absorb blood that falls on the floor. keep floors clear and absorb liquids with a mop

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	Comment choisir une chaussure de travail antidérapante - irsst https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/100903/n/choisir-chaussures-antiderapantes
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Falls from the same height
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to prevent falls from the same height in the workplace
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fall, same, height, accident, worker, floor, slippery, responsibility, measures, preventive
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Chute de même niveau
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail
twitter:card	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Chute de même niveau
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour éviter les chutes de même niveau dans les milieux de travail

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-SP-Violence-ApprobFinST-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/petits-commerces/Pages/petits-commerces.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Workplace violence
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Violence en milieu de travail
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Aménagement et organisation du travail, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Dentisterie, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Liés à la sécurité / Psychosociaux Type : Risque prédominant
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-04 : création de la fiche 2020-03-13 : envoi en harmonisation 2020-03-19 : harmonisation 2020-03-20 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-19 : rédaction finale 2020-05-20 : envoi en révision linguistique 2020-06-05 : envoi en approbation finale 2020-06-05 : révision pour donner suite aux commentaires du secteur 2020-07-14 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Workplace violence

In all sectors of activity, workers may face violence in the course of their work. There are two types of workplace violence:

Internal violence
Internal violence occurs among staff members from all hierarchical levels in the same organization, including managers.

External violence
External violence can occur between workers and any other person in the workplace who does not have an employment relationship with the company, such as a client, patient, student or supplier. Violence may arise from the nature of the workplace, type of work or circumstances of work.

Different forms of violence

- Physical: use of force against a person, assault, property damage
- Verbal: insults, shouting, threats
- Psychological: offensive and demeaning remarks, rumours
- Symbolic: aggressive or threatening actions expressing intent to injure or harm, inappropriate or degrading attitudes
- Sexual: touching, rape

Psychological or sexual harassment is also violence and can occur in the workplace. Any form of violence must be reported, as it can adversely affect the targeted person's physical or psychological well-being.

Commenté [1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Factors that can increase the risk of workplace violence

Some factors are known to increase the risk of workplace violence, such as:

- handling cash, valuables or medication
- inspecting or enforcing regulations
- providing services, training, health care
- working with unstable people
- working in places where alcohol is served
- working alone or with just a few people or in places where there are few people around
- community work and home care services
- mobile workplaces (taxi, public transit)
- working in times of intense organizational change (downsizing, strike)

Obligations and responsibilities of employers and workers

Commenté [GM2]: Tiroir fermé.

Employers and workers must prevent risks of workplace violence:

Employers

- Develop and implement a policy against psychological or sexual harassment in the workplace
- Use methods and techniques to identify, correct and control risks of workplace violence that may arise in the company
- Ensure that the organization of work and the work methods and techniques used are safe and protect the health of workers.
- Provide a safe working environment for workers (controlled access, camera surveillance, emergency telephones, alarm buttons, whistles).
- Instruct, train and supervise workers on the risks of violence associated with their work.

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risque/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Workers

- Take the necessary measures to protect their health, safety and physical well-being and those of other people in or near the workplace.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Participate in the identification, correction and control of workplace violence risks.
- Use the methods and techniques put in place in the company.

Preventive measures

Commenté [DM5]: Tiroir fermé

To ensure the health and safety of workers, various preventive measures appropriate to the clientele should be implemented, such as:

- Develop and implement a policy against violence that lists the forms of violence, mentions the non-tolerance of violent behaviour, describes expected behaviours, identifies the people concerned and the roles and responsibilities of all.
- Establish a violence prevention program.
- Define a procedure for safe intervention during a crisis situation.
- Train workers on obligations, the preventive measures put in place and how to respond to a situation of violence.
- Investigate and analyze an incident of violence or a situation that could lead to an accident.
- Establish support measures (post-incident review, employee assistance program, return-to-work measures).

Specific measures by sector

Retail trade

Commenté [DM6]: Tiroir fermé

Workers in convenience stores, gas stations, restaurants, shops and big box stores are more likely to be at risk of assault and armed threats, such as robbery. This type of theft usually involves the use of violence or threats.

To ensure the safety of workers, employers can take various steps to prevent these situations, such as:

- clear windows to maximize visibility inside
- organize work safely
- train workers to respond safely to a robbery

At all times, in a situation of violence

- Stay calm and polite
- Do not intervene physically
- Call 911
- Make a written report of the event

During a robbery

- Follow the thief's instructions
- Stay calm and cooperate
- Do not talk to or upset the thief
- Explain any gestures or movements you make and do not make any sudden movements;
- Do not intervene physically
- Do not try to stop the thief
- Do not activate the alarm system unless it is silent, is not visible and you can do so safely
- Give the thief what they ask for
- Observe the thief so that you can report the information later
- Never follow the thief

After a robbery

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Lock the doors
- Do not touch anything
- Call 911
- Note any relevant information
- Do not discuss the amount stolen with people who are not concerned
- Consult a health professional, if necessary

Health care and social services

Health care and social service workers, such as nurses, social workers and specialist educators, may have regular contact with distressed or aggressive clients for a variety of reasons. Physical or mental health problems, cognitive impairment, alcohol, drug or medication intoxication can lead to violence and aggression.

For these workers, it is important to recognize the warning signs of a violent episode and to apply intervention measures to quickly defuse a situation that could get out of hand and avoid physical contact.

The Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) provides extensive and relevant documentation on the prevention of assault and violence.

Commenté [DM7]: Tiroir fermé

Commenté [8]: Hyperlien vers L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales https://asstsas.qc.ca/

Commenté [GM9]: Hyperlien vers https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ● Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. ● Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2015-2018 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC-300-331.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	ASSTSAS https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cchst.ca/topics/wellness/violence/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Workplace violence and aggressive clienteles
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Preventive measures to protect workers exposed to violence and aggressive clienteles
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Violence, work, clienteles, aggressive, threats, services, social, psychological, harassment, assault
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Violence au travail et clientèles agressives
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Violence au travail et clientèles agressives
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés à de la violence et des clientèles agressives

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Prédominant-TMS-TraducEn-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/maux_dos/Pages/dos_limites.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de l'agriculture https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_1002.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Musculoskeletal disorders
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Les troubles musculosquelettiques
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Aménagement et organisation du travail, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Dentisterie, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Ergonomique Type : Risque prédominant
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-03-03 : création de la fiche 2020-03-09 : rédaction 2020-03-18 : envoi en harmonisation 2020-04-22 : intégration des commentaires de Johanne Prévost 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-19 : intégration des commentaires 2020-05-20 : rédaction finale 2020-05-20 : envoi en révision linguistique 2020-06-05 : envoi en approbation finale 2020-06-15 : intégration des commentaires du secteur 2020-06-15 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Musculoskeletal disorders

What is a musculoskeletal disorder?

Back pain, shoulder pain, tendinitis, bursitis, epicondylitis, lumbar sprain and herniated disc are some of the musculoskeletal disorders (MSDs) that workers can develop while doing their work.

Musculoskeletal disorders include all musculoskeletal injuries that affect joints, muscles, tendons, ligaments, cartilage and sometimes nerves. These injuries are usually caused by excessive strain on soft tissues, when the demands of the work exceed the tissues' ability to adapt.

Musculoskeletal injuries are the most common type of injury in all workplaces. The hands, wrists, elbows, shoulders, neck and back are the most commonly affected parts of the body.

Signs of a musculoskeletal disorder

- Joint pain (during movement and at rest)
- Joint discomfort
- Joint stiffness
- Localized fatigue (decreased endurance and muscle strength)
- Reduction in range of motion to the point of inability to move
- Swelling
- Numbness
- Increased tenderness

Musculoskeletal disorders can develop suddenly or gradually. The frequency, intensity and duration of exposure to hazardous work situations influence the significance of the effects of the work on the worker. Early signs of a musculoskeletal disorder must be responded to promptly. Otherwise, the problem may get worse and the worker reduces their chances of achieving a full recovery.

The 3 stages of musculoskeletal disorders

Stage 1	Stage 2	Stage 3
• Pain and fatigue during work hours • No symptoms in the evening and after work	• Symptoms during work hours • Symptoms persist after work hours	• Symptoms persist even at rest • Pain is felt even without making repetitive movements • Pain disturbs sleep
This condition can last for weeks. It is a reversible condition, that is, the inflammation can resolve completely.	Pain may wake the worker up at night. This condition can last for months. It is preferable to consult a health professional before reaching stage 3.	At this stage, musculoskeletal disorders can be irreversible and there is no guaranteed treatment. There is a risk that the pain will become chronic, which is why it is important to consult a health professional as soon as the symptoms are confirmed, that is, in stage 2.

Prevention of musculoskeletal disorders in the workplace (Tiroir fermé)

To prevent the risk of workers' developing musculoskeletal disorders, employers and those responsible for occupational health and safety must remain vigilant with respect to working conditions. It is important to have effective management in the workplace.

Identify the causes

Commenté [TS1]: Hyperlien vers publication Troubles musculo-squelettiques: une démarche simple de prévention https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1554.aspx

Commenté [TS2]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Comment prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans votre entreprise

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The first step is to identify the causes of musculoskeletal disorders. To clearly identify the problem to be solved, it is necessary to:

- recognize the signals the body sends (stiffness, pain, numbness, frequency and severity of symptoms, etc.)
- make the connection between the discomfort and the work (which task triggers pain, what might be causing the discomfort)
- determine the constraints imposed by the task (heavy load, rapid pace, vibration, etc.)
- identify elements that can be modified (share work to reduce intensity, lighten the weight of equipment and loads, rearrange the workplace to shorten reach distances, etc.)

Correct the situation

The second step is to take concrete action to correct situations that involve risks. To do this, it is necessary to:

- test the solution
- assess the outcome and make adjustments as necessary

A technical solution (for example, an ergonomic layout) may be combined with administrative measures (for example, alternating tasks appropriately) to achieve the objective.

Control the risk

Controlling means preventing the risk from reappearing. Once the risk has been eliminated or the situation has been corrected, control measures are intended to ensure that the problem is resolved in the long term. Adjustments are made based on the knowledge gained at the correction stage. For example, the employer can:

- develop a purchasing policy that includes recommendations on the tools or equipment to be purchased
- update worker training
- carry out inspections and apply monitoring and control measures
- regularly check whether the measures used are effective
- set up an MSD monitoring system

It is important to ensure the corrective measures taken are permanent.

Main risk factors for musculoskeletal disorders

When a job involves a risk of musculoskeletal disorders, the worker or supervisor must be aware of the risk in order to be able to prevent it. Each risk factor can contribute to a greater or lesser extent. Risk factors for musculoskeletal disorders are often combined.

Excessive physical effort

The force applied is one of the main risk factors for musculoskeletal disorders. It is the force deployed by the body to, for example, lift, use or carry an object. Physical force is often required to perform a task, such as open a door, operate a tool or push a cart. Sometimes, significant force is required and the effort becomes excessive. Excessive physical effort is an effort that exceeds the worker's physical capabilities. Lifting, pushing, pulling or carrying a heavy, bulky or unstable load can lead to excessive effort.

Ways to reduce risk

The most effective solution is to eliminate the source of the risk by designing the task better, for example by mechanizing a loading activity that was done manually. When this is not possible, a preferred solution is to use the appropriate material handling equipment for the task and to follow recommendations for safe use to reduce the effort whenever the situation allows.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Contrôler les risques

Commenté [GM6]: Tiroir fermé.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Manipulation manuelle de charges

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de manutention et de levage

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Unnatural postures

The body position required to perform a task can put excessive strain on joints. Every joint has a neutral or natural posture, where it feels the least amount of strain. It also has an end range of motion or a position where it feels the greatest amount of strain. An awkward posture is therefore a significant risk factor for musculoskeletal disorders.

Often, an unnatural posture is combined with the use of force. In this work situation, 2 risk factors are present (an awkward posture and the use of force) and interact, increasing the strain on the joint.

Ways to reduce risk

The ideal solution lies in the design and organization of the work station, where possible. Ergonomic work spaces allow workers to perform their tasks in the most natural position possible. This type of solution is even more important when workers have to apply force.

Commenté [GM9]: Tiroir fermé.

Repetitive movements

Some tasks involve repeating the same movements, which puts significant strain on the parts of the body and the tissues concerned. When the tissues fail to recover, this is referred to as overuse. Repetitive movement, combined with one or more other risk factors, increases the risk of developing a musculoskeletal disorder.

Ways to reduce risk

The most effective solution to this problem lies in the design of the task. Whenever the situation allows, the tasks should be designed or corrected so that the parts of the body used have time to recover.

Commenté [GM10]: Tiroir fermé.

Exposure to vibration, shock or impact

Workers who use vibrating tools, such as drills, sandblasters, jackhammers and other tools that emit vibrations may be uncomfortable and even develop musculoskeletal disorders, such as hand-arm vibration syndrome. The sensitivity of their hands may also be affected.

Workers who regularly drive a car, truck, tractor or off-road vehicle are also exposed to vibrations that can affect the whole body in the long term. There are seats that neutralize vibration from the vehicle and protect workers.

Ways to reduce risk

The best way to protect yourself is to minimize exposure.

- Use well-designed, balanced and well-maintained tools that emit less vibration
- Adjust the tool to reduce vibration at the source.
- Use a vibration-absorbing handle.
- Avoid gripping the handle too tightly.
- Wear anti-vibration gloves.

Commenté [GM11]: Tiroir fermé.

Compression of a body region

Some tasks may expose workers to mechanical compression of soft tissues by a hard object. For example, the sharp edges and right angles of some tools can compress or crush the palm of the hand, the

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

base of the thumb or fingers, and cause injury. The risk increases if they are used repeatedly and if force is applied.

Ways to reduce risk

The solution is to use well-designed tools that do not compress a small area of the hand or body. Tools with padded and rounded handles or those designed to minimize the force that has to be applied are preferable.

Insufficient recovery periods

Some work situations involve long work hours with short rest periods. These recovery periods are not always long enough to allow the tissues involved to recover. Especially if workers are exposed to other risk factors, such as repetitive movements, excessive effort or an unnatural position.

Ways to reduce risk

It is important that these periods of intensive work are brief so that the body has the opportunity to recover. Breaks proportional to the effort should be included to allow recovery. They can last a few seconds in a short repetitive work cycle or several consecutive days in other work situations.

Working in the cold

Working in a refrigerated area such as a meat cutting room, a perishable warehouse, or working outdoors in winter, exposes the body to cold. This exposure can create muscle tension because the body tends to become tense when it is cold. Combined with other risk factors, working in the cold can lead to musculoskeletal injuries.

Ways to reduce risk

To avoid the effects of working in the cold, workers should avoid prolonged exposure, dress warmly and take frequent breaks in heated areas. Workers should replace clothing or gloves that become wet during the work day because humidity conducts cold.

Commenté [GM13]: Tiroir fermé.

Commenté [GM14]: Tiroir fermé.

Commenté [TS15]: Hyperlien vers la page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Travail au froid

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) :

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	Troubles musculo-squelettiques: une démarche simple de prévention https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1554.aspx La prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de l'agriculture https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_1002.aspx Troubles musculosquelettiques – Guide d'évaluation des risques, méthode QEC https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_698.aspx Troubles musculo-squelettiques : N'attendez pas d'avoir mal pour en parler https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/500/Pages/dc_500_238_2.aspx Pour bien régler et bien aménager un poste de travail informatisé https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1735.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	http://manutention.irsst.qc.ca/ https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/pdsb-deplacement-de-personnes https://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/ergonomie-amenagement-et-organisation-du-travail Les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur reliés au travail https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/user_upload/Uploads/tx_asssmpublications/pdf/publications/2-89494-390-3.pdf
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

vous intéresser	
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Musculoskeletal disorders
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to protect workers from musculoskeletal disorders (MSDs)
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Disorders, musculoskeletal, injuries, material handling, pain, back, posture, static, effort, repetition, ergonomics
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Troubles musculosquelettiques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Troubles musculosquelettiques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des troubles musculosquelettiques (TMS)

Commenté [TDM16]: Non surligné en jaune

Commenté [TDM17]: Non surligné en jaune

Commenté [TDM18]: Non surligné en jaune

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-DéménagementSecuritaire-TraducEn-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/manutention/Pages/reduire_risques_demenagement.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	L'organisation du travail : la clé d'un déménagement sécuritaire! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1718.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page	Safe move
Libellé de navigation	Moving / Moving safety
Langue (FR ou EN)	En
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Entreposage, usine et manufactures, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien Risques : Physiques / Ergonomique Type : Risque prédominant / Information préventive
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-09 : création de la fiche 2020-04-14 : mise à jour de la rédaction 2020-04-14 : envoi en harmonisation 2020-04-17 : harmonisation 2020-04-17 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-27 : intégration des commentaires du secteur 2020-05-27 : envoi en révision linguistique 2020-06-17 : envoi en approbation finale 2020-07-13 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Moving safety

Movers are exposed to several risks of injury, such as dropping furniture, skinning or pinching fingers or slipping or falling while carrying a load.

Lack of time can also become a risk factor, especially in the high season for moving. Planning is an essential step for a safe and efficient move. Safe work measures must also be applied.

Important!

When it is very hot, it is important to follow appropriate preventive measures to avoid heat stroke. For example, adjust the pace of work, take short breaks regularly, drink plenty of cool water and wear appropriate clothing.

Safety rules

Recommended safety measures

- Park the moving truck as close as possible to the moving location to reduce the distance to be covered when carrying loads.
- Make sure passageways are clear.
- Use walk ramps and platforms as much as possible to facilitate access to the truck and avoid stairs. Walk ramps and platforms must be fairly wide (minimum 60 cm) and the gradient must be as low as possible.
- Preferably use wheeled material handling equipment to move loads. For example, stack boxes on a hand truck and use an appliance truck to move household appliances. For very heavy loads, such as a piano or a large refrigerator, use specialized equipment.
- Always work in pairs and use moving straps that intersect at the back to carry shelves, cabinets, household appliances and any other heavy furniture.
- Make sure you use an appropriate material handling technique: grasp the load firmly, hold it close to the body and do not lift excessive loads.

Safe technique for loading and unloading

- Organize the work so as to avoid unnecessary material handling.
- Determine the order in which the boxes will be moved.
- Avoid using defective equipment.
- Create balanced stacks.
- Avoid carrying objects that are too heavy and ask a co-worker for help if necessary.
- Put light items at the top of the load.
- Put equipment away as you go along so that nothing is left lying about.
- Do not move the vehicle without securing the equipment.
- Fold blankets and put them away as you go along.

Safe technique for carrying boxes

- Assess the weight, stiffness, stability and centre of gravity of the box.
- Grasp the box firmly with your hands.
- Avoid picking up several boxes at once so that you always have a clear view.
- Bring the box close to your body before lifting it.
- During transport, keep the box as close as possible to your body and at hip height.
- Avoid twisting your back when you have a load in your hands.
- Adopt a comfortable posture during material handling. Walk with your feet slightly apart, knees slightly bent and back straight. Take small steps.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Coup de chaleur

Commenté [GM2]: Tiroir ouvert.

Commenté [TS3]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 2 roues

Commenté [TS4]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à électroménagers

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Manipulation manuelle de charges #méthode de travail sécuritaire pour les travailleurs

Commenté [GM6]: Tiroir fermé.

Commenté [GM7]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Avoid jerky movements.
- Avoid handling materials above shoulder height.

Planning for a safe move

Commenté [GM8]: Tiroir fermé.

Before the move

- Make sure the required handling equipment and materials are:
  - accessible
  - in good condition
  - suitable for the task to be performed
- Plan the path you are going to take
- Clear the work space

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Appareils de manutention et de levage

Inspection of access and the premises

Before undertaking the move, the work team must:

- visit the premises to organize and assign tasks
- take into account the particularities of the space (stairwell, narrow or winding stairs, large handrails, low doors, cramped entrance, etc.)
- check the condition of lifts and freight elevators, where applicable
- check the width and strength of the stairs
- clear all the areas you will be passing through (access, entrances and corridors)
- clear the path:
  - make sure the floor is clean and unobstructed
  - make sure the stairs are clean and unobstructed
  - remove any doors that make access difficult
  - wedge open doors that must be kept open
  - roll carpets up
  - remove paintings, green plants, etc.
  - clean the floor, depending on the season (remove snow, ice, dead leaves, etc.)
- locate differences in floor height
- make sure there is adequate lighting

Preparation and inspection of the goods

Movers must make sure that the following precautions have been taken before loading begins.

- Furniture drawers have been emptied, blocked or removed.
- Movable or sliding parts of furniture have been disassembled or secured.
- Nails and screws have been removed or protected.
- The movable part of the sofa bed has been secured.
- The tops of cabinets and furniture are completely clear.
- The furniture is wrapped in blankets.
- For household appliances:
  - drain water
  - wedge moving parts
  - never dismantle electrical or gas-powered appliances.
- Never move appliances with an oil, gas or gasoline tank.

Preparation of boxes

If the customer packs the boxes, the movers must:

- check their strength and make sure nothing is sticking out
- mark the boxes
- make sure containers of liquids are tightly sealed

If the moving team packs the boxes, the movers must:

- choose strong boxes, preferably with handles

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- avoid filling them with heavy items
- seal containers of liquids tightly and identify the boxes containing them
- make stable stacks no higher than shoulder height
- start by packing the top shelves, if emptying a bookcase

Relevant training

- Accident risks
- How to use equipment
- The main material handling principles
- Teamwork
- Vehicle loading methods
- Safe driving
- Risk of heat stroke and prevention

Protective measures

- Work gloves:
  - that fit properly
  - that cover the wrists and lower forearms
  - that are made of materials that will reduce slippage of loads and absorb sweat
- Clothing:
  - that is loose enough to allow movement
  - that covers the shoulders (a T-shirt, but not a vest) and the thighs (shorts and pants)
  - that absorbs sweat
- Work shoes with non-slip soles and protective toe cap:
  - for workers, protective footwear that complies with CSA Standard CAN/CSA-Z195-02, required under section 344 of the *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*;
  - for individuals, preferably the same protective footwear as for workers; otherwise, closed shoes with good support

Do not wear jewellery that can get stuck or caught, such as rings or bracelets.

Commenté [GM10]: Tiroir fermé.

Commenté [TS11]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Gants de travail

Commenté [TS12]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Chaussures antidérapantes

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	L'organisation du travail : la clé d'un déménagement sécuritaire! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1718.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Moving safety
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures to protect workers from the risk of injury associated with moving
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Moving, safe, worker, measures, equipment, material handling, loads, risk, injury, transport
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Déménagement sécuritaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Déménagement sécuritaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Mesures préventives pour protéger les travailleurs des risques de blessures associés au déménagement

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-Manutention-TraducEn-V006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Eleana Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/manutention/Pages/manutention_manuelle.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune (sauf que la référence à l'IRSST de la page Ressources a été ajoutée dans les liens pertinents et la page Références est supprimée).
Titre de la page	Manual material handling
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Manipulation manuelle de charges
Langue (FR ou EN)	Enw
	Gabarit : prévention Secteurs d'activité : Agriculture, Arboriculture et élagage, Arts de la scène et culture, Commerce de détail, Commerce de gros, Construction et démolition, Déneigement, Entreposage, usine et manufactures, Foresterie et exploitation forestière, Hébergement et restauration, Industrie du cinéma et de la vidéo, Livraison et déménagement, Mines, Nettoyage après sinistre, Nettoyage et entretien, Pêche, Sécurité incendies, Soins de santé et assistance sociale, Soudage, Transports Risques : Physiques / Ergonomique Type : Information préventive / Manutention
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-04-05 : création de la fiche 2020-04-14 : mise à jour de la rédaction 2020-04-14 : envoi en harmonisation 2020-04-17 : harmonisation 2020-04-17 : intégration de l'harmonisation 2020-04-24 : envoi en révision et commentaires 2020-05-27 : intégration des commentaires du secteur 2020-05-27 : envoi en révision linguistique 2020-06-17 : envoi en approbation finale 2020-07-13 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Manual material handling

Workers are required to move and carry loads in many workplaces. Examples include factories, warehouses, the manufacturing and food processing sectors and stores.

Manual material handling includes lifting, setting down, pushing, pulling, carrying or moving a load. The load handled can be a person or an object.

Safety rules

Safety principles for the worker

To avoid injury when lifting and carrying loads manually, workers should apply the following principles:

- Assess the load (weight, shape, balance) and context to determine the best handling method before moving an item

Where possible and applicable:

- ask for help
- use the safe handling techniques learned
- use wheeled handling equipment to move heavy loads (push rather than pull wheeled equipment)

Where manual handling is required:

- try to reduce the initial load (when picking it up) by bringing the load closer to the body and limiting flexion of the trunk
- control the distribution of the load by balancing the load symmetrically
- maintain the natural curve of the back
- perform movements using the strength of the thighs
- make sure the worker remains stable from pick up to set down by removing all obstacles
- try to maintain a continuous grip from pick up to set down
- slide, pivot, rock and roll the load instead of lifting it

Risk factors associated with manual material handling

Manual material handling is a task that involves risks of injury and musculoskeletal disorders. Risk factors associated with handling tasks are often combined. This combination of factors increases their potential effects on the body. In order to limit the repercussions, it is important to identify, correct and control them quickly.

Excessive effort

This type of effort is usually made at the beginning of the lifting movement and exceeds the worker's physical capabilities. It is the result of a load that is too heavy or too far away or too high in relation to the body of the person picking it up.

Asymmetrical effort

This type of effort creates an imbalance because it is concentrated on one part or one side of the body. This type of imbalance, for example when the spine is twisted, weakens the body.

Sudden effort

A sudden effort is often made unexpectedly, for example to avoid a fall during a loss of balance.

Commenté [GM1]: Tiroir ouvert.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipement de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention

Commenté [TS3]: Hyperlien vers http://manutention.irsst.qc.ca/intervention-et-prevention/une-nouvelle-approche-de-formation-en-manutention/

Commenté [GM4]: Tiroir fermé.

Commenté [TS5]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS6]: Hyperlien vers https://manutention.irsst.qc.ca/manutention-et-risques/les-risques-en-manutention/

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Cumulative effort

This refers to the same effort made repeatedly or over too long a period. This addition of effort causes fatigue, increasing the risk of musculoskeletal disorders. For example, going up and down steps repeatedly.

Other risk factors for musculoskeletal disorders, such as working in the cold or insufficient recovery time, may also be involved in some cases.

Commenté [TS7]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS8]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS9]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques physiques/Travail au froid

Preventive measures

Commenté [GM10]: Tiroir fermé

To prevent musculoskeletal disorders associated with manual material handling tasks, it is important to identify situations and movements that represent risk factors for the worker. For example, a worker may have to place heavy loads on a shelf that is too high or perform a task that requires a repetitive effort. These situations must be corrected quickly. The earlier you respond when the first signs of discomfort appear, the more likely you are to avoid a permanent injury.

Use of material handling equipment

The best way to avoid the risk of musculoskeletal disorders is to reduce the effort required to perform tasks. Numerous types of material handling equipment can be used to perform the main types of transportation and reduce the load as much as possible for the worker.

Commenté [TS11]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention

Organization of work

The solution sometimes lies in the organization of work. Repetitive tasks can be done over shorter periods. Varying the types of effort required and the parts of the body used during the same shift is very important to allow musculoskeletal tissues to recover. Tasks can also be done by 2 workers when the effort required is too great for a single worker.

Worker training

Providing training to workers will give them the tools they need to perform their tasks in an ergonomic manner. Teaching safe work techniques will enable workers to better control risk by reducing effort and optimizing movement. Specific work techniques can be taught to workers.

Specific measures for a sector of activity

Moving and delivery services

Commenté [GM12]: Tiroir fermé.

Commenté [TS13]: Hyperlien vers Déménagement/Déménagement sécuritaire

Commenté [TS14]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot à plateforme

Commenté [TS15]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Courroies de déménagement

Commenté [TS16]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention//Diable à 2 roues

Commenté [TS17]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à escalier manuel

Commenté [TS18]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à escalier motorisé

Commenté [TS19]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 4 roues

Commenté [TS20]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable de manutention

Commenté [TS21]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable pour électroménagers et machines distributrices

Commenté [GM22]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Socle roulant

There is a high risk of injury in the moving and delivery services sectors, such as straining when carrying loads that are too large or too heavy, dropping furniture, skinning or pinching fingers, slipping or falling while carrying a load. To avoid injury, delivery people and movers must use the following material handling equipment whenever possible:

- platform truck
- moving straps
- 2-wheel hand truck
- stair climbing hand truck
- powered stair climbing hand truck
- 4-wheel hand truck
- hand truck
- appliance and vending machine hand truck
- dolly

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Warehousing, manufacturing plants and factories

Shelving goods in a warehouse and moving large drums in a factory, for example, are tasks that require a great deal of effort on the part of the worker when they are done manually. To avoid unnecessary and repetitive strain, workers in warehouses, manufacturing plants or factories must use the following material handling equipment whenever possible:

- drum gripping accessories for lifting equipment
- platform truck
- scissor lift table cart
- ladder cart
- panel cart
- bar and pipe truck
- tyre cart
- conveyor
- upright drum discharger
- drum truck (2 wheels)
- drum truck (4 wheels)
- bucket hand truck
- convertible hand truck
- portable crane
- magnetic sheet handler
- general purpose hoist
- drum dolly
- dolly
- dolly with drawbar
- pallet dolly
- vacuum lifter
- scissor lift table
- pallet hand truck
- hand-operated electric pallet truck
- tricycle

Construction and demolition

On a construction site, workers carry materials (buckets of cement, bricks, etc.) and tools that are very heavy and sometimes difficult to carry close to the body. They also have to carry oversized loads such as gypsum or plywood panels, pipes or ladders.

To avoid injury, construction workers must use the following material handling equipment whenever possible:

- wheelbarrow
- platform truck
- ladder cart
- panel cart
- bar and pipe truck
- drum truck (2 wheels)
- drum truck (4 wheels)
- bucket hand truck
- convertible hand truck
- portable crane
- magnetic sheet handler
- general purpose hoist
- dolly
- dolly with drawbar
- pallet dolly
- pallet hand truck
- hand-operated electric pallet truck
- tricycle

Agriculture

Commenté [GM23]: Tiroir fermé.

Commenté [TS24]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Accessoires de préhension de barils pour appareils de levage

Commenté [TS25]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot à plateforme

Commenté [TS26]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS27]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS28]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS29]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS30]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS31]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS32]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS33]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS34]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS35]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS36]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS37]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS38]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS39]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS40]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS41]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS42]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS43]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS44]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS45]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS46]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS47]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS48]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM49]: Tiroir fermé.

Commenté [TS50]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS51]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM52]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS53]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS54]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS55]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS56]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS57]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS58]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS59]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS60]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS61]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS62]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS63]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS64]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS65]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS66]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [TS67]: Hyperlien vers Prévention et ...

Commenté [GM68]: Tiroir fermé.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The risks of musculoskeletal disorders associated with agricultural work are high and very varied. Field work, harvesting and milking, for example, can be very hard on the body. On a farm, workers often have to carry very heavy loads such as soil, grain or equipment. To avoid putting more strain on their body, farmers must use the following material handling equipment whenever possible:

- wheelbarrow
- ladder cart
- 2-wheel hand truck
- stair climbing hand truck
- powered stair climbing hand truck
- four-wheel hand truck
- hand truck
- bucket hand truck
- portable crane
- dolly with drawbar
- tricycle

Retail trade

Receiving, handling and storing goods are tasks that can quickly become exhausting and involve a high risk of injury if done manually. Space is often maximized in warehouses and shelves can be high and difficult to reach. To avoid injury, workers must use the following matieral handling equipment whenever possible:

- platform truck
- book cart
- tyre cart
- conveyor
- 2-wheel hand truck
- stair climbing hand truck
- powered stair climbing hand truck
- four-wheel hand truck
- hand truck
- appliance and vending machine hand truck
- ladder
- stepladder
- dolly
- dolly with drawbar
- pallet dolly
- pallet hand truck
- hand-operated electric pallet truck
- tricycle

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun

Commenté [TS69]: Hyperlien vers page Prévention et sécurité/Identifier et contrôler les risques/Risques ergonomiques/Troubles musculosquelettiques

Commenté [TS70]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Brouette

Commenté [TS71]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Chariot pour échelle

Commenté [TS72]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de manutention/Appareils de levage et de manutention/Diable à 2 roues

Commenté [TS73]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS74]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS75]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS76]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS77]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS78]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS79]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS80]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [GM81]: Tiroir fermé.

Commenté [TS82]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS83]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS84]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS85]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS86]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS87]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS88]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS89]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS90]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS91]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS92]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS93]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS94]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS95]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS96]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Commenté [TS97]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Équipements de protection et de

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	http://manutention.irsst.qc.ca/ http://manutention.irsst.qc.ca/intervention-et-prevention/une-nouvelle-approche-de-formation-en-manutention/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Manual material handling
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Preventive measures for workers who are required to perform manual material handling activities
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Material handling, manual, loads, move, transport, equipment, musculoskeletal, effort, injury
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Manipulation manuelle de charges
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Manipulation manuelle de charges
twitter:description	Mesures de prévention pour les travailleurs qui doivent manipuler manuellement des charges

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le jeudi 16 juillet 2020

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST (3e paquet) comportant 50 fichiers en format WORD	33,398	19.5¢	6,512.^{61} $
		Sous-total	6,512.^{61} $
		TPS (5%)	325.^{63} $
		TVQ (9.975%)	634.^{98} $
		TOTAL	**7,473.^{22} $**

Début des travaux: lundi 20 juillet 2020, si le feu vert est obtenu d'ici demain 12h00.
Délai de livraison: au plus tard le vendredi 13 septembre 2020 (dernier lot de traductions)

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 35.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le mardi 24 novembre 2020

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST (5e paquet) comportant 29 fichiers en format WORD	22,800	18.85¢	4,297.^{80} $
		Sous-total	4,297.^{80} $
		TPS (5%)	214.^{89} $
		TVQ (9.975%)	419.^{04} $
		TOTAL	**4,931.^{73} $**

Début des travaux: mercredi 25 novembre 2020, si le feu vert est obtenu aujourd'hui.
Délai de livraison: au plus tard le vendredi 18 décembre 2020 (dernier lot de traductions)

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 15.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Mandat 10000XX.XX.XXX
Refonte du site (CNESST; 5e paquet)
Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
Dossier 1 3 fichiers	Droit de refus	au plus tard le vendredi 4 déc. 2020*
Dossier 2 11 fichiers	H 1.4	au plus tard le vendredi 4 déc. 2020*
Dossier 3 7 fichiers	Pages diverses	au plus tard le vendredi 18 déc. 2020*
Dossier 4 8 fichiers	Pages orphelines	au plus tard le vendredi 18 déc. 2020*

22,800 mots

* Si la date de début des travaux est le mercredi 25 novembre 2020.

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le vendredi 18 décembre 2020

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST (6e paquet) comportant 6 fichiers en format WORD	2,214	18.85¢	417.^{34} $
		Sous-total	417.^{34} $
		TPS (5%)	20.^{87} $
		TVQ (9.975%)	40.^{69} $
		TOTAL	**478.^{90} $**

Début des travaux: lundi 21 décembre 2020, si le feu vert est obtenu aujourd'hui.
Délai de livraison: au plus tard le vendredi 8 janvier 2021

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 15.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Mandat 10000XX.XX.XX
Refonte du site (CNESST; 6e paquet)
Calendrier de livraison
des traductions anglaises

Dossier 1	Dates de livraison
6 fichiers	au plus tard le vendredi 8 janvier 2021

2,214 mots

* Si la date de début des travaux est le vendredi 18 décembre 2020.

Traduction Tandem

Traduction
Révision
Correction d'épreuves

Devis

Québec, le jeudi 4 février 2021

Madame Barbara Galek
Technicienne en administration
Direction générale des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 11e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

SERVICES PROFESSIONNELS	Nbre de mots Nbre d'heures	Taux/mot Taux/heure	
➢ Traduction anglaise de la refonte de contenus du site web de la CNESST (7e paquet) comportant 2 fichiers en format WORD	3,470	18.85¢	654.^{10} $
		Sous-total	654.^{10} $
		TPS (5%)	32.^{71} $
		TVQ (9.975%)	63.^{77} $
		TOTAL	**750.^{58} $**

Délai de livraison: au plus tard le lundi 15 février 2021

Autres termes

1. Toutes modifications (ajouts, changements, suppressions) apportées au texte de départ (français) en cours de traduction et nécessitant un retour sur cette dernière sont facturées au taux horaire de 15.^{00} $ l'heure.
2. Le présent devis, une fois accepté par le client (CNESST), tient lieu de contrat et lie les deux parties.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Merci et au plaisir de collaborer avec vous,

Barbara Pattison, trad. a. et Christian Blouin
Traduction Tandem

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél. : (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Mandat 10000XX.XX.XX
Refonte du site (CNESST; 3e paquet)
Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
Dossier 1 9 fichiers; **6,519 mots**	B 1.1 - Prise en chagre - Anglais	au plus tard le lundi 3 août 2020
Dossier 2 1 fichier ; **1,008 mots**	H1.3 - Contester une décision de la CNESST - Anglais	au plus tard le mercredi 12 août 2020
Dossier 3 2 fichiers ; **884 mots**	J.2.3 - Conflit de travail et droit de gestion - Anglais	
Dossier 4 6 fichiers ; **2,758 mots**	PSP 1.1 - Pages sans parcours - Anglais	
Dossier 5 11 fichiers; **4,783 mots**	PSP 1.2 - Anglais	au plus tard le mercredi 19 août 2020
Dossier 6 7 fichiers; **4,434 mots**	R 1.1B - Plaintes NT - Anglais	au plus tard le mercredi 26 août 2020
Dossier 7 14 fichiers; **13,026 mots**	Tolerance Zero - Prédominants - Anglais	au plus tard le lundi 13 septembre 2020

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél.: (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Calendrier des livraisons des traductions anglaises

	Dossiers	Dates de livraison
1	B 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17	mercredi 29 avril 2020
2	J 2.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait29	
3	J 2.2 - 7B-Prêt pour intégration-Fait12	vendredi 8 mai 2020
4	K 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait10	
5	L 1.2 - 7B-Prêt pour intégration-Fait5	
6	L 1.3 - 7B-Pret pour integration-Fait17	
7	M 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait17	mardi 19 mai 2020
8	M 1.2 - 7B - Prêt pour intégration-Fait42	
9	M 5.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait25	lundi 25 mai 2020
10	R 1.1 - 7B-Prêt pour intégration-Fait44	
11	R 2.4 - 7B-Prêt pour intégration-Fait27	vendredi 29 mai 2020

1920, rue Georgette-Lavallée, Québec, QC G1J 1M5 • Tél.: (418) 660-5869 • Courriel: Traduction.tandem@gmail.com

Centre de services partagés Québec

UN PARTENAIRE INCONTOURNABLE

FACTURE	
N° facture TRAD002876	**Date** 2019-12-05
N° client 100703054	**Page** 1/2
Référence client	**Référence CSPQ**

Sylvie Gingras
Commission normes, équité, santé et sécurité du travail
Dir. des comm. et des relations publiques
524, rue Bourdages, local 180
Québec QC G1K 7E2

POUR INFORMATION	
Services langagiers info.facturation@cspq.gouv.qc.ca	
Période de facturation :	Novembre 2019

N° d'article	Quantité	Unité	Description	Prix unitaire	Escompte unitaire	Total	
TRADLO-G	2 157	MOT	Traduction en langues officielles - Générale Français vers Anglais Dossier : 24542 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000014.16.24 : Traduction : K 1.4 : Salaire	0,35 $		754,95 $	- BG
TRADLO-G	8 259	MOT	Traduction en langues officielles - Générale Français vers Anglais Dossier : 24544 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 000037.5.227 : Traduction document SADREVIPAR	0,35 $		2 890,65 $	- BG
TRADLO-G	1 197	MOT	Traduction en langues officielles - Générale Français vers Anglais Dossier : 24648 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000037.5.239 : Traduction dépliant Votre employeur a fait faillite	0,35 $		418,95 $	- BG
TRADLO-C	1,00	HRE	Traduction en langues officielles - Correction d'épreuves Anglais vers Anglais Dossier : 24679 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 000090.3.159 : Prise 2 - CD - Periodic payment calculation 2020 Detailed guide	80,00 $		80,00 $	- BG
TRADLO-C	1,67	HRE	Traduction en langues officielles - Correction d'épreuves Anglais vers Anglais Dossier : 24680 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000090.3.160 : CD - Compliance of the employer's file with respect to financing	80,00 $		133,60 $	- BG
TRADLO-C	1,75	HRE	Traduction en langues officielles - Correction d'épreuves Anglais vers Anglais Dossier : 24690 Nom du demandeur : Sylvie Gingras 1000090.3.164 : CD - STATEMENT OF WAGES GUIDE	80,00 $		140,00 $	- BG
TRADLO-J	3 144	MOT	Traduction en langues officielles - Juridique Français vers Anglais Dossier : 24765 Nom du demandeur : Barbara Galek 1000012.2.362 : Rapport de décision	0,38 $		1 194,72 $	- BG

Centre de services partagés Québec

UN PARTENAIRE INCONTOURNABLE

Sylvie Gingras
Commission normes, équité, santé et sécurité du travail
Dir. des comm. et des relations publiques
524, rue Bourdages, local 180
Québec QC G1K 7E2

FACTURE

N° facture	Date
TRAD002876	2019-12-05
N° client	**Page**
100703054	2/2
Référence client	**Référence CSPQ**

POUR INFORMATION

Services langagiers
info.facturation@cspq.gouv.qc.ca

Période de facturation :	Novembre 2019

INFORMATIONS POUR LE PAIEMENT

Numéro de fournisseur SAGIR 68836
Virement bancaire : Veuillez contacter le service à la clientèle par **courriel** pour obtenir nos coordonnées bancaires.
Faire votre chèque à l'ordre de :
Centre de services partagés du Québec
Direction des opérations de revenus et de facturation
880, chemin Sainte-Foy, 8e étage
Québec (Québec) G1S 2L2

Service à la clientèle : 418 644-7829 / compteclient@cspq.gouv.qc.ca
Veuillez indiquer votre **numéro de facture** ainsi que votre **numéro de client** lors de votre paiement.

CONDITIONS DE PAIEMENT

Conditions : N30 Date d'échéance : 2020-01-04

Sous réserve d'une entente distincte entre les parties, toute somme d'argent payable portera intérêt à compter du jour de son échéance, et ce, jusqu'à parfait paiement, au taux légal de 5 % par année. Le débiteur est tenu au paiement de la somme d'argent exigible et des intérêts, sans autre avis ni délai additionnel.

Sous-total	5 612,87 $
Frais de transport	0,00 $
Total TPS 869515601RT0061	0,00 $
Total TVQ 1212924322TQ0001	0,00 $
Total TVH 869515601RT0061	0,00 $
Total	5 612,87 $

Montant reçu	0,00 $
Total à payer	**5 612,87 $**

2019-12-09

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail-Traduc-EN-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page (anglais)	Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ou sexuel? C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste pour elle

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne.

Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne (art. 10) :

- la race, la couleur de la peau, l'origine ethnique ou nationale
- l'âge, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil
- l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle
- la religion, la condition sociale, les convictions politiques
- le handicap ou le moyen utilisé pour diminuer l'impact d'un handicap

Du harcèlement psychologique ou sexuel peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise : entre cadres, entre collègues, entre cadre et membre du personnel. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc.

Vous vivez une situation difficile en milieu de travail et vous pensez être victime ou témoin de harcèlement psychologique ou sexuel? N'hésitez pas à consulter la page Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement pour en savoir plus sur les démarches que vous pouvez effectuer.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/C-12?code=se:10&pointInTime=20190709#20190709

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel • Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement • Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur • Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite qui a pour conséquence de rendre le milieu de travail malsain pour la personne qui la subit.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harcèlement, psychologique, sexuel, travail, comportement, atteinte, dignité, conduite, vexatoire, hostile
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite qui a pour conséquence de rendre le milieu de travail malsain pour la personne qui la subit.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite qui a pour conséquence de rendre le milieu de travail malsain pour la personne qui la subit.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite qui a pour conséquence de rendre le milieu de travail malsain pour la personne qui la subit.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-ReconnaitreHarcelement-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-multiples-visages-du-harcelement/index.html#c8547
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom de page (réorganisation du contenu)
Titre de la page (anglais)	Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

Il peut être difficile de reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail. Les comportements associés au harcèlement sont parfois difficiles à repérer à première vue. Il est même possible que la personne qui harcèle ne soit pas consciente de ce qu'elle fait. Voici des exemples de comportements qui pourraient être associés à du harcèlement :

- empêcher la personne de s'exprimer – l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres
- isoler la personne – ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole
- dévaloriser la personne – répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, remettre en question ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement
- discréditer la personne – ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, lui attribuer injustement des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres
- menacer, agresser la personne – crier, hurler, la bousculer, endommager ses biens
- déstabiliser la personne – se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision
- toute forme de comportement non désiré et à connotation sexuelle
- des propos, blagues ou images à connotation sexuelle transmis par tout moyen, technologique ou autre

Prévenir le harcèlement et intervenir

Certaines situations difficiles ou conflictuelles en milieu de travail peuvent mener à du harcèlement si elles ne sont pas prises en charge rapidement. Ces capsules vidéo présentent 4 exemples de situations problématiques en milieu de travail et des moyens qui peuvent aider à les résoudre.

Lien vers vidéo
Le bureau – un conflit entre 2 travailleurs géré par l'employeur
Le propriétaire d'une petite entreprise est appelé à intervenir à l'occasion d'un conflit entre 2 membres de son personnel et à prendre des mesures pour rétablir le climat de travail.

Lien vers vidéo
L'épicerie – l'exercice du droit de gestion
Un travailleur a du mal à s'adapter à l'arrivée d'une nouvelle gestionnaire qui, de son côté, doit exercer son droit de gérance pour assurer la bonne marche des affaires.

Lien vers vidéo
L'imprimerie – une situation de harcèlement psychologique au travail
Un superviseur fait des commentaires et a des comportements désobligeants envers un travailleur, qui choisit de démissionner. L'employeur intervient pour rétablir la situation.

Lien vers vidéo
Le restaurant – une situation de harcèlement psychologique au travail
Une situation de harcèlement psychologique se développe entre 2 serveuses. Celle qui se sent harcelée quitte son emploi. Son employeur tire des conclusions de cette situation.

Des exemples vous permettront de mieux comprendre ce qui peut être du harcèlement psychologique et ce qui n'en est pas. Le guide Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail aide les employeurs à comprendre leurs obligations.

Commenté [TS1]: intégration de la vidéo Le bureau sur Youtube https://www.youtube.com/watch?v=Yr3jH-61GM8&t=8s

Commenté [TS2]: intégration de la vidéo L'épicerie sur Youtube https://www.youtube.com/watch?v=Z63jVKmwDI4&t=7s

Commenté [TS3]: intégration de la vidéo L'imprimerie sur Youtube https://www.youtube.com/watch?v=xeTPnchmjN0&t=6s

Commenté [TS4]: intégration de la vidéo Le restaurant sur Youtube https://www.youtube.com/watch?v=mA-SFwH8DxA

Commenté [TS5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Exemples

Commenté [TS6]: hyperlien vers PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	4 vidéos sur Youtube • https://www.youtube.com/watch?v=Z63jVKmwDl4 • https://www.youtube.com/watch?v=xeTPnchmjN0 • https://www.youtube.com/watch?v=Yr3jH-61GM8 • https://www.youtube.com/watch?v=mA-SFwH8DxA
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement • Conséquences du harcèlement • Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
Méta description	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(150 caractères maximum, incluant les espaces, avec un point à la fin*)*	
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harcèlement, psychologique, sexuel, reconnaître, travail, situations, capsules, vidéo, exemples
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-Consequences-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-multiples-visages-du-harcelement/index.html#c8547
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Division de la page
Titre de la page (anglais)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-30 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel

Sur les individus

Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus peuvent être graves. La personne qui subit du harcèlement n'est pas la seule à en ressentir les effets. Ses proches et les témoins de la situation en souffrent aussi et en subissent les répercussions. Même la personne qui harcèle peut vivre la situation difficilement.

Sans une intervention appropriée, les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel peuvent causer par exemple :

- des problèmes de santé physique ou psychologique, comme l'anxiété, les difficultés d'adaptation, la dépression
- des problèmes de consommation, l'alcoolisme ou la toxicomanie
- des difficultés professionnelles, voire une perte d'emploi
- des pertes financières importantes
- des difficultés familiales ou conjugales
- des absences et des invalidités

Sur les entreprises

L'ensemble de l'organisation peut aussi subir les conséquences du harcèlement. Pour l'entreprise, les conséquences peuvent être par exemple :

- une perte de productivité
- une perte d'intérêt et d'engagement des membres du personnel dans leur travail
- une diminution de la qualité des services
- une augmentation du risque d'erreur
- une augmentation de l'absentéisme ou du roulement de personnel

Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel durent longtemps. Souvent, elles ne cessent pas en même temps que le harcèlement, mais seulement avec le rétablissement d'un climat de travail sain dans l'entreprise.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu** **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises**	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucune
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Le harcèlement psychologique ou sexuel • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel • Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus ou sur les entreprises peuvent être graves.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Conséquences, harcèlement, psychologique, sexuel, travail, individus, entreprise, absence, dépression, anxiété
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus ou sur les entreprises peuvent être graves.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus ou sur les entreprises peuvent être graves.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus peuvent être graves.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-Exemples-Traduc-EN-ST-V007**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/exemples/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	aucune
Titre de la page (anglais)	Exemples
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Exemples
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-11 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-09-16 : prêt pour intégration 2019-11-28 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Exemples

Situations pouvant correspondre à du harcèlement psychologique ou sexuel

Entre 2 cadres

Éléna est cadre dans une jeune entreprise de 20 personnes fabriquant des panneaux en polymère pour l'industrie automobile. Les conditions de travail ont toujours été difficiles, mais l'ambiance entre collègues est bonne et Éléna aime son travail. Tout bascule quand la cousine du patron est nommée directrice de l'atelier. Elle oblige Éléna à trop surveiller les employés et à chronométrer leurs pauses. Elle la réprimande quand elle chantonne ou rit un peu en travaillant. La directrice fait en sorte qu'Éléna ne soit plus informée des activités sociales de l'entreprise.

Éléna est tenue responsable d'erreurs informatiques faites par la directrice et se fait retirer certains de ses dossiers. Quand Éléna essaie de se défendre, on lui donne un bureau isolé des autres. Son patron l'apprécie de moins en moins. Désespérée devant sa situation au travail qui se dégrade, elle décide de démissionner.

Entre un groupe et une personne

Normand est un mécanicien industriel. Quelques collègues le trouvent trop conformiste et s'amusent à lui jouer des tours sur les lieux de son travail. Souvent, avec la complicité d'employés des autres ateliers, ils s'organisent pour que Normand ne se présente pas dans les bons locaux aux bons moments.

De nature timide, Normand ne sait ni comment réagir ni à qui se fier à l'usine. Ses retards et ses présences injustifiées dans des services où il n'a jamais été appelé ou à des réunions auxquelles il n'a pas été convoqué ont fini par le détruire peu à peu. On se moque de lui au travail. Sa réputation de ponctualité et sa crédibilité sont durement touchées.

Normand décide donc de faire part de ce qu'il vit à une personne de confiance. À la suggestion de cette personne, il rencontre son employeur, à qui il raconte ces petits faits qui, associés les uns aux autres, permettent d'expliquer bien des choses. L'employeur prend les propos de Normand très au sérieux. Il intervient rapidement pour faire cesser la situation.

Comportements à caractère sexuel

Anna est architecte dans une petite firme dirigée par 2 personnes. L'une des associés est en congé de maternité. En son absence, Anna collabore seule avec l'autre associé sur les différents projets. Elle est déstabilisée par les agissements de cet associé. Par exemple, il lui caresse les cuisses sous la table lorsqu'il s'assoit à côté d'elle en réunion ou gratte des taches imaginaires sur le devant de sa robe quand il passe à côté d'elle.

Un jour, il lui donne une tape sur une fesse pendant qu'ils montent un escalier et lui fait des propositions directes. Anna refuse toutes ses avances. Devant son refus de céder à ses avances, l'associé se met à l'injurier presque tous les jours et met en doute sa capacité à faire son travail. Anna pleure au bureau et chez elle. Elle a de la difficulté à dormir la nuit. Un jour, alors qu'elle discute d'un important mandat avec un client, l'associé l'accuse de perdre du temps à faire la conversation au lieu de faire son travail. Il la menace de congédiement.

Un seul épisode de conduite grave

Olivia travaille comme vendeuse dans une bijouterie depuis un peu plus d'un an. Elle y côtoie 4 autres employées et leur patronne, Simone, qui est propriétaire de la bijouterie. Olivia a toujours eu de bonnes relations avec elles, jusqu'à ce que surviennent quelques prises de bec avec sa collègue Lucie.

La situation s'est détériorée quand Olivia a appris que Lucie parlait souvent dans son dos. Simone a tenté de réduire les tensions entre elles en les convoquant à une rencontre dès le lendemain matin. Pendant la réunion, chacune a été invitée à raconter sa version des faits. Quand est venu le tour de Lucie, elle a tenu des propos blessants envers Olivia et a eu une attitude très agressive et provocante. Elle a hurlé qu'elle devrait démissionner pour le bien de toutes et de l'entreprise. Malgré les demandes répétées de Simone, Lucie a donné libre cours à sa colère, sur un ton et d'une manière tout à fait inappropriés.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Pendant cette réunion, Olivia a été victime de violence verbale intolérable dans un milieu de travail. Elle a dû prendre quelques jours de repos, car elle craignait de retourner au travail et d'avoir à affronter Lucie.

Situations qui ne correspondent pas à du harcèlement psychologique ou sexuel

Droit de gestion

Mathilde et Ismaël sont réceptionnistes dans une clinique vétérinaire. Ismaël compte quelques mois d'ancienneté de plus que Mathilde. Mais, il y a 2 mois, Mathilde a été promue chef d'équipe des réceptionnistes. Elle est maintenant responsable de l'embauche, de l'évaluation et de la gestion de l'équipe.

Ismaël a porté plainte à la CNESST, alléguant que Mathilde le harcèle depuis un mois. Acceptant difficilement qu'elle ait été promue et n'ayant plus le cœur à l'ouvrage, il a été négligent dans son travail et est arrivé souvent en retard. Mathilde a donc dû le rappeler à l'ordre quelques fois, en vain. Après lui avoir demandé à plusieurs reprises d'arriver à l'heure, elle a même dû le sanctionner en le suspendant sans salaire pour une journée.

L'attribution des tâches, l'évaluation du rendement et la gestion de la discipline font partie du droit de gestion de l'employeur. L'exercice de ce droit, même s'il peut être la source d'inconvénients pour les personnes concernées, ne constitue pas du harcèlement psychologique.

Conflit au travail

Inès et Louise travaillent dans la même équipe depuis plusieurs mois. Récemment, Inès a été nommée responsable d'un projet de construction d'un nouveau bâtiment. Louise n'accepte pas cette nomination. Son comportement a changé envers Inès et elle lui a laissé entendre que c'est elle qui aurait dû avoir cette responsabilité. Elle limite sa collaboration au projet et ne parle plus du tout à Inès. Leurs relations sont tendues, ce qui crée de sérieux problèmes de communication. La situation risque de dégénérer si rien n'est fait pour régler le conflit.

Stress lié au travail

Sacha travaille comme analyste en informatique depuis plus de 5 ans dans la même entreprise. Son directeur lui propose d'être chef de service. Sacha devra gérer une équipe, même s'il n'a pas d'expérience en gestion. Malgré cela, il accepte la promotion. Tout semble bien aller au début. Ce n'est qu'au bout d'un certain temps qu'il se met à douter de ses compétences et de ses aptitudes à motiver son personnel. Il a beaucoup de mal à gérer le stress lié à ses nouvelles responsabilités. Ce stress lui cause même des malaises physiques et psychologiques : maux de tête, insomnie, angoisse. Son directeur le rencontre régulièrement pour faire le point et lui offrir son aide, s'il en a besoin. Il n'y a rien de menaçant ou d'humiliant dans ces interventions fréquentes, qui ont pour but de l'aider dans ses nouvelles responsabilités. Mais Sacha ne les apprécie pas.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel,	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucune
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Le harcèlement psychologique ou sexuel • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel • Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement • Droit de gestion • Conflit de travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Exemples
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Cette série d'exemples illustre ce qui correspond, ou non, à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Exemples, harcèlement, psychologique, sexuel, travail, employeur, droit, gérance, conduite, grave
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Exemples
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Cette série d'exemples illustre ce qui correspond, ou non, à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Cette série d'exemples illustre ce qui correspond, ou non, à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:title	Exemples

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Cette série d'exemples illustre ce qui correspond, ou non, à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-HPS-QuoiFaire-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/vous-etes-salarie/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom
Titre de la page (anglais)	Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-29 : assurance-qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement

Droit des travailleuses et travailleurs et obligations de l'employeur

Les travailleuses et travailleurs ont droit à un milieu de travail sain et sans harcèlement psychologique ou sexuel.

L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement dans son entreprise et de prendre les mesures appropriées pour mettre fin aux situations problématiques qui sont portées à son attention. Il doit mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes et la rendre accessible à tout son personnel.

Vous pensez vivre une situation de harcèlement

Vous pensez vivre du harcèlement psychologique ou sexuel au travail? Si la situation le permet, parlez-en à votre employeur ou à la personne qu'il a désignée dans sa politique de prévention.

En tout temps, vous pouvez porter plainte à la CNESST. Vous avez jusqu'à 2 ans suivant la dernière manifestation de harcèlement pour le faire.

Si vous êtes syndiqué, adressez-vous directement à votre syndicat.

Si vous travaillez dans la fonction publique ou dans un organisme public et que vous n'êtes pas syndiqué, contactez la Commission de la fonction publique.

Vous pensez être témoin de harcèlement

Les témoins jouent aussi un rôle dans une situation de harcèlement psychologique. En faisant part à votre employeur d'un conflit ou d'une situation de harcèlement dont vous êtes témoin, vous pouvez aider à y mettre fin. Si la situation le permet, parlez-en le plus rapidement possible à votre employeur ou à la personne désignée dans sa politique de prévention.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Harcèlement psychologique ou sexuel - Obligation de l'employeur

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur

Commenté [TS4]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour harcèlement psychologique

Commenté [TS5]: Hyperlien vers le site Web de la Commission de la fonction publique (CFP) : https://www.cfp.gouv.qc.ca/fr/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence – Articles 81.18 à 81.20 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Le harcèlement psychologique ou sexuel • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur • Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Si vous pensez vivre du harcèlement au travail, consultez la politique de prévention de votre employeur ou renseignez-vous auprès de la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Faire cesser le harcèlement, psychologique, sexuel, porter, plainte, employeur, syndicat, CNESST, prévention
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Si vous pensez vivre du harcèlement au travail, consultez la politique de prévention de votre employeur ou renseignez-vous auprès de la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Si vous pensez vivre du harcèlement au travail, consultez la politique de prévention de votre employeur ou renseignez-vous auprès de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Si vous pensez vivre du harcèlement au travail, consultez la politique de prévention de votre employeur ou renseignez-vous auprès de la CNESST.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MilieuTravSain-HPS-ObligationsEmployeur-Traduc-EN-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom de page
Titre de la page (anglais)	Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-06-27 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-08-12 : Révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : révision linguistique (intégration) 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des commentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-29 : assurance-qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur

Prévenir et faire cesser

Les travailleuses et travailleurs ont droit à un milieu de travail sain et sans harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement dans son entreprise et de prendre les moyens appropriés pour le faire cesser lorsqu'une situation est portée à sa connaissance.

Politique de prévention et de traitement des plaintes

L'employeur doit mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes. Cette politique doit être connue du personnel et facilement accessible. Par exemple, elle peut être diffusée en ligne ou affichée dans un endroit bien en vue pour tout le personnel. Ces outils sont à la disposition des employeurs pour les aider à élaborer leur politique :

- Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes
- Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Commenté [TS1]: Hyperlien vers le document pdf https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-998web.pdf

Commenté [TS2]: Hyperlien vers le document Word https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	• Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes (PDF)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-998web.pdf • Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail • Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	L'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harcèlement, psychologique, sexuel, politique, prévention, plaintes, obligations, employeur, traitement, travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Harcèlement psychologique ou sexuel – Obligations de l'employeur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Harcèlement psychologique ou sexuel – obligations de l'employeur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MilieuTravSain-HPS-ReconnSituationsRisque-Traduc-EN-ST-V008**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de nom de page – page divisée en 2
Titre de la page (anglais)	Reconnaissance des situations à risque
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail/Reconnaissance des situations à risque
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-27 : création de la fiche 2019-07-09 : rédaction 2019-07-10 : rédaction 2019-07-17 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-12 : révision et commentaires (intégration) 2019-08-13 : rédaction finale 2019-08-13 : envoi en révision linguistique 2019-08-21 : envoi en approbation finale 2019-09-16 : 2e intégration des comentaires du secteur 2019-10-07 : prêt pour intégration 2019-11-29 : assurance-qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Reconnaissance des situations à risque

Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel.

En tant qu'employeur, si vous constatez que plusieurs facteurs de risque sont présents dans votre entreprise, mettez en place des mesures pour régler ces problèmes avant qu'ils ne dégénèrent et ne nuisent au milieu de travail. En intervenant rapidement, vous pouvez éviter une situation de harcèlement psychologique ou sexuel dans votre milieu de travail.

Détecter les facteurs de risque

- Être attentif au milieu de travail, comme les changements dans la conduite des individus ou la formation de clans
- Être attentif aux tensions entre les personnes
- Tenir des rencontres individuelles avec les travailleuses et travailleurs pour discuter de leurs attentes et de leur satisfaction au travail
- Consulter le personnel sur les facteurs de risque
- Discuter avec toute personne qui quitte votre entreprise pour connaître les raisons de son départ
- Faire un bilan annuel des événements survenus en cours d'année. Analyser par exemple le taux d'absentéisme, le taux de roulement, la nature des demandes d'amélioration faites par le personnel

Surveiller les facteurs de risque

Certaines situations peuvent favoriser l'apparition de harcèlement. Par exemple, les périodes de changements majeurs, comme une restructuration, une fusion d'entreprises ou un changement technologique, peuvent être des périodes plus critiques. Voici quelques autres exemples de facteurs de risque à surveiller :

- le manque de respect entre collègues
- la présence de conflits interpersonnels
- l'envie, la jalousie ou la rivalité
- l'absence de communication entre la direction et le personnel ou entre les membres du personnel
- la compétition excessive
- le manque de précisions concernant les tâches à réaliser
- le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement (p. ex. technologique)
- des outils de travail mal adaptés
- l'arrivée d'un nouveau cadre ou une promotion interne

Le saviez-vous? Deux des facteurs de risque les plus courants sont :

- les conflits interpersonnels non gérés
- le fait de nier que des situations de harcèlement peuvent survenir dans l'entreprise

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 81.18 à 81.20 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	PDF Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail • Reconnaître les cas de harcèlement
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Reconnaissance des situations à risque
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Harcèlement, psychologique, sexuel, travail, facteurs, risque, reconnaissance, prévention, exemples
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Reconnaissance des situations à risque

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont propices au développement de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Reconnaissance des situations à risque
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certains contextes sont particulièrement propices au développement de situations à risque de générer du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Médiation-RedacMG-Traduc-EN-VF008.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail, Vice-présidence à l'équité salariale, Vice-présidence aux opérations et Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh, Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/mediation/index.html http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/mediation.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1778web.pdf Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-243web.pdf La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-9006web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Médiation
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Médiation
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-06 : création de la fiche 2019-06-27 : commentaires reçus du secteur 2019-06-28 : rédaction finale 2019-07-08 : mise à jour de la rédaction 2019-07-15 : approbation finale 2019-08-06 : approbation finale (mise à jour suite aux commentaires du secteur) 2019-08-09 : prêt pour intégration 2019-11-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Médiation

Comment la médiation peut vous aider?

La médiation est un service sans frais offert par la CNESST. Elle aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle concernant les normes du travail, l'équité salariale, la santé et la sécurité du travail et les accidents et les maladies professionnelles.

C'est le médiateur qui entre en contact avec les parties pour leur offrir ses services après la réception d'une plainte. Les parties sont toujours libres d'accepter ou non la médiation.

Lors de la médiation, les parties peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix pour les soutenir. Elles ont également le droit d'être représentées.

Toutes les informations recueillies par le médiateur dans le cadre des rencontres restent confidentielles, incluant les termes de l'entente.

À qui est offerte la médiation?

La médiation est pour :

- la travailleuse ou le travailleur
- l'employeur ou son représentant
- les associations accréditées, comme les syndicats
- les associations de travailleuses et travailleurs

Quelles sont les situations dans lesquelles la médiation est offerte?

La médiation est offerte lorsque les situations suivantes sont soumises à la CNESST :

- harcèlement psychologique ou sexuel
- congédiement sans une cause juste et suffisante
- disparités de traitement basées uniquement sur la date d'embauche concernant des régimes de retraite ou d'autres avantages sociaux
- mésentente au sein d'un comité d'équité salariale ou lors de la réalisation d'un programme d'équité salariale
- congédiement d'une travailleuse à la suite de l'exercice d'un droit dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger
- pratique interdite, sanction, mesure discriminatoire ou représailles contre un travailleur ou une travailleuse qui, entre autres :
  - o est enceinte
  - o a subi une lésion professionnelle (maladie ou blessure liée au travail)
  - o exerce un droit ou une fonction reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)
  - o exerce un droit reconnu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)
  - o exerce un droit ou un recours reconnus par la Loi sur l'équité salariale
  - o exerce un droit ou un recours reconnus par la Loi sur les normes du travail

Qu'arrive-t-il si la médiation est refusée ou si une entente n'est pas possible?

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Congédiement sans cause juste et suffisante

Commenté [GM3]: Hyperlier vers Dispartiés de traiement (à déterminer dans l'architecture)

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Service à la clientèle/ Plaintes et recours/Plainte visant les travaux d'équité salariale

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Pratiques interdites (à déterminer dans l'architecture)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Lorsque la médiation est refusée et qu'une entente n'est pas possible, des solutions sont proposées.

Nature de la plainte et solution

Nature de la plainte	**Solution**
Un congédiement sans une cause juste et suffisante ou une pratique interdite par la Loi sur les normes du travail.	Nous offrons au travailleur d'être représenté gratuitement par un de nos avocats devant le Tribunal administratif du travail.
Harcèlement psychologique ou sexuel	La plainte est confiée à l'un de nos enquêteurs en harcèlement psychologique. Si les conclusions de l'enquête confirment la situation de harcèlement, nous offrons au travailleur d'être représenté gratuitement par un de nos avocats devant le Tribunal administratif du travail.
Équité salariale	Nous menons une enquête et rendons une décision. Le travailleur et l'employeur peuvent contester la décision devant le Tribunal administratif du travail dans les 90 jours suivant la réception de la décision.
Santé et la sécurité du travail	Un de nos médiateurs-décideurs convoque le travailleur et l'employeur en audience. Sur la base des faits qui lui ont été rapportés, il rend une décision. Le travailleur et l'employeur peuvent contester la décision devant le Tribunal administratif du travail dans les 45 jours suivant la réception de la décision.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail https://www.tat.gouv.qc.ca/

Commenté [GM10]: Hyperlien vers Tribunal administratif du travail https://www.tat.gouv.qc.ca/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel,	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1778.aspx Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_9006.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit (vidéo) https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Code d'éthique en médiation à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/code-ethique-mediation.aspx Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/122/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Préparation à la médiation • Comprendre le rôle du médiateur • Code d'éthique en médiation à la CNESST • Le rôle de la CNESST en équité salariale • Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Médiation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La médiation aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Médiation, plainte, travailleur, employeur, médiateur, décision, tribunal, administratif, entente, conflit
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Médiation
og:description	La médiation aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La médiation aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Médiation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La médiation aide les travailleuses et travailleurs et leur employeur à arriver à un accord lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Se-préparer-à-la-médiationTraduc-EN-V007.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail, Vice-présidence à l'équité salariale, Vice-présidence aux opérations et Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh, Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/mediation/index.html http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/mediation.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1778web.pdf Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-243web.pdf La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-9006web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page(anglais)	Se préparer à la médiation
Libellé de navigation(anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Se préparer à la médiation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-07 : création de la fiche 2019-06-27 : commentaires reçus par le secteur 2019-06-28 : rédaction finale 2019-07-08 : mise à jour de la rédaction 2019-07-15 : approbation finale 2019-08-06 : approbation finale (mise à jour suite aux commentaires du secteur) 2019-08-09 : prêt pour l'intégration 2019-11-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Se préparer à la médiation

Il est important de bien se préparer avant la médiation. Pour ce faire, il est recommandé que chacun des participants :

- détermine ses attentes
- identifie des pistes de solution pour résoudre la situation
- formule des demandes précises
- prépare un aide-mémoire des faits

Les parties peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix pour les soutenir.

Pendant la médiation, les deux parties auront l'occasion d'exprimer leur point de vue, d'explorer des pistes de solution et de négocier les conditions d'une entente librement consentie. Le médiateur est là pour créer un climat propice aux échanges respectueux et constructifs.

Pour avoir une idée du déroulement d'une médiation, visionnez la vidéo La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit produite par la CNESST.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/milieu de travail sain/médiation

Commenté [GM2]: Intégrer le code <iframe width="560" height="315" src="https://www.youtube.com/embed/p6SOPvn064M" frameborder="0" allow="accelerometer; autoplay; encrypted-media; gyroscope; picture-in-picture" allowfullscreen></iframe>

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1778.aspx Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_9006.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	La médiation (vidéo) https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Code d'éthique en médiation à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/code-ethique-mediation.aspx
Contenus promotionnels connexes	
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Médiation • Comprendre le rôle du médiateur • Code d'éthique en médiation à la CNESST • Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Se préparer à la médiation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Il est important que les parties se préparent bien avant la médiation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Médiation, plainte, travailleur, employeur, médiateur, négociation, demande, entente, solution, limites
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Se préparer à la médiation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il est important que les parties se préparent bien avant la médiation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il est important que les parties se préparent bien avant la médiation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Se préparer à la médiation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Il est important que les parties se préparent bien avant la médiation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-MS-Comprendre-le-rôle-du-médiateur-RedacMG-Traduc-EN-VF004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail, Vice-présidence à l'équité salariale, Vice-présidence aux opérations et Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh, Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/mediation/index.html http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/mediation.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1778web.pdf Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-243web.pdf La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-9006web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Comprendre le rôle du médiateur
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Comprendre le rôle du médiateur
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-14 : création de la fiche 2019-06-27 : commentaires reçus par le secteur 2019-06-28 : rédaction finale 2019-07-03 : mise à jour de la rédaction 2019-07-15 : approbation finale 2019-08-06 : approbation finale (mise à jour suite aux commentaires du secteur) 2019-08-09 : prêt pour l'intégration 2019-11-27 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Comprendre le rôle du médiateur

La médiatrice ou le médiateur est une personne neutre qui aide les différentes parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous. Cette personne ne prend parti ni pour la travailleuse ou le travailleur ni pour l'employeur. Son rôle est de :

- contacter les participants
- convoquer les parties dans un endroit neutre
- créer un climat propice au dialogue
- expliquer les règles de la médiation
- informer les parties de leurs droits et obligations
- permettre aux différentes parties d'exprimer leur point de vue respectif
- soutenir le travailleur et l'employeur dans la recherche d'une solution équitable et librement consentie
- s'assurer de la satisfaction des parties par rapport aux termes de l'entente

Toutes les médiatrices et les médiateurs de la CNESST doivent respecter un code d'éthique.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers (ancre) Qui peut faire appel à la médiation? dans la page Prévention et sécurité/milieu de travail sain/médiation

Commenté [GM2]: Hyperlien vers À propos de la CNESST/Code d'éthique en médiation

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	La médiation : un atout précieux pour la résolution de conflits https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1778.aspx Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx La médiation en santé et sécurité du travail à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_9006.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	La médiation (vidéo) https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Code d'éthique en médiation à la CNESST https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/code-ethique-mediation.aspx
Contenus promotionnels connexes	
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Médiation • Préparation à la médiation • Code d'éthique en médiation à la CNESST • Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Comprendre le rôle du médiateur
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Le médiateur est une personne neutre qui aide les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Médiation, plainte, travailleur, employeur, médiateur, décision, tribunal, administratif, accord, différend
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Comprendre le rôle du médiateur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le médiateur est une personne neutre qui aide les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le médiateur est une personne neutre qui aide les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Comprendre le rôle du médiateur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le médiateur est une personne neutre qui aide les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante pour tous.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-C-JoursFeries-Traduc-EN-V004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury et Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/fete-nationale/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression des pages : https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/fete-nationale/salarie-fete-nationale/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/fete-nationale/employeur-fete-nationale/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/jours-feries-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/jours-feries-employeur/index.html
Titre de la page (anglais)	Jours fériés
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Jours fériés
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-09 : création de la fiche 2019-07-09 : mise à jour de la rédaction 2019-07-12 : harmonisation 2019-08-05 : réception des commentaires 2019-08-08 : intégration des commentaires 2019-08-09 : rédaction finale 2019-08-12 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-08-19 : réception révision linguistique 2019-08-19 : approbation finale 2019-09-06 : prêt pour l'intégration 2019-12-04 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Jours fériés

Lors d'un jour férié, les travailleuses et les travailleurs ont droit à un congé et à une indemnité. L'employeur doit calculer cette indemnité.

Liste des jours fériés, chômés et payés

- 1er janvier (jour de l'An)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- 24 juin (modalités concernant la fête nationale)
- 1er juillet (fête du Canada). Si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet
- 1er lundi de septembre (fête du Travail)
- 2e lundi d'octobre (Action de grâces)
- 25 décembre (jour de Noël)

Jour du souvenir

Le jour du Souvenir (11 novembre) n'est pas un jour férié au Québec.

Seuls les employés visés par le Code canadien du travail ont droit à un congé payé.

Il s'agit des fonctionnaires fédéraux, des employés des sociétés d'État (comme Postes Canada) et des travailleuses et travailleurs d'entreprises de compétence fédérale, comme les banques, les entreprises de télécommunications et les compagnies de transport interprovincial.

Travailler un jour férié

Les jours fériés sont normalement chômés. Toutefois, certaines entreprises peuvent rester ouvertes en raison de leurs activités si, par exemple, elles offrent :

- un service essentiel (exemple : hôpitaux, taxis, autobus)
- un service qui doit être maintenu (exemple : stations-service pour essence, dépanneurs, hôtels, maintien de la fonte dans les fonderies)

Le travailleur qui doit travailler un jour férié a droit à son salaire pour la journée. Il a également droit à une indemnité ou à un congé reporté, au choix de l'employeur.

Dans le cas d'un congé reporté, il doit être pris dans les 3 semaines qui précèdent ou suivent le jour férié (sauf pour la fête nationale).

Si le jour férié tombe un jour qui n'est pas normalement travaillé par le travailleur ou qu'il tombe durant ses vacances, il a droit à une indemnité ou à un congé reporté, au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à un congé férié, chômé et payé, le travailleur ne doit pas s'absenter du travail sans raison valable, ou sans l'autorisation de son employeur, avant ou après le jour férié. Si c'est le cas, il n'aura pas droit à l'indemnité ou au congé reporté.

Fête nationale

La seule condition pour avoir droit à ce congé est d'être en emploi la date du jour férié.

Lorsque le jour férié du 24 juin tombe un dimanche, le congé est reporté au 25 juin seulement pour les personnes qui ne travaillent habituellement pas le dimanche.

Si la personne a travaillé le jour de la fête nationale, elle doit absolument prendre ce congé le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Ce jour ouvrable est celui où la personne travaille habituellement.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés/Comment calculer les indemnités pour un jour férié.

Commenté [DM2]: Hyperlien vers le Code canadien du travail https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/jours-feries.html

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protections/Entreprise de compétence fédérale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la fête nationale – Articles 2 à 6 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/F-1.1 Loi sur les normes du travail – Articles 59.1à 65 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_iii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**Est-ce que la travailleuse ou le travailleur en absence prolongée pour maladie, en congé sans solde, en congé parental, en congé de paternité ou en congé de maternité a droit à une indemnité lors d'un jour férié ?** Non. La travailleuse ou le travailleur n'a pas droit au congé férié ou à la compensation monétaire, car elle ne travaille pas. **Est-ce qu'une travailleuse ou un travailleur à temps partiel a droit à un congé férié ?** Oui. Quel que soit son statut d'emploi, à temps plein ou à temps partiel, temporaire, occasionnel ou sur appel. La travailleuse ou le travailleur à temps partiel a droit à tous les congés fériés. **Est-ce que les normes sur les jours fériés s'appliquent à tous ?** Non. Elles ne s'appliquent pas : • à la personne visée par une convention collective ou un décret qui lui donne droit à au moins 7 jours fériés, chômés et payés en plus du congé de la fête nationale • à la personne non syndiquée qui reçoit un nombre de jours fériés, chômés et payés, en plus de la fête nationale, égal à celui prévu dans la convention collective ou le décret des employés syndiqués de l'entreprise où elle travaille.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	**MonCalcul** https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-jours-feries-chomes-et-payes-art-591-a-65/591/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-iii/la-loi-sur-la-fete-nationale/chapitre-f-11/1/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Calculer les indemnités pour un jour férié • Travailleurs de l'industrie du vêtement • Paye • Bulletin de paye • Travailleurs exclus
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Jours fériés
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et les travailleurs ont 8 congés fériés payés au Québec.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Jour, férié, chômé, payé, fête, nationale, congé, calcul, reporté, indemnité
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Jours fériés
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs ont 8 congés fériés payés au Québec.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs ont 8 congés fériés payés au Québec.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Jours fériés
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs ont 8 congés fériés payés au Québec.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Calculer-les-indemnités-Traduc-EN-RedacMG-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)-	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/exemples-de-calcul-de-lindemnite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Calculer les indemnités pour un jour férié
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Jours fériés/Calculer les indemnités pour un jour férié
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-09 : création de la fiche 2019-07-10 : mise à jour de la rédaction 2019-07-12 : harmonisation 2019-08-12 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-08-19 : réception révision linguistique 2019-08-19 : approbation finale 2019-09-06 : prêt pour l'intégration 2019-12-04 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Calculer les indemnités pour un jour férié

L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé. L'indemnité exclut les heures supplémentaires.

Dans le cas des travailleuses et travailleurs au pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

Pour les travailleurs payés à la commission, l'indemnité doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

Vous pouvez utiliser l'outil en ligne MonCalcul pour calculer les indemnités.

Exemples de calcul

Sébastien a un horaire régulier

Sébastien travaille 8 heures par jour, 5 jours par semaine. Il est payé 14 $ l'heure. Il gagne 560 $ par semaine. Voici comment calculer son indemnité :

Étape 1

560 $ × 4 semaines = 2 240 $

Étape 2

2 240 $ ÷ 20 (1/20 du salaire gagné au cours des 4 dernières semaines) = 112 $

Sébastien, qui travaille à temps plein, recevra donc une indemnité de 112 $.

Rosalita a un horaire variable

Rosalita travaille 8 heures par jour et est payée 14 $ l'heure. Au cours des 4 semaines complètes de paye précédant le jour férié, elle a travaillé 5 jours la première semaine, 4 jours la deuxième semaine, 5 jours la troisième et 2 jours la quatrième. Ses payes ne sont donc pas toujours les mêmes. Voici comment calculer son indemnité :

Étape 1

560 $ (semaine 1) + 448 $ (semaine 2) + 560 $ (semaine 3) + 224 $ (semaine 4) = 1 792 $

Étape 2

1 792 $ ÷ 20 = 89,16 $

Rosalita, qui a un horaire variable, recevra donc une indemnité de 89,16 $.

May-Lee a travaillé seulement 2 des 4 semaines précédant le congé

May-Lee travaille 5 jours par semaine, mais est au service de l'entreprise depuis seulement 2 semaines. Elle gagne 560 $ par semaine. Voici comment calculer son indemnité :

Étape 1

0 $ (semaine 1) + 0 $ (semaine 2) + 560 $ (semaine 3) + 560 $ (semaine 4) = 1 120 $

Étape 2

1 120 $ ÷ 20 = 56 $

May-Lee recevra donc une indemnité de 56 $.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire au pourboire.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire à la commission.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers MonCalcul : https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la fête nationale – Articles 2 à 6 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/F-1.1 Loi sur les normes du travail – Articles 59.1à 65 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_iii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	**MonCalcul** https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-jours-feries-chomes-et-payes-art-591-a-65/591/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-iii/la-loi-sur-la-fete-nationale/chapitre-f-11/1/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Jours fériés • Paye • Bulletin de paye
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Calculer les indemnités pour un jour férié

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Indemnité, jour, férié, calcul, pourboire, commission, paye, travailleur, horaire, salaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Calculer les indemnités pour un jour férié
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Calculer les indemnités pour un jour férié
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SPaye-Bulletin Paye-Traduc-EN-VF003.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/paie/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page (sur le site actuel, le contenu se trouve dans la page Paye) Suppression des pages : https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/bulletin-de-paie/je-suis-un-salarie/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/bulletin-de-paie/je-suis-un-employeur/index.html
Titre de la page (anglais)	Bulletin de paye
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/Paye/Bulletin de paye
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-14 : création de la fiche 2019-08-14 : mise à jour de la rédaction (contenu ramené dans une page séparée au lieu d'être dans la page Paye comme proposé initialement) 2019-12-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Bulletin de paye

À chaque paye, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paye, couramment appelé talon de paye.

Ce bulletin permet de vérifier le calcul du salaire et des déductions. Il doit contenir toutes les informations pertinentes comme :

- le nom de l'employeur
- le nom du travailleur
- le titre de l'emploi
- la période de travail qui correspond au paiement
- la date du paiement
- le nombre d'heures payées au taux normal
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'applique
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
- le taux du salaire
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des déductions perçues
- le montant du salaire net que le travailleur reçoit
- le montant des pourboires que le travailleur a déclarés ou que l'employeur lui a attribués

Nous mettons à votre disposition un outil qui vous permettra de créer un exemple de bulletin de paye. Après avoir répondu à un questionnaire, vous obtiendrez un bulletin de paye personnalisé.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers la page Conditions de travail/Salaire et paye/Paye

Commenté [DM2]: Hyperlien vers la définition du lexique

Commenté [FC03]: Hyperlien vers le service en ligne : https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/bulletin_paye/fr/bulletin_1_infogen.jsp

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Mettre l'exemple de bulletin de paye comme dans la brochure suivante : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1583web.pdf
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Articles 39.1 à 51.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_i-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-salaire-art-391-a-511/391/index.html Service en ligne Bulletin de paye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/bulletin_paye/fr/bulletin_1_infogen.jsp maPaye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login monCalcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Salaire (Hub) • Paye • Frais de repas et d'hébergement • Vêtement particulier et matériel obligatoire • Retenues et déductions
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Bulletin de paye
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	À chaque paye, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paye.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Paye, talon, bulletin, déduction, salaire, calcul
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Bulletin de paye
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	À chaque paye, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paye.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	À chaque paye, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paye.
twitter:title	Bulletin de paye

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	À chaque paye, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paye.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SPaye-RetenuesDeductions-Traduc-EN-VF003.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/paie/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page (sur le site actuel, le contenu se trouve dans la page Paye)
Titre de la page (anglais)	Retenues et déductions
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/Paye/Retenues et déductions
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-14 : création de la fiche 2019-06-14 : mise à jour de la rédaction (contenu ramené dans une page séparée au lieu d'être dans la page Paye comme proposé initialement) 2019-12-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Retenues et déductions

Un employeur peut soustraire un montant sur la paye des travailleuses et des travailleurs seulement pour remplir une obligation fixée par :

- une loi (par exemple, les impôts)
- un règlement
- une ordonnance d'un tribunal (par exemple, une pension alimentaire)
- une convention collective ou un décret
- un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire

Pour faire toute autre retenue sur le salaire, l'employeur doit avoir l'autorisation écrite du travailleur. Cette autorisation doit préciser :

- la raison de la retenue
- le montant concerné
- la durée et la fréquence de la retenue
- toute autre information nécessaire

Le travailleur peut annuler son autorisation en tout temps. Il doit le faire par écrit.

Déductions interdites

Les déductions pour des frais associés à l'exploitation d'une entreprise sont interdites. Par exemple, les frais liés à l'utilisation d'une carte de débit ou de crédit. Les pertes dues au vol à l'étalage, au bris accidentel de matériel ou des erreurs de caisse peuvent aussi être considérées comme des frais d'exploitation.

Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

Le RVER est un régime d'épargne-retraite collectif qui a pour objectif d'encourager l'épargne-retraite chez toutes les travailleuses et tous les travailleurs québécois. Le montant de la cotisation autorisée par la travailleuse ou le travailleur peut être déduit sur la paye.

Un employeur qui a au moins 5 travailleurs visés à son service le 31 décembre d'une année et 10 travailleurs visés au 30 juin de l'année suivante a l'obligation de mettre en place un régime volontaire d'épargne-retraite, ou l'équivalent, et d'y inscrire automatiquement ces travailleurs.

Les travailleurs visés doivent :

- être salariés
- avoir au moins 18 ans
- avoir au moins 1 an de service continu chez leur employeur

Ils n'ont aucune démarche à faire pour s'y inscrire. Ils peuvent toutefois choisir de se retirer du régime.

Le régime d'épargne-retraite mis en place par l'employeur peut être, par exemple :

- un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)
- un régime enregistré d'épargne-retraite (REER)
- un compte d'épargne libre d'impôt (CELI)
- un régime de pension agréé (RPA)

Une fois qu'un RVER est mis en place par un employeur, tous ses travailleurs, sans exception, peu importe leur âge et la durée de leur service continu, peuvent demander d'être inscrits. L'employeur a alors l'obligation de les inscrire.

L'employeur qui offre un RVER doit continuer à l'offrir même si le nombre de travailleurs visés dans l'entreprise devient inférieur à 10.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Articles 39.1 à 51.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_i-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**L'employeur doit-il mettre en place un RVER si certains de ses travailleurs ont la possibilité de cotiser à un régime de retraite ou à un CELI?** Lorsqu'un CELI, un REER (régime enregistré d'épargne-retraite) ou un RPA est offert dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'offrir un RVER aux travailleurs visés qui ne peuvent pas cotiser au CELI, au REER ou au RPA. **Quelles sont les conséquences possibles si un employeur ne se conforme pas à ses obligations en lien avec la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite?** Il pourrait faire l'objet d'une plainte à la CNESST. Si cette plainte fait l'objet d'une poursuite pénale, il est passible d'une amende pouvant varier de 500 $ à 10 000 $ pour le défaut d'offrir un RVER ou de 600 $ à 1 200 $ dans les autres cas qui sont du ressort de la CNESST. Les montants d'amende sont doublés en cas de récidive. **Quels sont les critères pour calculer le nombre de travailleurs visés dans une entreprise qui a plusieurs établissements?** Le calcul doit être fait en fonction de la forme juridique de l'entreprise : • Franchises : Compter le nombre de travailleurs visés dans chacune des franchises, puisqu'ils ont des employeurs différents • Employeur ayant un seul numéro d'entreprise du Québec (NEQ), mais qui gère plusieurs établissements : Compter le nombre total de travailleurs visés de tous les établissements • Employeur dont le siège social est à l'extérieur du Québec : Compter les travailleurs visés dans les établissements au Québec seulement, en fonction de la forme juridique de l'entreprise
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Exemple de contrat de travail (voir URL : https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html#c8255) Comment mettre en place un RVER

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/RVER/Mettre-en-place-rver.pdf Vos obligations comme employeur https://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rver/obligations-employeur-rver.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-salaire-art-391-a-511/391/index.html Service en ligne Bulletin de paye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/bulletin_paye/fr/bulletin_1_infogen.jsp maPaye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login monCalcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html Retraite Québec https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rver/Pages/employeur_rver.aspx
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Salaire (Hub) • Paye • Bulletin de paye • Frais de repas et d'hébergement • Vêtement particulier et matériel obligatoire
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Retenues et déductions
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	L'employeur peut soustraire un montant sur la paye seulement pour remplir une obligation fixée, par exemple, par une loi.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Paye, déduction, retenues, salaire, RVER, obligatoire, interdit, frais
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Retenues et déductions
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur peut soustraire un montant sur la paye seulement pour remplir une obligation fixée, par exemple, par une loi.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur peut soustraire un montant sur la paye seulement pour remplir une obligation fixée, par exemple, par une loi.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Retenues et déductions
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'employeur peut soustraire un montant sur la paye seulement pour remplir une obligation fixée, par exemple, par une loi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SPaye-Frais repas hebergement-Traduc-EN-VF013.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page (sur le site actuel, le contenu se trouve dans la page Salaire)
Titre de la page (anglais)	Frais de repas et d'hébergement
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/Paye/Frais de repas et d'hébergement
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-14 : création de la fiche 2019-06-20 : mise à jour de la rédaction 2019-07-02 : intégration des commentaires du secteur 2019-07-15 : intégration de la révision linguistique 2019-08-06 : intégration de certains commentaires de l'approbation finale 2019-08-12 : prêt pour intégration 2019-12-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Frais de repas et d'hébergement

Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus sur le salaire des travailleuses et des travailleurs si leurs conditions de travail font en sorte que leur employeur doit leur fournir les repas et l'hébergement, ou veiller à ce que l'hébergement leur soit fourni.

Actuellement, le montant maximal qui peut être déduit est de :

- 2,23 $ par repas, jusqu'à un maximum de 29,10 $ par semaine
- 27,98 $ par semaine pour une chambre
- 33,59 $ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 5 travailleurs ou plus
- 50,53 $ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 4 travailleurs ou moins

Ces taux sont en vigueur depuis le 1er mai 2019. Pour déduire ces montants, l'employeur n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation écrite du travailleur.

Chaque travailleur hébergé dans une chambre d'une habitation doit avoir un lit et une commode et avoir accès à une toilette et à une douche ou un bain.

S'il est hébergé dans un logement d'au moins une chambre, il doit aussi avoir accès au moins à une laveuse et à une sécheuse et à une cuisine équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

Il est interdit d'exiger d'autres frais liés à l'hébergement, comme l'accès à un salon ou à une pièce supplémentaire.

Particularité du domestique

L'employeur ne peut pas exiger un montant d'argent pour la chambre et la pension du domestique qui habite et prend ses repas chez lui.

Commenté [VM1]: Faire un lien vers Conditions de travail/conditions particulières/Les domestiques

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Articles 39.1 à 51.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_i-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-salaire-art-391-a-511/391/index.html maPaye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login monCalcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Salaire minimum • Travailleurs agricoles • Travailleurs étrangers temporaires • Paye • Bulletin de paye • Les domestiques
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Frais de repas et d'hébergement
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus si les conditions de travail d'un travailleur l'obligent à habiter ou à prendre ses repas chez son employeur.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Repas, frais, héberger, hébergement, chambre, logement, montant
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Frais de repas et d'hébergement
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus si les conditions de travail d'un travailleur l'obligent à habiter ou à prendre ses repas chez son employeur.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus si les conditions de travail d'un travailleur l'obligent à habiter ou à prendre ses repas chez son employeur.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Frais de repas et d'hébergement
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus si les conditions de travail d'un travailleur l'obligent à habiter ou à prendre ses repas chez son employeur.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-SPaye-VetementsMateriel-Traduc-EN-VF013.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page (sur le site actuel, le contenu se trouve dans la page Salaire)
Titre de la page (anglais)	Vêtement particulier et matériel obligatoire
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Salaire et paye/Paye/Vêtement particulier et matériel obligatoire
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-06-17 : création de la fiche 2019-06-20 : mise à jour de la rédaction 2019-07-02 : intégration des commentaires du secteur 2019-07-15 : intégration de la révision linguistique 2019-08-06 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2019-08-12 : prêt pour intégration 2019-12-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Vêtement particulier et matériel obligatoire

Vêtement particulier

Le vêtement particulier est un vêtement spécifique que l'employeur exige que les travailleuses et travailleurs portent pour faire leur travail. Par exemple, un pantalon noir. L'uniforme est aussi un type de vêtement particulier. L'employeur doit fournir gratuitement le vêtement particulier aux membres de son personnel payés au salaire minimum.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Pour le travailleur qui est payé plus que le salaire minimum, l'employeur peut lui demander de payer pour l'achat ou l'entretien du vêtement. Après avoir payé ces frais, son salaire doit être égal ou plus élevé que le salaire minimum. Il doit toujours recevoir au moins le salaire minimum, déduction faite des dépenses liées à son vêtement. L'employeur devra avoir son autorisation écrite pour faire cette déduction sur sa paye.

Exemple : Kym travaille dans un restaurant et doit porter un chandail noir au travail. Son salaire est de 12,70 $ (le salaire minimum est de 12,50 $ l'heure depuis le 1er mai 2019). Son employeur ne peut pas lui enlever plus de 0,20 $ de l'heure (12,70 $ – 12,50 $ = 0,20 $) pour les frais d'achat ou d'entretien de son chandail noir, et ce, sur une période assez longue pour payer la totalité du vêtement sinon elle recevra moins que le salaire minimum.

Dans le cas d'un vêtement qui identifie clairement à l'entreprise, comme une veste avec un logo, l'employeur doit le fournir gratuitement à tous ses travailleurs, peu importe leur salaire. Dès qu'un vêtement a le logo de l'entreprise, il doit être fourni gratuitement.

Il est interdit à un employeur d'obliger son personnel à acheter des vêtements ou des accessoires dont il fait le commerce, même s'il les offre à un meilleur prix.

Matériel, équipement ou marchandises obligatoires

L'employeur doit fournir gratuitement à son personnel payé au salaire minimum le matériel, l'équipement (comme des outils), les matières premières ou les marchandises qu'il doit utiliser pour faire son travail.

Si un membre de son personnel est payé plus que le salaire minimum, l'employeur peut lui demander de payer pour son matériel ou son équipement. Après avoir payé ces frais, son salaire doit être égal ou plus élevé que le salaire minimum. L'employeur doit obtenir son autorisation écrite pour appliquer cette déduction sur sa paye.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Mettre l'exemple en évidence pour qu'il soit distinct du reste du contenu.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Loi sur les normes du travail - Articles 39.1 à 51.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_i-h1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-salaire-art-391-a-511/391/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Salaire minimum • Paye • Bulletin de paye
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Vêtement particulier et matériel obligatoire
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Le vêtement particulier et le matériel obligatoire pour faire le travail doivent être fournis gratuitement au travailleur payé au salaire minimum.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Uniforme, vêtement, travail, matériel, équipement, obligatoire, frais, déduction, paye, déduire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Vêtement particulier et matériel obligatoire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le vêtement particulier et le matériel obligatoire pour faire le travail doivent être fournis gratuitement au travailleur payé au salaire minimum.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le vêtement particulier et le matériel obligatoire pour faire le travail doivent être fournis gratuitement au travailleur payé au salaire minimum.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Vêtement particulier et matériel obligatoire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le vêtement particulier et le matériel obligatoire pour faire le travail doivent être fournis gratuitement au travailleur payé au salaire minimum.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-HoraireTravail-PresenceTravPauseReposHebdo-Traduc-EN-VF005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/horaire-de-travail/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Division de la page (droit de refus) et titre modifié
Titre de la page (anglais)	Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire
Libellé de navigation(anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-30 : création de la fiche 2019-07-30 : rédaction 2019-08-29 : harmonisation 2019-08-22 : mise à jour de la rédaction 2019-08-22 : envoi en révision et commentaires 2019-09-12 : intégration des commentaires du secteur 2019-09-19 : rédaction finale 2019-09-19 : envoi en révision linguistique 2019-09-25 : envoi en approbation finale 2019-10-01 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire

Présence au travail

Tout temps travaillé doit être payé aux travailleuses et travailleurs.

Une travailleuse ou un travailleur est considéré comme au travail et doit être payé :

- quand il est disponible sur les lieux de son emploi et qu'il attend qu'on lui donne du travail
- pendant les pauses accordées par son employeur
- durant un déplacement exigé par son employeur
- durant toute période d'essai ou de formation exigée par son employeur

L'employeur doit payer un travailleur s'il lui demande d'arriver 10 ou 15 minutes avant son quart de travail ou de partir 10 à 15 minutes après.

L'employeur doit aussi rembourser les frais raisonnables payés par le travailleur lors de ses déplacements ou de ses formations quand ils sont faits à sa demande.

Pauses

Les pauses ne sont pas obligatoires, mais quand l'employeur en accorde, il doit les payer et les inclure dans le calcul des heures travaillées.

Repas

Après 5 heures de travail consécutives, un travailleur a droit à une pause-repas de 30 minutes non payée. S'il doit rester à son poste de travail pendant cette période, sa pause-repas doit lui être payée.

Repos hebdomadaire

Le travailleur a droit à un repos d'au moins 32 heures consécutives chaque semaine. Dans le cas du travailleur agricole, cette période peut être reportée à la semaine suivante s'il est d'accord.

Indemnité de présence d'au moins 3 heures

La personne qui se présente au travail selon son horaire habituel ou à la demande expresse de son employeur, mais qui, finalement, travaille moins de 3 heures ou pas du tout doit être payée 3 heures à son salaire habituel. Ce montant doit inclure les pourboires qu'elle aurait reçus durant cette période. Si le calcul des heures supplémentaires pour les heures travaillées assure un montant supérieur à celui de l'indemnité de présence, c'est ce montant qui doit être versé.

Cette règle ne s'applique pas en cas de force majeure, comme lors d'un incendie, ou quand le travailleur est embauché pour des périodes de moins de 3 heures, par exemple pour les chauffeurs d'autobus scolaires, les brigadiers, les surveillants dans les écoles ou certains placiers.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire au pourboire

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	aucune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 52 à 59.0.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucune
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Application Ma paye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login Guide Interprétation et jurisprudence - Articles 52 à 51.1 à 59.0.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/52/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Heures supplémentaires • Étalement des heures de travail • Travail des jeunes • Salaire au pourboire
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	L'employeur doit tenir compte de certaines règles concernant, entre autres, la présence, les pauses, les repas et le repos hebdomadaire.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Heures, présence, travail, pause, repas, obligatoire, repos, formation, indemnité, salaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit tenir compte de certaines règles concernant, entre autres, la présence, les pauses, les repas et le repos hebdomadaire.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit tenir compte de certaines règles concernant, entre autres, la présence, les pauses, les repas et le repos hebdomadaire.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit tenir compte de certaines règles concernant, entre autres, la présence, les pauses, les repas et le repos hebdomadaire.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-HoraireTravail-DroitRefuserTravailler-Traduc-EN-VF004**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh (NT) Sèdoté Ghislain Hounkpe et Jean-Pierre Jobin (SST)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/horaire-de-travail/index.html https://www.csst.qc.ca/prevention/droits_obligations/Pages/droits_refus_execute_travail.aspx?_ga=2.244878405.1189380910.1566221772-697058502.1559143607
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Cadre d'intervention en prévention-inspection : droit de refus https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/pages/dc_200_988.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Page fusionnée avec contenus SST et NT
Titre de la page (anglais)	Droit de refuser de travailler
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Droit de refuser de travailler
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-30 : création de la fiche 2019-07-30 : rédaction 2019-08-29 : harmonisation 2019-08-22 : mise à jour de la rédaction 2019-08-22 : envoi en révision et commentaires 2019-09-12 : intégration des commentaires du secteur 2019-09-30 : intégration des commentaires de la SST 2019-09-30 : envoi en approbation finale 2019-10-01 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Droit de refuser de travailler

Dans certaines circonstances, les travailleuses et les travailleurs peuvent refuser de travailler.

Travail dangereux

Une travailleuse ou un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail qu'il croit dangereux pour lui ou pour une autre personne. Il doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur) et lui dire pourquoi il considère que le travail présente un danger pour lui. Il doit rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches.

L'employeur rencontre ensuite le travailleur ou son représentant (représentant à la prévention, représentant syndical ou un travailleur désigné par le travailleur qui exerce le droit de refus) et propose des solutions pour résoudre le problème.

Si l'employeur et le travailleur ou son représentant ne s'entendent pas, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. L'inspecteur détermine si le danger justifie le refus de travailler. Le Cadre d'intervention en prévention-inspection : Droit de refus fournit tous les détails de l'intervention d'un inspecteur.

Sa décision est effective immédiatement et doit être respectée même si l'employeur ou le travailleur ne sont pas d'accord. Ils peuvent demander une révision de la décision à la CNESST.

Lorsque l'employeur et le représentant à la prévention considèrent que le refus n'est pas justifié ou l'est uniquement dans le cas particulier du travailleur, l'employeur peut demander à un autre travailleur de remplacer celui qui refuse de faire une tâche. Il doit informer le remplaçant de l'exercice du droit de refus en cours ainsi que des motifs. Il peut alors accepter ou refuser d'exécuter le travail.

Le travailleur ne peut pas être congédié parce qu'il a exercé son droit de refus. Il continue de recevoir son salaire et son employeur ne peut pas le sanctionner.

Horaire de travail

Une travailleuse ou un travailleur peut refuser de travailler si, une journée donnée :

1. on lui demande de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures

Exemple :

Oskar travaille régulièrement 7 heures par période de 24 heures. Il pourra refuser de travailler au-delà de 9 heures par période de 24 heures. Sa collègue Laurie, qui travaille habituellement 8 heures par jour, pourra refuser de travailler plus de 10 heures par période de 24 heures.

2. on lui demande de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures. Cette règle s'applique uniquement aux travailleurs dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou non continues
3. son employeur ne l'a pas informé 5 jours à l'avance de son horaire de travail, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure disponible, ou dans le cas d'un travailleur agricole. L'employeur peut demander à une personne salariée de prolonger sa journée de travail même s'il ne l'a pas avisée 5 jours à l'avance. Dans ce cas, la personne salariée ne peut refuser de travailler uniquement parce qu'elle n'a pas été avisée 5 jours à l'avance

Exemples :

Nina travaille tous les lundis de 11 h à 18 h et a congé les mardis. Au cours du lundi après-midi, son patron lui demande de prolonger sa journée de travail en raison d'un surplus d'ouvrage. Il lui demande aussi d'entrer au travail le mardi.

- Nina ne peut pas refuser de travailler plus longtemps le lundi uniquement parce que son employeur ne l'a pas avisée 5 jours à l'avance. Elle peut cependant refuser de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes, soit après 20 h.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers PDF Cadre d'intervention en prévention-inspection : Droit de refus https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_988.aspx

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Elle pourra refuser de travailler le mardi, parce que son employeur ne l'a pas informée de son horaire de travail 5 jours à l'avance.

Claudio travaille sur appel du lundi au vendredi. La nature de ses fonctions exige donc qu'il demeure en disponibilité pendant ces journées de semaine.

- Il ne pourra refuser de travailler un jeudi uniquement parce que son employeur ne l'a pas avisé de son horaire 5 jours à l'avance.
- Il pourrait toutefois refuser de travailler un samedi parce que son employeur ne l'a pas avisé 5 jours à l'avance.

Une travailleuse ou un travailleur peut aussi refuser de travailler si, une semaine donnée :

1. on lui demande de travailler plus de 50 heures, sauf si ses heures de travail sont étalées
2. on lui demande de travailler plus de 60 heures. Cette mesure s'applique seulement à ceux qui travaillent dans un endroit isolé ou qui effectuent des travaux sur le territoire de la Baie-James

Commenté [TS3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Étalement des heures de travail

Exemple

Maggie travaille toujours 8 heures par jour du lundi au vendredi. En raison d'un surplus de travail, elle est appelée à travailler au moins 10 heures par jour du lundi au vendredi. Dès qu'elle se rend compte que son horaire de travail l'amènera à travailler au-delà de 50 heures, elle devra informer son employeur si elle a l'intention de refuser de travailler à compter de la 51e heure de travail.

Malgré ces règles, une personne ne peut pas refuser de travailler :

- si son refus a pour conséquence de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autres personnes
- s'il y a un risque de destruction ou de détérioration grave de biens ou d'immeubles, ou dans tout autre cas de force majeure
- si ce refus va à l'encontre de son code de déontologie

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 52 à 59.0.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**Est-ce que le droit de refuser de travailler parce que l'horaire de travail n'a pas été communiqué 5 jours à l'avance est exclu dans certains secteurs d'activité ?** **Non**. C'est la nature des fonctions du travailleur qui détermine s'il a le droit de refuser de travailler, et non le secteur d'activité de l'employeur. Par exemple, dans une entreprise de déneigement, une réceptionniste aurait le droit de refuser de travailler parce qu'elle n'a pas été informée de son horaire 5 jours à l'avance. Par contre, son collègue déneigeur ne pourrait pas refuser pour cette raison à cause de la nature de son travail.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Cadre d'intervention en prévention-inspection : Droit de refus https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_988.aspx Guide Interprétation et jurisprudence - Articles 52 à 51.1 à 59.0.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/52/index.html
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Présence au travail • Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire • Heures supplémentaires • Étalement des heures de travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Droit de refuser de travailler
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Dans certaines circonstances, une travailleuse ou un travailleur peut refuser de travailler.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Droit, refuser, travailler, danger, dangereux, travailleur, inspecteur, obligation, heure, supplémentaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Droit de refuser de travailler
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, une travailleuse ou un travailleur peut refuser de travailler.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, une travailleuse ou un travailleur peut refuser de travailler.
twitter:title	Droit de refuser de travailler

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Dans certaines circonstances, une travailleuse ou un travailleur peut refuser de travailler.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-HoraireTravail-TravailJeunes-EN-V005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/travail-des-enfants/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/travail-des-enfants/tableau-travail-des-enfants/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion de 2 pages et changement de titre
Titre de la page (anglais)	Travail des jeunes
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Travail des jeunes
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-30 : création de la fiche 2019-07-30 : rédaction 2019-08-29 : harmonisation 2019-08-22 : mise à jour de la rédaction 2019-08-22 : envoi en révision et commentaires 2019-09-12 : intégration des commentaires du secteur 2019-09-19 : rédaction finale 2019-09-19 : envoi en révision linguistique 2019-09-25 : envoi en approbation finale 2019-10-01 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Travail des jeunes

Un employeur peut embaucher des travailleuses et des travailleurs de moins de 18 ans dans son entreprise, mais certaines conditions s'appliquent selon leur âge et leur situation. De plus, l'employeur ne peut pas demander à une personne mineure de faire un travail qui dépasse ses capacités ou qui risque de :

- compromettre son éducation
- nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral

Pour faire travailler un jeune de moins de 14 ans, l'employeur doit obtenir une autorisation écrite d'un de ses parents ou de son tuteur. Il doit conserver cette autorisation pendant 3 ans comme s'il s'agissait d'une mention au registre de son entreprise.

Présence à l'école

L'employeur d'un jeune qui est tenu d'aller à l'école selon la Loi sur l'instruction publique doit s'assurer que son horaire de travail ne l'empêche pas d'être en classe. Un jeune ne peut donc pas travailler pendant les heures de classe s'il :

- a moins de 16 ans et n'a pas son diplôme de 5e secondaire
- a 16 ans en cours d'année scolaire. Dans ce cas, il doit aller à l'école jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire

Par exemple, Nicolas, qui a 16 ans au cours de son 4e secondaire, ne peut pas travailler pendant les heures de classe avant la fin de son année scolaire. Mais, une fois en 5e secondaire, il pourrait travailler pendant les heures de classe.

Il doit aussi s'assurer que son horaire de travail lui permet d'être chez lui entre 23 h et 6 h le lendemain, même la fin de semaine ou l'été, à moins qu'il ne soit plus obligé d'aller à l'école. Cette obligation ne s'applique pas si le jeune :

- livre des journaux
- crée ou interprète des œuvres dans les domaines artistiques suivants :
    - théâtre et théâtre lyrique
    - musique, danse et variétés
    - film, doublage et enregistrement d'annonces publicitaires
    - disque et autres modes d'enregistrement du son
- travaille pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, comme un camp de vacances ou un centre de loisirs, si les conditions de travail du jeune demandent qu'il loge sur les lieux de son travail et s'il ne doit pas aller à l'école le lendemain

Cependant, le jeune de moins de 16 ans qui doit aller à l'école peut garder des enfants, même après 23 h. La loi ne s'applique pas aux gardiens d'enfants qui font ce travail à l'occasion.

Aide-mémoire

Âge	Conditions
Moins de 14 ans	• Peut travailler si son parent ou son tuteur fournit une autorisation écrite à son employeur
Moins de 16 ans et sans diplôme de 5e sec. ou Ayant atteint 16 ans dans l'année scolaire, mais tenu d'aller à l'école	• Son horaire doit lui permettre d'être présent à l'école pendant les heures de classe • Son horaire doit lui permettre d'être chez lui entre 23 h et 6 h (sauf s'il livre des journaux, crée ou interprète des œuvres dans un domaine artistique, travaille dans un camp de vacances ou que ses conditions de travail demandent qu'il loge sur les lieux de son travail et qu'il ne doit pas aller à l'école le lendemain)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Moins de 18 ans sans obligation d'aller à l'école	• Aucune restriction sur l'horaire de travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 84.2 à 84.7 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence - Articles 84.2 à 84.7 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-travail-des-enfants-art-842-a-847/842/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Présence au travail, pause et repos hebdomadaire • Salaire minimum • Paye
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Travail des jeunes

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Un employeur peut faire travailler une personne mineure dans son entreprise, mais certaines conditions s'appliquent selon son âge et sa situation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Travail, personne, mineure, jeune, école, horaire, autorisation, parent, année, scolaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travail des jeunes
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un employeur peut faire travailler une personne mineure dans son entreprise, mais certaines conditions s'appliquent selon son âge et sa situation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un employeur peut faire travailler une personne mineure dans son entreprise, mais certaines conditions s'appliquent selon son âge et sa situation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travail des jeunes
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Un employeur peut faire travailler une personne mineure dans son entreprise, mais certaines conditions s'appliquent selon son âge et sa situation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-HoraireTravail-SemaineNormale-Traduc-EN-VF005**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	aucune
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Page divisée en 2
Titre de la page (anglais)	Semaine normale de travail
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-30 : création de la fiche 2019-07-30 : rédaction 2019-08-29 : harmonisation 2019-08-22 : mise à jour de la rédaction 2019-08-22 : envoi en révision et commentaires 2019-09-12 : intégration des commentaires du secteur 2019-09-19 : rédaction finale 2019-09-19 : envoi en révision linguistique 2019-09-25 : envoi en approbation finale 2019-10-01 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Semaine normale de travail

La semaine normale de travail sert de base pour indiquer à partir de quand les travailleuses et les travailleurs commencent à faire des heures supplémentaires.

La semaine normale de travail est fixée à 40 heures pour la majorité des travailleurs. Ainsi, une personne qui a travaillé 45 heures au cours d'une semaine aura fait 5 heures supplémentaires.

La semaine normale de travail n'est pas une limite de temps au-delà de laquelle quelqu'un peut refuser de travailler.

Particularités

Travailleurs pour qui la semaine normale de travail n'est pas de 40 heures

Types de travailleurs	Nombre d'heures
Gardiens et gardiennes qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage	44 heures
Travailleurs d'une exploitation forestière ou une scierie	47 heures
Travailleurs qui sont dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James	55 heures
Gardiens ou gardiennes qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage	60 heures

Endroit isolé

Un endroit isolé est un lieu inaccessible par une route praticable et aucun système régulier de transport le relie au réseau routier du Québec.

Travailleur sur le territoire de la Baie-James

Les personnes qui effectuent des travaux sur le territoire de la Baie-James et qui sont réalisés sous la responsabilité d'Hydro-Québec, de la Société d'énergie de la Baie James ou de la Société de développement de la Baie-James.

Commenté [TS1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Droit de refuser de travailler

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 52 à 59.0.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucune
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	Guide Interprétation et jurisprudence - Articles 52 à 51.1 à 59.0.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/52/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	• Heures supplémentaires • Étalement des heures de travail • Présence au travail, pause et repos hebdomadaire
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Semaine normale de travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La semaine normale de travail sert de base pour indiquer à partir de quand un travailleur commence à faire des heures supplémentaires.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Semaine, normale, travail, horaire, heures, supplémentaires, travailleur, durée, gardien, entreprise
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Semaine normale de travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La semaine normale de travail sert de base pour indiquer à partir de quand un travailleur commence à faire des heures supplémentaires.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La semaine normale de travail sert de base pour indiquer à partir de quand un travailleur commence à faire des heures supplémentaires.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Semaine normale de travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La semaine normale de travail sert de base pour indiquer à partir de quand un travailleur commence à faire des heures supplémentaires.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-HoraireTravail-EtalementHeures-Traduc-EN-VF006**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/etalement-des-heures/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Politique sur l'étalement des heures de travail (PDF) https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/Acces-document/politique_etalement_heures.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune
Titre de la page (anglais)	Étalement des heures de travail
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Étalement des heures de travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-30 : création de la fiche 2019-07-30 : rédaction 2019-08-29 : harmonisation 2019-08-22 : mise à jour de la rédaction 2019-08-22 : envoi en révision et commentaires 2019-09-19 : intégration des commentaires du secteur 2019-09-19 : rédaction finale 2019-09-19 : envoi en révision linguistique 2019-09-25 : envoi en approbation finale 2019-10-01 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Étalement des heures de travail

Sous certaines conditions, les heures de travail des travailleuses et des travailleurs peuvent être étalées sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires à payer. La moyenne des heures de travail pendant la période de référence doit cependant être équivalente à la semaine normale de travail, qui compte généralement 40 heures.

Exemple d'étalement des heures sur une période de référence de 8 semaines

Semaine 1	50 h	50 h + 59 h + 49 h + 0 h + 50 h + 55 h + 57 h + 0 h = 320 h/ 8 semaines = 40 h La moyenne des heures travaillées de la semaine 1 à la semaine 8 équivaut à 40 h. L'employeur n'a donc pas à payer d'heures supplémentaires.
Semaine 2	59 h	
Semaine 3	49 h	
Semaine 4	0 h	
Semaine 5	50 h	
Semaine 6	55 h	
Semaine 7	57 h	
Semaine 8	0 h	

Pour certains secteurs d'activité, la semaine normale de travail peut être plus courte ou plus longue.

Autorisation de la CNESST

Pour étaler les heures de travail de l'ensemble de ses travailleuses et travailleurs sur plusieurs semaines, l'employeur doit demander l'autorisation de la CNESST, qui s'est dotée d'une politique à ce sujet. Ainsi, dans le cadre de sa demande d'autorisation, il doit :

- démontrer que son entreprise exerce ses activités dans des conditions particulières
- indiquer quels avantages en retirent ses travailleurs
- démontrer que les travailleurs connaissent ces avantages
- fournir la signature de la majorité du personnel concerné (50 % + 1)
- prouver que la demande n'est pas une façon d'éviter de payer les heures supplémentaires à taux et demi à ses travailleurs
- afficher la demande et le certificat d'autorisation sur les lieux de travail
- étaler les heures sur une période maximale de 8 semaines
- aviser la CNESST de l'embauche d'un nouveau travailleur si le pourcentage de travailleurs ayant donné son accord pour l'étalement des heures n'équivaut plus à la majorité

Il faut soumettre une demande d'autorisation à la CNESST au moins 2 mois avant la date de début d'étalement souhaitée. Entretemps, l'employeur doit payer les heures supplémentaires à ses travailleurs. La première autorisation est valide pour 1 an et la demande de renouvellement est valide pour 3 ans.

L'autorisation de la CNESST n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures de travail est prévu dans une convention collective ou un décret.

Activités saisonnières

Pour les employeurs qui dirigent une entreprise dont les activités sont saisonnières, l'autorisation débute en même temps que la période des activités et cesse à la fin de celle-ci. Le calcul des heures supplémentaires se fait sur une base de 2 ou 4 semaines et l'employeur doit verser une paye régulière de 40 heures par semaine à ses travailleurs.

Entente individuelle

Pour accommoder un de ses travailleurs, un employeur peut aussi convenir d'un étalement de ses heures de travail sur plus d'une semaine, notamment dans un objectif de conciliation travail/vie personnelle. Dans ce cas, l'autorisation de la CNESST n'est pas nécessaire. Le travailleur doit cependant donner son consentement libre et volontaire. Par exemple, un employeur ne pourrait imposer l'entente d'étalement comme condition d'embauche. Il est possible d'utiliser notre gabarit pour établir une entente individuelle d'étalement des heures de travail. Les conditions suivantes doivent être respectées :

- L'accord doit être écrit et prévoir l'étalement des heures sur une période maximale de 4 semaines
- Une semaine de travail ne peut dépasser de plus de 10 heures la semaine de travail normale

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [TS3]: Hyperlien vers la Politique sur l'étalement des heures https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/Acces-document/politique_etalement_heures.pdf

Commenté [TS4]: Hyperlien vers formulaire PDF Demande d'autorisation d'étalement des heures de travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7005.aspx

Commenté [TS5]: Hyperlien vers Gabarit - Entente d'étalement des heures de travail entre l'employeur et le salarié https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/Pages/dc1100-800.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- Le travailleur ou l'employeur peut mettre fin à l'entente avec un préavis d'au moins 2 semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu

Exemple d'étalement des heures sur une période de 4 semaines

Semaine 1	25 h	25 h + 35 h + 50 h + 50 h = 160 h/ 4 semaines = 40 h La moyenne des heures travaillées de la semaine 1 à la semaine 4 équivaut à 40 h.
Semaine 2	35 h	
Semaine 3	50 h	
Semaine 4	50 h	

Paiement des heures supplémentaires

Lorsque la moyenne des heures étalées dépasse la norme, l'employeur doit payer les heures supplémentaires à taux et demi.

Exemple d'étalement des heures sur une période de 2 semaines où l'employeur n'a pas à payer d'heures supplémentaires

Semaine 1	36 heures	36 h + 44 h / 2 semaines = 40 heures La moyenne des heures correspond à la norme prévue par la loi. L'employeur n'a pas à payer d'heures supplémentaires.
Semaine 2	44 heures	

Exemple d'étalement des heures sur une période de 2 semaines où l'employeur doit payer des heures supplémentaires

Semaine 1	37 heures	37 h + 47 h / 2 semaines = 42 heures. La moyenne des heures dépasse de 2 heures la norme prévue par la loi. L'employeur doit payer ces 2 heures à taux et demi.
Semaine 2	47 heures	

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Articles 52 à 59.0.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Politique sur l'étalement des heures de travail (PDF) https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/Acces-document/politique_etalement_heures.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Demande d'autorisation d'étalement des heures de travail (PDF) https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7005.aspx Gabarit – Entente d'étalement des heures de travail entre l'employeur et le salarié (Word) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/Pages/dc1100-800.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Guide Interprétation et jurisprudence - Articles 52 à 51.1 à 59.0.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/52/index.html
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Heures supplémentaires
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Étalement des heures de travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Sous certaines conditions, les heures de travail peuvent être étalées sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires à payer.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Étalement, heures, conditions, supplémentaires, semaine, normale, travail, demande, autorisation, entente
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Étalement des heures de travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Sous certaines conditions, les heures de travail peuvent être étalées sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires à payer.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Sous certaines conditions, les heures de travail peuvent être étalées sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires à payer.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Étalement des heures de travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Sous certaines conditions, les heures de travail peuvent être étalées sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires à payer.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	CT-HS-Fin Emploi-Licenciement-mise à pied-congédiement-démission-Traduc-EN-V007
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/mise-a-pied-licenciement-congediement-et-demission/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-20 : Création de la fiche 2019-09-10 : mise à jour de la rédaction 2019-09-23 : envoi en révision et commentaires 2019-10-08 : intégration des commentaires 2019-10-08 : rédaction finale 2019-10-09 : envoi en révision linguistique 2019-10-17 : envoi en approbation finale 2019-10-28 : approbation finale 2019-10-28 : prêt pour l'intégration 2019-12-10 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.

Important

Peu importe les circonstances qui ont mené à la fin d'un emploi, l'employeur pourrait devoir verser aux travailleuses et travailleurs des ajustements salariaux liés à ses travaux d'équité salariale qui sont faits après la fin de l'emploi.

Licenciement

Le licenciement est la fin définitive du lien d'emploi entre un travailleur et son employeur. L'employeur licencie un travailleur quand il n'a plus besoin de ses services pour des raisons :

- économiques, comme des difficultés financières;
- organisationnelles, comme une restructuration d'entreprise ou une réorganisation des tâches
- techniques, comme des innovations technologiques

L'employeur doit remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus par la loi au travailleur visé par un licenciement. S'il ne le remet pas, ou s'il ne respecte pas le délai pour le faire, le travailleur a droit à une indemnité, c'est-à-dire une compensation monétaire.

Au moment du licenciement, ou lors de la paye régulière suivante, l'employeur doit remettre au travailleur toutes les sommes qui lui sont dues comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

Licenciement collectif

Il y a licenciement collectif quand un employeur met fin à l'emploi de 10 travailleurs ou plus dans un même établissement sur une période de 2 mois. Il y a aussi licenciement collectif quand un employeur met à pied plus de 10 travailleurs dans un même établissement pour une période temporaire de plus de 6 mois sur une période de 2 mois.

L'employeur doit transmettre un avis de licenciement collectif au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à la CNESST. Il doit aussi afficher cet avis dans

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/10-49/Verser les ajustements salariaux

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale

Commenté [DCO3]: [redacted]

Commenté [DM4R3]: L'employeur devra verser des ajustements salariaux **si** les travaux démontrent qu'ils doivent en recevoir. Il n'y aura peut-être pas d'ajustements salariaux à verser. C'est pour cette raison que nous écrivons « pourrait devoir ».

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement collectif.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

l'établissement concerné et le transmettre à l'association accréditée, comme le syndicat qui représente les travailleurs, s'il y a lieu.

Une indemnité pour les travailleurs est prévue si l'avis de licenciement collectif n'est pas transmis dans les délais requis.

Au moment du licenciement collectif, ou lors de la paye régulière qui le suit, l'employeur doit remettre aux travailleurs toutes les sommes qui leur sont dues, comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

L'employeur doit aussi remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus par la loi au travailleur visé par un licenciement collectif. S'il ne le remet pas, ou s'il ne respecte pas le délai pour le faire, le travailleur a droit à une indemnité, c'est-à-dire une compensation monétaire.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Important

Les indemnités prévues dans les cas où l'avis de cessation d'emploi ou l'avis de licenciement collectif ne sont pas envoyés dans les délais prévus ne sont pas cumulatives. Le travailleur touche uniquement l'indemnité compensatoire la plus élevée à laquelle il a droit.

Mise à pied

La mise à pied suspend temporairement le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur pour des raisons d'ordres économique, organisationnel ou technique. La personne peut être rappelée au travail. Le lien d'emploi est donc maintenu durant la mise à pied.

Si la mise à pied est de plus de 6 mois, l'employeur doit remettre au travailleur un avis de cessation d'emploi selon les délais prévus. S'il ne le fait pas, le travailleur a droit à une indemnité. Il n'a pas à lui verser l'indemnité de vacances si ses vacances n'étaient pas prévues pendant la mise à pied.

Commenté [DM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Congédiement

Le congédiement survient quand un employeur met fin à l'emploi d'un travailleur de façon définitive pour des raisons disciplinaires ou liées à sa capacité d'exécuter ses tâches.

L'employeur doit remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus au travailleur visé par un congédiement. S'il ne le remet pas, ou s'il ne respecte pas le délai pour le faire, le travailleur a droit à une indemnité, c'est-à-dire une compensation monétaire.

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Au moment du congédiement, l'employeur doit lui remettre toutes les sommes qui lui sont dues, comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Démission

La démission survient lorsqu'un travailleur décide de quitter son emploi de façon définitive.

La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas d'obligations pour un avis de démission ou un préavis de départ. Le Code civil du Québec prévoit de donner un délai raisonnable à l'employeur.

À la suite d'une démission, l'employeur doit remettre au travailleur toutes les sommes qui lui sont dues, comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

L'employeur doit aussi produire pour le travailleur qui démissionne un relevé d'emploi qui atteste, entre autres, le nombre d'heures assurables faites par celui-ci. Pour plus de renseignements sur le relevé d'emploi, consultez le site de l'Assurance-emploi.

Commenté [TS10]: Hyperlien vers le site Assurance-emploi https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail, Articles 82 à 84 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_vi-h1 Loi sur les normes du travail, Articles 84.0.1 à 84.0.15 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_vi_0_1-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/lavis-de-cessation-demploi-ou-de-mise-a-pied-et-le-certificat-de-travail-art-82-a-84/82/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/lavis-de-licenciement-collectif-art-8401-a-84015/8401/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Salaire • Heures supplémentaires • Avis de cessation d'emploi
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces,* avec un point à la fin*)*	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fin, congédiement, licenciement, mise à pied, collectif, emploi, travail, normes, indemnité, vacances
og:title	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	CT-HS-Fin Emploi-Licenciement-mise à pied-congédiement-démission-Traduc-EN-V007
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/mise-a-pied-licenciement-congediement-et-demission/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-20 : Création de la fiche 2019-09-10 : mise à jour de la rédaction 2019-09-23 : envoi en révision et commentaires 2019-10-08 : intégration des commentaires 2019-10-08 : rédaction finale 2019-10-09 : envoi en révision linguistique 2019-10-17 : envoi en approbation finale 2019-10-28 : approbation finale 2019-10-28 : prêt pour l'intégration 2019-12-10 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.

Important

Peu importe les circonstances qui ont mené à la fin d'un emploi, l'employeur pourrait devoir verser aux travailleuses et travailleurs des ajustements salariaux liés à ses travaux d'équité salariale qui sont faits après la fin de l'emploi.

Licenciement

Le licenciement est la fin définitive du lien d'emploi entre un travailleur et son employeur. L'employeur licencie un travailleur quand il n'a plus besoin de ses services pour des raisons :

- économiques, comme des difficultés financières;
- organisationnelles, comme une restructuration d'entreprise ou une réorganisation des tâches
- techniques, comme des innovations technologiques

L'employeur doit remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus par la loi au travailleur visé par un licenciement. S'il ne le remet pas, ou s'il ne respecte pas le délai pour le faire, le travailleur a droit à une indemnité, c'est-à-dire une compensation monétaire.

Au moment du licenciement, ou lors de la paye régulière suivante, l'employeur doit remettre au travailleur toutes les sommes qui lui sont dues comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

Licenciement collectif

Il y a licenciement collectif quand un employeur met fin à l'emploi de 10 travailleurs ou plus dans un même établissement sur une période de 2 mois. Il y a aussi licenciement collectif quand un employeur met à pied plus de 10 travailleurs dans un même établissement pour une période temporaire de plus de 6 mois sur une période de 2 mois.

L'employeur doit transmettre un avis de licenciement collectif au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à la CNESST. Il doit aussi afficher cet avis dans

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/10-49/Verser les ajustements salariaux

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale

Commenté [DCO3]: [redacted]

Commenté [DM4R3]: L'employeur devra verser des ajustements salariaux **si** les travaux démontrent qu'ils doivent en recevoir. Il n'y aura peut-être pas d'ajustements salariaux à verser. C'est pour cette raison que nous écrivons « pourrait devoir ».

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement collectif.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

l'établissement concerné et le transmettre à l'association accréditée, comme le syndicat qui représente les travailleurs, s'il y a lieu.

Une indemnité pour les travailleurs est prévue si l'avis de licenciement collectif n'est pas transmis dans les délais requis.

Au moment du licenciement collectif, ou lors de la paye régulière qui le suit, l'employeur doit remettre aux travailleurs toutes les sommes qui leur sont dues, comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

L'employeur doit aussi remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus par la loi au travailleur visé par un licenciement collectif. S'il ne le remet pas, ou s'il ne respecte pas le délai pour le faire, le travailleur a droit à une indemnité, c'est-à-dire une compensation monétaire.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Important

Les indemnités prévues dans les cas où l'avis de cessation d'emploi ou l'avis de licenciement collectif ne sont pas envoyés dans les délais prévus ne sont pas cumulatives. Le travailleur touche uniquement l'indemnité compensatoire la plus élevée à laquelle il a droit.

Mise à pied

La mise à pied suspend temporairement le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur pour des raisons d'ordres économique, organisationnel ou technique. La personne peut être rappelée au travail. Le lien d'emploi est donc maintenu durant la mise à pied.

Si la mise à pied est de plus de 6 mois, l'employeur doit remettre au travailleur un avis de cessation d'emploi selon les délais prévus. S'il ne le fait pas, le travailleur a droit à une indemnité. Il n'a pas à lui verser l'indemnité de vacances si ses vacances n'étaient pas prévues pendant la mise à pied.

Commenté [DM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Congédiement

Le congédiement survient quand un employeur met fin à l'emploi d'un travailleur de façon définitive pour des raisons disciplinaires ou liées à sa capacité d'exécuter ses tâches.

L'employeur doit remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus au travailleur visé par un congédiement. S'il ne le remet pas, ou s'il ne respecte pas le délai pour le faire, le travailleur a droit à une indemnité, c'est-à-dire une compensation monétaire.

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Au moment du congédiement, l'employeur doit lui remettre toutes les sommes qui lui sont dues, comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Démission

La démission survient lorsqu'un travailleur décide de quitter son emploi de façon définitive.

La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas d'obligations pour un avis de démission ou un préavis de départ. Le Code civil du Québec prévoit de donner un délai raisonnable à l'employeur.

À la suite d'une démission, l'employeur doit remettre au travailleur toutes les sommes qui lui sont dues, comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).

L'employeur doit aussi produire pour le travailleur qui démissionne un relevé d'emploi qui atteste, entre autres, le nombre d'heures assurables faites par celui-ci. Pour plus de renseignements sur le relevé d'emploi, consultez le site de l'Assurance-emploi.

Commenté [TS10]: Hyperlien vers le site Assurance-emploi https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail, Articles 82 à 84 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_vi-h1 Loi sur les normes du travail, Articles 84.0.1 à 84.0.15 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_vi_0_1-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide Interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/lavis-de-cessation-demploi-ou-de-mise-a-pied-et-le-certificat-de-travail-art-82-a-84/82/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/lavis-de-licenciement-collectif-art-8401-a-84015/8401/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Salaire • Heures supplémentaires • Avis de cessation d'emploi
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces,* avec un point à la fin*)*	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fin, congédiement, licenciement, mise à pied, collectif, emploi, travail, normes, indemnité, vacances
og:title	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Licenciement, mise à pied, congédiement et démission
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Différentes circonstances peuvent mener à la fin du lien d'emploi des travailleuses et des travailleurs.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	CT-HS-Fin d'emploi-Avis de cessation d'emploi et indemnité-Traduc-EN-V006
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/avis-de-cessation-demploi/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-1749web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement du titre de la page
Titre de la page (anglais)	Avis de cessation d'emploi et indemnité
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail – Horaire de travail et statut d'emploi – Fin d'emploi – Fin d'emploi – Avis de cessation d'emploi et indemnité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-20 : Création de la fiche 2019-08-22 : rédaction 2019-09-23 : envoi en révision et commentaires 2019-10-08 : intégration des commentaires du secteur 2019-10-08 : rédaction finale 2019-10-09 : envoi en révision linguistique 2019-10-17 : envoi en approbation finale 2019-10-28 : approbation finale 2019-10-28 : prêt pour l'intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Avis de cessation d'emploi et indemnité

L'employeur doit remettre, à l'avance et dans les délais requis, un avis de cessation d'emploi aux travailleuses et travailleurs salariés qu'il licencie, qu'il congédie ou qu'il met à pied pour une période de plus de 6 mois.

L'employeur n'a pas à remettre d'avis de cessation d'emploi lorsque :

- le travailleur a terminé la tâche pour laquelle il avait été engagé
- le travailleur est licencié ou mis à pied pour cas de force majeure comme un incendie
- le travailleur a commis une faute grave justifiant son renvoi immédiat
- le contrat de travail est à durée déterminée
- le travailleur compte moins de 3 mois de service continu

Commenté [FC01]: Lien vers le lexique pour la définition de service continu.

Un avis de cessation d'emploi doit aussi être remis aux personnes visées par un licenciement collectif.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Licenciement collectif.

Délais pour remettre l'avis de cessation d'emploi

Les délais pour remettre l'avis au travailleur sont déterminés par la durée de son service continu.

Le service continu est la durée sans interruption pendant laquelle un travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue temporairement par une mise à pied.

Durée du service continu	Délai entre l'avis et le départ du travailleur
3 mois à un an	1 semaine
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 10 ans	4 semaines
10 ans ou plus	8 semaines

Par exemple, une personne qui a été engagée le 8 février et mise à pied le 7 juillet suivant aura droit à un avis d'une semaine, car elle a cumulé 3 mois de service continu. Le service continu se calcule en mois de calendrier.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

La période des vacances annuelles ne peut pas être incluse dans le délai pour remettre l'avis de cessation d'emploi.

Les avantages dont bénéficie le travailleur doivent être maintenus pendant la période du préavis.

Invalidité d'un avis de cessation d'emploi durant une mise à pied

Un avis de cessation d'emploi n'est pas valide s'il est transmis durant la mise à pied du travailleur, sauf dans le cas d'un emploi saisonnier dont la durée ne dépasse habituellement pas 6 mois par année.

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Travailleur saisonnier.

Indemnité à verser

Si l'employeur ne remet pas l'avis dans les délais, il doit verser au travailleur une indemnité. Cette indemnité doit être égale au salaire habituel qu'il aurait reçu entre la date à laquelle l'avis aurait dû lui être remis et la fin de son emploi. L'indemnité ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Calcul du salaire habituel.

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Heures supplémentaires.

L'indemnité doit être versée au moment de la fin de l'emploi ou à la paye qui le suit.

Si un travailleur démissionne avant la date de fin d'emploi, il n'a pas droit à une indemnité pour les semaines d'avis suivant sa démission.

Particularités de la mise à pied pour le calcul de l'indemnité

Dans le cas d'une mise à pied de moins de 6 mois mais qui finalement dépasse ce délai, l'indemnité doit être versée au plus tard 6 mois après la date de la mise à pied. La même règle s'applique pour une mise à pied à durée indéterminée.

Dans le cas d'un travailleur qui a un droit de rappel pour plus de 6 mois selon une convention collective et qui a été mis à pied pour plus de 6 mois, il peut exiger son indemnité s'il n'a pas reçu d'avis de mise à pied :

- à l'expiration de son droit de rappel s'il n'a pas été rappelé au travail
- un an après sa mise à pied

Le travailleur n'a pas droit à l'indemnité s'il :

- est rappelé au travail avant la date où l'employeur doit lui verser l'indemnité et qu'il travaille ensuite pour une durée au moins égale à celle de l'avis;
- n'a pas été rappelé au travail pour un motif résultant d'un cas de force majeure

Certificat de travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Lors de sa fin d'emploi, un travailleur peut exiger de son employeur un certificat de travail spécifiant ses fonctions et la durée de son emploi. Le certificat doit aussi contenir le nom et l'adresse de l'employeur. Cette attestation n'équivaut pas à une lettre de référence. Elle n'a pas à faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail article 82 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#se:82
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**Est-ce que l'avis de cessation d'emploi est la même chose qu'un relevé d'emploi?** Non. L'avis de cessation d'emploi est différent du relevé d'emploi. Le relevé d'emploi atteste, entre autres, le nombre d'heures assurables faites par le travailleur.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	L'avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi

Commenté [DM6]: Lien vers https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc-100-1749.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	Contextes de fin d'emploi - Horaire de travail - Plainte
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Avis de cessation d'emploi et indemnité
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Un avis de cessation d'emploi doit être remis lorsqu'un travailleur est licencié, congédié ou mis à pied pour plus de 6 mois.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Cessation, emploi, avis, obligation, employeur, travailleur, fin, licenciement, mise à pied, congédiement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Avis de cessation d'emploi et indemnité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un avis de cessation d'emploi doit être remis lorsqu'un travailleur est licencié, congédié ou mis à pied pour plus de 6 mois.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un avis de cessation d'emploi doit être remis lorsqu'un travailleur est licencié, congédié ou mis à pied pour plus de 6 mois.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Avis de cessation d'emploi et indemnité
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Un avis de cessation d'emploi doit être remis lorsqu'un travailleur est licencié, congédié ou mis à pied pour plus de 6 mois.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	CT-HS-Fin d'emploi-Licenciement collectif-Traduc-EN-V006
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/avis-de-licenciement-collectif/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/avis-de-licenciement-collectif/exemples/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	L'avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Division de la page en deux pages distinctes
Titre de la page (anglais)	Licenciement collectif

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail – Horaire de travail et statut d'emploi – Fin d'emploi – Licenciement collectif
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-20 : Création de la fiche 2019-09-10 : mise à jour de la rédaction 2019-09-23 : envoi en révision et commentaires 2019-10-08 : intégration des commentaires 2019-10-08 : rédaction finale 2019-10-09 : envoi en révision linguistique 2019-10-17 : envoi en approbation finale 2019-10-28 : approbation finale 2019-10-28 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Licenciement collectif

Avis de licenciement collectif

L'employeur doit afficher un avis de licenciement collectif dans son entreprise selon les délais d'affichage. Les délais varient selon le nombre de travailleuses et de travailleurs salariés concernés.

Nombre de travailleurs concernés	Délai entre l'avis et le départ des travailleurs
10 à 99 travailleurs	8 semaines
100 à 299 travailleurs	12 semaines
300 travailleurs et plus	16 semaines

L'avis de licenciement collectif doit contenir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement concerné
- le secteur d'activité
- le nom et l'adresse des associations de travailleurs, s'il y a lieu
- le motif du licenciement collectif
- la date prévue du licenciement collectif
- le nombre de travailleurs possiblement concernés par le licenciement collectif

Le formulaire Avis de licenciement collectif peut être utilisé pour produire un avis de licenciement collectif, tout comme le service en ligne Produire un avis de licenciement collectif offert dans la zone Entreprise de clicSÉQUR – Entreprises.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7006.aspx

L'avis de licenciement collectif doit être :

- envoyé en version originale au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à l'adresse :

Direction générale des mesures et services d'emploi
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
1er étage
425, rue Jacques-Parizeau
Québec (Québec) G1R 4Z1

- transmis en copie à la CNESST, à l'adresse :

Bureau de la Vice-présidence aux normes du travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Hall Est, 7e étage
400, boul. Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- s'il y a lieu, envoyé à l'association accréditée, comme un syndicat, qui représente les travailleurs concernés par le licenciement
- dans l'établissement concerné par le licenciement collectif, affiché dans un endroit visible et facilement accessible

Si l'avis de licenciement collectif n'est pas transmis dans le délai prévu, l'employeur peut devoir payer une amende de 1 500 $ par semaine, qui sera versée au Fonds de développement du marché du travail.

Indemnité compensatrice

Si l'employeur ne remet pas l'avis de licenciement collectif dans les délais prévus, il doit verser aux travailleurs visés une indemnité. Cette indemnité doit être égale au salaire habituel qu'ils auraient reçu entre la date à laquelle l'avis aurait dû leur être remis et la fin de leur emploi. L'indemnité ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.

Dans le cas d'un travailleur salarié au pourboire, les pourboires déclarés ou attribués doivent être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

L'indemnité doit être versée au moment de la fin de l'emploi. Dans le cas d'une mise à pied de plus de 6 mois, l'indemnité doit être versée au plus tard 6 mois après la date de la mise à pied.

Licenciement collectif de 50 travailleurs ou plus

Quand le nombre de travailleurs concernés par un licenciement collectif est de 50 ou plus, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut demander à l'employeur de participer à la formation d'un comité d'aide au reclassement. Le ministre peut également offrir une contribution financière à l'employeur pour les coûts de fonctionnement du comité.

Important

Un avis de cessation d'emploi doit également être transmis à tous les travailleurs concernés par le licenciement collectif.

Si les travailleurs ont droit à des indemnités liées à l'avis de cessation d'emploi et à l'avis de licenciement collectif, ils recevront l'indemnité la plus élevée de celles prévues. Les deux indemnités ne sont donc pas cumulatives.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Calcul du salaire habituel.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Heures supplémentaires.

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Salaire au pourboire.

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Avis de cessation d'emploi et indemnité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 84.0.1 Règlement sur les normes du travail Article 35.0.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Avis de licenciement collectif
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	Types de fin d'emploi
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Licenciement collectif
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	L'employeur doit produire un avis de licenciement collectif et le transmettre dans les délais requis au MTESS et à la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Licenciement, collectif, délais, fin, emploi, travailleur, employeur, obligation, avis
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Licenciement collectif
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit produire un avis de licenciement collectif et le transmettre dans les délais requis au MTESS et à la CNESST.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit produire un avis de licenciement collectif et le transmettre dans les délais requis au MTESS et à la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Licenciement collectif
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'employeur doit produire un avis de licenciement collectif et le transmettre dans les délais requis au MTESS et à la CNESST.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	CT-HS-Fin d'emploi-Faillite et changement d'entreprise-Traduc-EN-V007
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/faillite-et-changement-dans-lentreprise/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Votre employeur a fait faillite? (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/NT100-152web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun
Titre de la page (anglais)	Faillite et changement dans l'entreprise
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Faillite et changement d'entreprise

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-20 : Création de la fiche 2019-08-22 : rédaction 2019-08-26 : mise à jour de la rédaction 2019-09-23 : envoi en révision et commentaires 2019-10-08 : intégration des commentaires du secteur 2019-10-08 : rédaction finale 2019-10-09 : envoi en révision linguistique 2019-10-17 : envoi en approbation finale 2019-10-28 : approbation finale 2019-10-28 : prêt pour intégration 2019-12-13 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Faillite et changement d'entreprise

Faillite d'une entreprise

Quand une entreprise fait faillite, les travailleuses et travailleurs peuvent faire 3 démarches en même temps pour récupérer les sommes qui pourraient leur être dues.

Lors d'une faillite, des travaux d'équité salariale doivent être réalisés. Si les travaux ont mené à des ajustements salariaux, ceux-ci doivent être versés aux travailleuses et travailleurs concernés.

1. Auprès de la CNESST

La CNESST peut parfois poursuivre les administrateurs d'une entreprise qui fait faillite. Le travailleur peut déposer une plainte pour recevoir le salaire, les indemnités de vacances ou de jours fériés, les absences ou les congés pour raisons familiales ou parentales. Pour que la CNESST puisse poursuivre les administrateurs, la personne doit présenter une preuve de réclamation au syndic chargé de liquider les avoirs de l'entreprise en faillite.

2. Auprès du syndic chargé de la faillite de l'entreprise

La CNESST ne peut pas réclamer aux administrateurs les sommes dues à titre d'indemnités liées à l'avis de cessation d'emploi ou de licenciement collectif . Le travailleur doit inscrire ce montants dans la preuve de réclamation qu'il dépose auprès du syndic de faillite, s'il veut pouvoir récupérer les sommes qui lui seraient dues à ce titre.

3. Auprès de Service Canada

Le travailleur pourrait avoir droit à une indemnité prévue par le Programme de protection des salariés (PPS). Le travailleur doit réclamer cette indemnité au maximum 56 jours après la date de la faillite de l'entreprise.

Vente ou acquisition d'une entreprise

Lorsqu'une entreprise change de propriétaire, le lien d'emploi du personnel se poursuit, comm s'il n'y avait pas eu de changement.

Pour que ce principe s'applique, il faut démontrer la continuité de l'exploitation de l'entreprise par le nouveau propriétaire.

Les réclamations pour des montants dus en vertu de la Loi sur les normes du travail qui n'ont pas été réglées avant le changement d'entreprise ne sont pas annulées. Dans ce cas, l'ancien propriétaire et le nouveau sont solidairement responsables du paiement des montants dus.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/10-49/Verser les ajustements salariaux.

Commenté [DCO2]: [redacted]

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours.

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances.

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés.

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligation familiale.

Commenté [DM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Commenté [DM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement collectif.

Commenté [FC09]: Hyperlien vers Programme de protection des salariés du Gouvernement du Canada : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/protection-salaries.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

L'ancien propriétaire ne peut pas être tenu responsable des réclamations qui découlent de faits survenus après la vente de l'entreprise.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Article 96 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:96&pointInTime=20190904#20190904
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Votre employeur a fait faillite? (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/NT-100-152.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Signaler un changement dans l'entreprise
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Faillite et changement dans l'entreprise
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Faillite, vente, achat, propriétaire, entreprise, emploi, fin, contrat, employeur
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Faillite et changement dans l'entreprise
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Faillite et changement dans l'entreprise
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	CT-HS-Fin d'emploi-Faillite et changement d'entreprise-Traduc-EN-V007
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/faillite-et-changement-dans-lentreprise/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Votre employeur a fait faillite? (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/NT100-152web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun
Titre de la page (anglais)	Faillite et changement dans l'entreprise
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Faillite et changement d'entreprise

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-20 : Création de la fiche 2019-08-22 : rédaction 2019-08-26 : mise à jour de la rédaction 2019-09-23 : envoi en révision et commentaires 2019-10-08 : intégration des commentaires du secteur 2019-10-08 : rédaction finale 2019-10-09 : envoi en révision linguistique 2019-10-17 : envoi en approbation finale 2019-10-28 : approbation finale 2019-10-28 : prêt pour intégration 2019-12-13 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Faillite et changement d'entreprise

Faillite d'une entreprise

Quand une entreprise fait faillite, les travailleuses et travailleurs peuvent faire 3 démarches en même temps pour récupérer les sommes qui pourraient leur être dues.

Lors d'une faillite, des travaux d'équité salariale doivent être réalisés. Si les travaux ont mené à des ajustements salariaux, ceux-ci doivent être versés aux travailleuses et travailleurs concernés.

1. Auprès de la CNESST

La CNESST peut parfois poursuivre les administrateurs d'une entreprise qui fait faillite. Le travailleur peut déposer une plainte pour recevoir le salaire, les indemnités de vacances ou de jours fériés, les absences ou les congés pour raisons familiales ou parentales. Pour que la CNESST puisse poursuivre les administrateurs, la personne doit présenter une preuve de réclamation au syndic chargé de liquider les avoirs de l'entreprise en faillite.

2. Auprès du syndic chargé de la faillite de l'entreprise

La CNESST ne peut pas réclamer aux administrateurs les sommes dues à titre d'indemnités liées à l'avis de cessation d'emploi ou de licenciement collectif . Le travailleur doit inscrire ce montants dans la preuve de réclamation qu'il dépose auprès du syndic de faillite, s'il veut pouvoir récupérer les sommes qui lui seraient dues à ce titre.

3. Auprès de Service Canada

Le travailleur pourrait avoir droit à une indemnité prévue par le Programme de protection des salariés (PPS). Le travailleur doit réclamer cette indemnité au maximum 56 jours après la date de la faillite de l'entreprise.

Vente ou acquisition d'une entreprise

Lorsqu'une entreprise change de propriétaire, le lien d'emploi du personnel se poursuit, comm s'il n'y avait pas eu de changement.

Pour que ce principe s'applique, il faut démontrer la continuité de l'exploitation de l'entreprise par le nouveau propriétaire.

Les réclamations pour des montants dus en vertu de la Loi sur les normes du travail qui n'ont pas été réglées avant le changement d'entreprise ne sont pas annulées. Dans ce cas, l'ancien propriétaire et le nouveau sont solidairement responsables du paiement des montants dus.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/10-49/Verser les ajustements salariaux.

Commenté [DCO2]: [redacted]

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours.

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances.

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Jours fériés.

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligation familiale.

Commenté [DM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Avis de cessation d'emploi et indemnité.

Commenté [DM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Fin d'emploi/Licenciement collectif.

Commenté [FC09]: Hyperlien vers Programme de protection des salariés du Gouvernement du Canada : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/protection-salaries.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

L'ancien propriétaire ne peut pas être tenu responsable des réclamations qui découlent de faits survenus après la vente de l'entreprise.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail – Article 96 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:96&pointInTime=20190904#20190904
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Votre employeur a fait faillite? (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/NT-100-152.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Signaler un changement dans l'entreprise
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Faillite et changement dans l'entreprise
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Faillite, vente, achat, propriétaire, entreprise, emploi, fin, contrat, employeur
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Faillite et changement dans l'entreprise
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Faillite et changement dans l'entreprise
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Apprenez-en plus sur les règles applicables lors d'une faillite ou d'un changement d'entreprise.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	CT-HS-Fin d'emploi-Calcul du salaire habituel-Traduc-EN-V006
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/avis-de-cessation-demploi/exemples-de-calcul-de-lindemnite-compensatrice/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Votre employeur a fait faillite? (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/NT-100-152.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun
Titre de la page (anglais)	Calcul du salaire habituel
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail – Horaire de travail et statut d'emploi – Fin d'emploi – Calcul du salaire habituel

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-16 : Création de la fiche 2019-09-16 : Rédaction 2019-09-23 : envoi en révision et commentaires 2019-10-08 : rédaction finale 2019-10-09 : envoi en révision linguistique 2019-10-17 : envoi en approbation finale 2019-10-28 : approbation finale 2019-10-28 : prêt pour l'intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Calcul du salaire habituel

Pour calculer l'indemnité compensatrice liée à un avis de cessation d'emploi ou à un avis de licenciement collectif qui n'a pas été remis dans les délais prévus, on doit connaître le salaire habituel des travailleuses ou travailleurs salariés.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Avis de cessation d'emploi.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Licenciement collectif.

Travailleur payé à la semaine

L'indemnité doit être calculée selon le nombre de semaines d'avis manquantes et le salaire hebdomadaire habituel.

Exemple

Paul travaille depuis 10 ans pour le même employeur. Son employeur le licencie. Il lui transmet un avis de cessation d'emploi avec un délai de 4 semaines.

Comme Paul cumule 10 ans de service continu, le délai pour transmettre l'avis de cessation d'emploi est de 8 semaines. Il a donc droit à l'indemnité équivalente à 4 semaines de salaire.

Salaire hebdomadaire moyen de Paul : 455 $

455 $ x 4 semaines = 1 820 $

Il recevra donc une indemnité de 1 820 $.

Travailleur avec un horaire variable

L'indemnité compensatrice doit être représentative du salaire habituel. En général, le montant correspondra au salaire hebdomadaire moyen multiplié par le nombre de semaines manquantes pour respecter le délai pour donner l'avis.

Exemple

Aurélie travaille depuis 7 ans pour le même employeur. Il la licencie en lui donnant un avis de cessation d'emploi d'une semaine.

Comme Aurélie cumule 7 ans de service continu, le délai pour lui remettre l'avis de cessation d'emploi est de 4 semaines. Son employeur doit donc lui verser une indemnité équivalant à 3 semaines de son salaire habituel.

Pour calculer l'indemnité, on prend le salaire qu'elle a reçu pendant les 4 semaines avant la date du licenciement, sans compter les heures supplémentaires.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Voici le salaire d'Aurélie de ces 4 semaines :

Semaine 1 : 560 $
Semaine 2 : 546 $
Semaine 3 : 560 $
Semaine 4 : 490 $
_____
Total : 2 156 $

Salaire moyen par semaine : 2 156 $ ÷ 4 semaines d'avis = 539 $

Puisqu'elle a reçu son avis de cessation d'emploi 1 semaine avant la fin de son emploi, son indemnité équivaudra à 3 semaines de son salaire habituel, soit 3 x 539 $ = 1 617 $.

Travailleur payé à la commission

Quand un travailleur est payé à la commission, on doit calculer son salaire habituel en se basant sur toutes les périodes complètes de paye des 3 mois qui précèdent la fin de l'emploi.

Exemple

Antoine, qui compte 4 ans de service continu, a été mis à pied pour plus de 6 mois avec 1 semaine d'avis. Il a un salaire de base de 150 $ par semaine et reçoit des commissions en plus.

Il a reçu 12 semaines de paye complètes durant les 3 mois qui précèdent la fin de son emploi.

12 semaines x 150 $ (salaire de base) = 1 800 $
Commissions reçues des 12 semaines = 4 000 $

Salaire total reçu : 5 800 $

Salaire hebdomadaire moyen : 5 800 $ ÷ 12 semaines = 483,33 $

C'est sur ce montant que sera basé le calcul de l'indemnité. Puisqu'il compte 4 ans de service continu, il aurait dû recevoir un avis de cessation d'emploi 2 semaines à l'avance. Son employeur devra donc lui verser 1 semaine d'avis, soit 483,33 $.

Le calcul du salaire habituel serait le même dans une situation où l'employeur devrait verser une indemnité liée à l'avis de licenciement collectif. Les délais sont cependant différents.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Licenciement collectif.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Si les travailleurs ont droit à des indemnités liées à l'avis de cessation d'emploi et à l'avis de licenciement collectif, ils recevront l'indemnité la plus élevée de celles prévues. Les 2 indemnités ne sont pas cumulatives.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 82 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=en#se:82 Article 83 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=en#se:83
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	Jours fériés - vacances - indemnités
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Calcul du salaire hebdomadaire moyen
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	L'établissement du salaire habituel est nécessaire pour calculer l'indemnité pour un avis de cessation d'emploi ou de licenciement collectif.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Salaire, moyen, indemnité, fin, emploi, contrat, démission, congédiement, licenciement, collectif, employeur
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Calcul du salaire hebdomadaire moyen
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'établissement du salaire habituel est nécessaire pour calculer l'indemnité pour un avis de cessation d'emploi ou de licenciement collectif.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'établissement du salaire habituel est nécessaire pour calculer l'indemnité pour un avis de cessation d'emploi ou de licenciement collectif.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Calcul du salaire hebdomadaire moyen
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'établissement du salaire habituel est nécessaire pour calculer l'indemnité pour un avis de cessation d'emploi ou de licenciement collectif.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-Secourisme-Secourisme en mdt-Traduc-EN-V009.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat
Nom du représentant de secteur	Paola Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/secourisme_milieu_travail.aspx http://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/obligations_employeur.aspx http://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/nombre_secouristes.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages : Secourisme en milieu de travail https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/secourisme_milieu_travail.aspx Obligations de l'employeur https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/obligations_employeur.aspx Nombre de secouristes exigé https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/nombre_secouristes.aspx
Titre de la page (anglais)	Secourisme en milieu de travail
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-16 : création de la fiche 2019-07-16 : rédaction 2019-08-12 : application des commentaires de l'atelier 2019-08-19 : harmonisation 2019-08-19 : envoi en révision et commentaires 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-16 : rédaction finale 2019-09-16 : envoi en révision linguisitique 2019-09-24 : envoi en approbation finale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2019-10-09 : prêt pour intégration 2019-12-04 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Secourisme en milieu de travail

La CNESST est responsable du Programme de secourisme en milieu de travail. Ce programme nous permet :

- d'encadrer la formation
- d'offrir des subventions
- d'informer la population québécoise sur l'application du Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins

Obligations de l'employeur pour le secourisme

L'employeur doit :

- assurer en tout temps la présence du nombre de secouristes prescrit par règlement
- afficher le nom des secouristes dans un lieu visible
- en fonction du nombre de secouristes exigé, désigner les travailleuses et travailleurs qui seront secouristes en s'assurant que la nature de leur travail ne compromet pas la rapidité et l'efficacité de l'intervention
- inscrire les travailleurs désignés à la formation. Celle-ci doit être offerte par un fournisseur
- reconnaître que les secouristes sont considérés comme au travail et les payer pendant leur formation et chaque fois qu'ils doivent intervenir en tant que secouristes durant leurs heures de travail
- prévoir sur le lieu de travail un nombre suffisant de trousses de premiers secours respectant les normes

Nombre de secouristes exigé

Un employeur doit s'assurer de respecter le nombre de secouristes exigé pour son établissement ou son chantier de construction. Selon son lieu de travail et le nombre de travailleurs ou de bénévoles par quart de travail, le nombre de secouristes varie.

Tous les établissements, sauf chantier de construction et établissement de sylviculture	
50 travailleurs ou moins	1 secouriste
Entre 51 et 150 travailleurs	2 secouristes
À partir de 151 travailleurs	Ajouter un secouriste pour chaque groupe de 100 travailleurs

Chantier de construction		Établissement de sylviculture	
Entre 10 et 50 travailleurs	1 secouriste	5 travailleurs ou moins	1 secouriste
Entre 51 et 150 travailleurs	2 secouristes	Entre 6 et 10 travailleurs	2 secouristes
À partir de 151 travailleurs, ajouter un secouriste	Ajouter un secouriste pour chaque groupe de 100 travailleurs	À partir de 11 travailleurs	Ajouter un secouriste pour chaque groupe de 5 travailleurs

Exemple

Pour un établissement de 228 travailleurs répartis en 2 quarts de travail, on devrait avoir un total de **5 secouristes**.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/A-3.001,%20r.%2010

Commenté [GM2]: Hyperlien vers la fiche de publication Premiers secours : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC_900_801.aspx

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail/Fournisseurs et formateurs

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail/Matériel de premiers secours

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Quart de travail	Nombre de travailleurs	Nombre de secouristes exigé
1er quart de travail	155 travailleurs	3 secouristes
2e quart de travail	53 travailleurs	2 secouristes
Total	**228 travailleurs**	**5 secouristes**

- **Premier quart de travail :** 155 travailleurs sont présents. À partir de 151 travailleurs, on doit avoir 3 secouristes, plus 1 secouriste par tranche de 100 travailleurs additionnels. 3 secouristes doivent être présents pour ce quart de travail.
- **Deuxième quart de travail :** 53 travailleurs sont présents. Entre 51 et 150 travailleurs, on doit avoir 2 secouristes présents.

Formation

Pour devenir secouriste, un travailleur doit suivre une formation de 16 heures offerte par un de nos fournisseurs. Chaque secouriste doit renouveler son certificat de secouriste en milieu de travail en suivant de nouveau la formation tous les 3 ans.

Commenté [DM5]: Hyperlien vers liste des fournisseurs (https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Documents/Liste-prov-organismes-formation-secourisme.pdf)

Comment inscrire un travailleur à la formation

Pour inscrire un travailleur à la formation de secourisme en milieu de travail de 16 heures, l'employeur doit remplir le formulaire Demande de formation de secouristes et le transmettre au fournisseur choisi.

Commenté [DM6]: Hyperlien vers la fiche de formulaire : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1843.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3.001,%20r.%2010
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Secourisme en milieu de travail, l'histoire de Caroline https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/DC1000_137.aspx Secourisme en milieu de travail, 8e édition La défibrillation cardiaque en milieu de travail : une onde de choc pour la vie! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1198.aspx La formation des secouristes en milieu de travail, parce que chaque minute compte https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-543web.pdf Mode d'emploi du défibrillateur externe automatisé (DEA) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1149.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Demande de formation de secouristes https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1843.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Application mobile Secourisme en milieu de travail
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail? • Fournisseurs et formateurs • Matériel de premiers secours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [DM7]: https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/400/Pages/dc_400_702.aspx?_ga=2.195733675.666367765.1575484523-269958351.1541186758

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Secourisme en milieu de travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Pour le secourisme en milieu de travail, la CNESST encadre la formation, offre des subventions et informe la population québécoise.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Secourisme, formation, subventions, information, secouriste, employeur, norme, santé, sécurité, milieu
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Secourisme en milieu de travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pour le secourisme en milieu de travail, la CNESST encadre la formation, offre des subventions et informe la population québécoise.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pour le secourisme en milieu de travail, la CNESST encadre la formation, offre des subventions et informe la population québécoise.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Secourisme en milieu de travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Pour le secourisme en milieu de travail, la CNESST encadre la formation, offre des subventions et informe la population québécoise.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-Secourisme-être secouriste en milieu de travail-traduc-EN-V008.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat
Nom du représentant de secteur	Paola Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/secourisme_milieu_travail.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Secourisme en milieu de travail (PDF) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Pages/DC_400_702.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de page
Titre de la page (anglais)	Être secouriste en milieu de travail
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Secourisme/Être secouriste en milieu de travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-08-12 : création de la fiche 2019-08-13 : rédaction 2019-08-19 : harmonisation 2019-08-19 : envoi en révision et commentaires 2019-09-16 : intégration des commentaires 2019-09-16 : rédaction finale 2019-09-16 : envoi en révision linguistique 2019-09-24 : envoi en approbation finale 2019-10-09 : prêt pour intégration 2019-12-04 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Être secouriste en milieu de travail

Obligation de secourir

En tant que secouriste en milieu de travail, vous aurez la responsabilité de porter secours aux travailleuses et travailleurs dont la vie est en danger dans votre milieu de travail. Vous aurez l'obligation d'offrir les premiers secours.

Comment devenir secouriste

Une fois que vous avez manifesté votre intérêt pour devenir secouriste à votre employeur, il vous inscrira à une formation. Cette formation d'une durée de 16 heures vous permet d'obtenir votre certificat de secouriste en milieu de travail, à condition de réussir l'évaluation.

Après la formation, les participants devraient pouvoir :

- respecter les règles de sécurité et les mesures de protection
- évaluer la situation
- apprécier la condition clinique de la personne et reconnaître les signes et les symptômes présents
- appliquer les interventions de réanimation et les interventions spécifiques au problème de santé que présente la personne
- saisir les conséquences de leurs gestes

Votre certificat de secouriste est valide pour 3 ans. Après ce délai, vous devez recommencer la formation pour renouveler votre certificat.

Tenue du registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

C'est vous qui êtes responsable de remplir le registre d'accidents, d'incidents et de premier secours. Chaque fois que vous devez porter secours à quelqu'un, vous devez y inscrire toutes les informations pertinentes, comme votre nom, le nom du travailleur blessé, la date et l'heure.

Garder ses connaissances à jour

Pendant la validité de votre certificat, nous vous proposons plusieurs outils disponibles pour les secouristes qui veulent garder leurs connaissances à jour :

- nos capsules d'information
- le manuel Secourisme en milieu de travail
- l'application mobile en secourisme

Utilisation du matériel spécialisé

Vous ne pouvez pas utiliser du matériel spécialisé comme de l'oxygène. Votre employeur doit s'assurer que vous êtes formé pour tout matériel spécialisé qu'il met à votre disposition.

Commenté [GM1]: Intégrer l'image du certificat si possible
https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/secourisme_milieu_travail.aspx



Commenté [FC02]: Hyperlien vers la fiche de publication Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC_300_402.aspx

Commenté [GM3]: Démarches et formulaires/Employeurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Accident du travail – Rôle de l'employeur

Commenté [DM4]: Lien vers la fiche de publication Secourisme en milieu de travail, 8e édition
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/400/Pages/dc_400_702.aspx

Commenté [DM5]: Lien vers pages promo de l'application.
https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/application/Pages/application_mobile_secourisme.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/A-3.001,%20r.%2010
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Secourisme en milieu de travail, l'histoire de Caroline https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/DC1000_137.aspx Secourisme en milieu de travail, 8e édition La défibrillation cardiaque en milieu de travail : une onde de choc pour la vie! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1198.aspx Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC_300_402.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Demande de formation de secouristes https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1843.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Application mobile en secourisme
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Matériel de premiers secours • Secourisme en milieu de travail • Fournisseurs et formateurs • Accident du travail – Rôle de l'employeur
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Commenté [DM6]: https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/400/Pages/dc_400_702.aspx?_ga=2.195733675.666367765.1575484523-269958351.1541186758

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Être secouriste en milieu de travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Vous aimeriez être secouriste mais ne savez pas à quoi vous attendre? Apprenez-en plus sur comment le devenir et vos futures responsabilités.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Secourisme, milieu, travail, secouriste, responsabilités, obligations, inscription, employeur, formation, certificat
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Être secouriste en milieu de travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Vous aimeriez être secouriste mais ne savez pas à quoi vous attendre? Apprenez-en plus sur comment le devenir et vos futures responsabilités.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Vous aimeriez être secouriste mais ne savez pas à quoi vous attendre? Apprenez-en plus sur comment le devenir et vos futures responsabilités.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Être secouriste en milieu de travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Vous aimeriez être secouriste mais ne savez pas à quoi vous attendre? Apprenez-en plus sur comment le devenir et vos futures responsabilités.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-Secourisme-QuiPaieQuoi-Traduc-EN-V009.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat
Nom du représentant de secteur	Paola Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/subventions.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La formation de secouristes en milieu de travail, parce que chaque minute compte https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc_100_543.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page (anglais)	Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail?
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail/Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail?
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-16 : création de la fiche 2019-07-16 : rédaction 2019-08-12 : application des commentaires de l'atelier 2019-08-12 : mise à jour de la rédaction 2019-09-19 : harmonisation 2019-09-19 : envoi en révision et commentaires 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-16 : rédaction finale 2019-09-16 : envoi en révision linguistique 2019-09-24 : envoi en approbation finale 2019-10-08 : prêt pour intégration 2019-12-04 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail?

La CNESST

Nous offrons une aide financière pour la formation des travailleuses et travailleurs dans un établissement ou un chantier de construction d'après un pourcentage établi selon le secteur d'activité. Cette subvention est versée au fournisseur de la formation selon les modalités du contrat.

Pourcentage du nombre de travailleurs pour lesquels la formation est payée

Établissements	Mines (excluant les carrières)	Forêts (excluant les scieries)	Sylviculture	Construction
5 %	20 %	20 %	20 %	10 %

Le nombre de formations de secouristes subventionnées est valide pour une période de 3 ans. Si des formations ont déjà été payées par la CNESST pour votre établissement dans les 3 dernières années, il faut en tenir compte dans le calcul.

Dans une entreprise de 220 travailleurs d'un établissement, 11 secouristes auraient la formation subventionnée.

5 % x 220 travailleurs = 11 travailleurs

Si 2 travailleurs de cette entreprise ont une certification valide, c'est-à-dire qu'ils ont suivi la formation dans les 3 dernières années, alors la formation de 9 secouristes serait subventionnée.

L'employeur

L'employeur paie les frais :

- de mise en place et du maintien des services de premiers secours dans chacun de ses établissements
- liés à l'absence du travailleur qui suit la formation
- de déplacement du travailleur qui suit la formation quand elle est donnée dans un rayon de 40 km de son lieu de travail habituel

Pour chacun de ses établissements, si le nombre de travailleurs qui suit la formation dépasse le nombre de travailleurs pour qui la formation est subventionnée, le fournisseur facturera à l'employeur la formation après s'être entendu avec lui.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises	Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/A-3.001,%20r.%2010

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	La formation des secouristes en milieu de travail, parce que chaque minute compte https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/dc_100_543.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Demande de formation de secouristes en milieu de travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1843.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun
Contenus promotionnels connexes	L'application mobile de secourisme en milieu de travail
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Secourisme en milieu de travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail?
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La CNESST subventionne la formation des travailleuses et travailleurs dans un établissement d'après un pourcentage établi selon le secteur d'activité.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Subvention, CNESST, formation, travailleur, milieu, secouriste, secteur, employeur, fournisseur, inscription
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail?
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST subventionne la formation des travailleuses et travailleurs dans un établissement d'après un pourcentage établi selon le secteur d'activité.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La CNESST subventionne la formation des travailleuses et travailleurs dans un établissement d'après un pourcentage établi selon le secteur d'activité.
twitter:title	Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail?

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La CNESST subventionne la formation des travailleuses et travailleurs dans un établissement d'après un pourcentage établi selon le secteur d'activité.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-Secourisme-Fournisseurs et formateurs-Traduc-EN-V008.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat
Nom du représentant de secteur	Paola Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/fournisseurs.aspx https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/devenir_formateur.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages : Comment devenir formateur https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/devenir_formateur.aspx Fournisseur agréé par la CNESST https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/fournisseurs.aspx
Titre de la page (anglais)	Fournisseurs et formateurs
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail/Fournisseurs et formateurs
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-16 : création de la fiche 2019-07-16 : mise à jour de la rédaction 2019-08-12 : application des commentaires de l'atelier 2019-08-15 : mise à jour de la rédaction 2019-08-19 : harmonisation 2019-08-19 : envoi en révision et commentaires 2019-09-16 : intégration des commentaires 2019-09-16 : rédaction finale 2019-09-16 : envoi en révision linguistique 2019-09-24 : envoi en approbation finale 2019-10-09 : prêt pour intégration 2019-12-04 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Fournisseurs et formateurs

Fournisseurs

Nous avons des fournisseurs de formation dans chaque région administrative du Québec. Chaque fournisseur est responsable de la formation dans les régions qui lui sont assignées dans le contrat avec la CNESST.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers la liste des fournisseurs https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Documents/Liste-prov-organismes-formation-secourisme.pdf

Comment devenir fournisseur?

Vous devez répondre à un appel de qualification sur le site SEAO pour présenter une demande d'inscription pour l'analyse de votre dossier. Quand un fournisseur obtient un contrat avec la CNESST, il peut ensuite engager un formateur agréé par la CNESST.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers le site SEAO : https://www.seao.ca/

Prochain appel de qualification

Le prochain appel de qualification aura lieu à l'automne 2021. Restez à l'affût!

Formateurs

Les formateurs agréés par la CNESST pour le cours de secourisme en milieu de travail se spécialisent dans l'enseignement des premiers secours aux adultes. Ils peuvent travailler uniquement chez les fournisseurs de services avec qui la CNESST a un contrat. Aucun formateur ne peut travailler à son compte et offrir ses services aux employeurs du Québec.

Exigences pour devenir formateur

En plus d'avoir les connaissances de base en premiers secours et premiers soins, le candidat doit s'assurer de bien maîtriser les connaissances présentées dans le manuel *Secourisme en milieu de travail*, le *Guide pratique du secouriste en milieu de travail – protocoles d'intervention* ainsi que le *Guide pédagogique du formateur*. Il doit aussi :

- être parrainé par un fournisseur
- avoir une carte valide d'instructeur en soins immédiats (SIR) de la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC
- être âgé de 18 ans ou plus
- avoir plus d'une année d'expérience dans le domaine des premiers secours et des premiers soins
- posséder une qualification de premier répondant ou l'équivalent
- réussir l'examen de formateur de la CNESST
- répondre aux critères de la grille d'évaluation de supervision de la CNESST

S'inscrire à l'examen pour devenir formateur

Pour s'inscrire à l'examen de formateur de la CNESST, vous devez nous transmettre le formulaire Demande d'inscription à l'examen rempli et signé et les documents suivants :

Commenté [DM3]: Hyperlien vers la fiche de formulaire : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2150.aspx

- une copie de votre diplôme d'études secondaires ou professionnelles reconnu au Québec
- une copie de l'attestation certifiant que la formation de premier répondant – 60 heures (ou l'équivalent) a été suivie
- un chèque visé ou un mandat-poste ou mandat bancaire de 50 $ à l'ordre de la CNESST
- une lettre du fournisseur qui atteste qu'il vous parraine
- une copie de votre curriculum vitae (C.V.)

Ces documents doivent être envoyés à l'attention du responsable régional du programme de secourisme en milieu de travail de votre région avant la date limite d'inscription.

Commenté [FC04]: Hyperlien vers la page à venir Nous joindre.

L'examen a lieu 2 fois par année. En 2020, les examens auront lieu en janvier et en juin.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Mettre en valeur les dates (examen et appel de qualification) et liste des fournisseurs
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/A-3.001,%20r.%2010
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	La formation des secouristes en milieu de travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2150.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Application mobile en secourisme
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Secourisme en milieu de travail • Qui paie quoi pour le secourisme en milieu de travail?
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Fournisseurs et formateurs
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les formateurs agréés pour la formation de secouriste peuvent travailler uniquement chez les fournisseurs de formation avec qui la CNESST a un contrat.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Fournisseur, formateur, formation, CNESST, secourisme, secouriste, milieu, travail, accident
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Fournisseurs et formateurs
og:description	Les formateurs agréés pour la formation de secouriste peuvent travailler uniquement chez les

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	fournisseurs de formation avec qui la CNESST a un contrat.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les formateurs agréés pour la formation de secouriste peuvent travailler uniquement chez les fournisseurs de formation avec qui la CNESST a un contrat.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Fournisseurs et formateurs
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les formateurs agréés pour la formation de secouriste peuvent travailler uniquement chez les fournisseurs de formation avec qui la CNESST a un contrat.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**PS-Secourisme-matériel-premiers-secours-Traduc-EN-V007.docx**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat
Nom du représentant de secteur	Paola Díaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Rosalie Guay
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/prevention/secourisme/Pages/trousses_premier_secours.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Secourisme en milieu de travail, 8e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Pages/DC_400_702.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Matériel de premiers secours
Libellé de navigation (anglais)	Prévention et sécurité/Secourisme en milieu de travail/Matériel de premiers secours
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-07-16 : création de la fiche 2019-07-17 : Rédaction 2019-08-12 : application des commentaires de l'atelier 2019-08-19 : harmonisation 2019-08-19 : envoi en révision et commentaires 2019-09-16 : application des commentaires 2019-09-16 : rédaction finale 2019-09-16 : envoi en révision linguistique

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	2019-09-23 : envoi en approbation finale 2019-10-08 : prêt pour intégration 2019-12-09 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Matériel de premiers secours

Trousses de premiers secours

Chaque employeur doit fournir un nombre adéquat de trousses de premiers secours. Elles doivent être dans des endroits faciles d'accès pour les travailleuses et travailleurs et le plus près des lieux de travail. La trousse et son contenu doivent être propres et en bon état.

Le contenu de la trousse ainsi que la date d'expiration du matériel doivent être vérifiés régulièrement. L'employeur doit s'assurer que le contenu de la trousse est propre, complet et en bon état. Le matériel doit être renouvelé au besoin.

Vous pouvez utiliser la grille de vérification à la fin du Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Attention

Aucun fournisseur n'est reconnu par la CNESST pour vendre la trousse de premiers secours. Aucune garantie ou certification de conformité n'est nécessaire pour le contenu de la trousse de premiers secours. Il n'est pas nécessaire de remplacer les trousses de premiers secours tous les 3 ans.

Matériel obligatoire de la trousse

- 1 Guide pratique du secouriste en milieu de travail
- 1 paire de ciseaux à bandage
- 1 paire de pince à échardes
- 12 épingles de sureté
- 25 pansements adhésifs stériles (2,5 x 7,5 cm), enveloppés séparément
- 25 compresses de gaze stérile (10 cm x 10 cm), enveloppées séparément
- 4 rouleaux de bandage de gaze stérile (50 mm x 9 m), enveloppés séparément
- 4 rouleaux de bandage de gaze stérile (101,6 mm x 9 m), enveloppés séparément
- 4 pansements compressifs (10 cm x 10 cm) stériles, enveloppés séparément
- 6 bandages triangulaires
- 1 rouleau de diachylon (2,5 cm)
- 25 tampons antiseptiques, enveloppés séparément
- 1 injecteur d'épinéphrine (pour le secteur forestier)

Commenté [FC02]: Hyperlien vers le site Web Publications du Québec : https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/cspq/fr/search/?text=secourisme

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Local pour le secouriste

L'employeur d'un établissement de plus de 100 travailleurs ou le maître d'œuvre d'un chantier de construction de plus de 100 travailleurs doit aménager un local où le secouriste peut offrir les premiers secours.

Exigences pour le local

- Être facile d'accès
- Être accessible en tout temps pendant les heures de travail
- Être maintenu propre et en bon état
- Être ventilé
- Être bien éclairé
- Être chauffé
- Pourvu d'eau

Matériel obligatoire dans le local

- 1 civière
- 1 table et 2 chaises
- Du savon et 1 brosse pour les ongles
- Du papier pour essuyer les mains
- Contenu minimal d'une trousse de premiers secours

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/A-3.001,%20r.%2010

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Secourisme en milieu de travail, 8e édition https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Pages/DC_400_702.aspx Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Application mobile en secourisme
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Secourisme en milieu de travail • Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Matériel de premiers secours
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Chaque employeur doit fournir du matériel pour permettre aux secouristes d'offrir les premiers secours efficacement.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Matériel, trousse, premiers, soins, secours, urgences, accident, secourisme, contenu, local
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Matériel de premiers secours

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Chaque employeur doit fournir du matériel pour permettre aux secouristes d'offrir les premiers secours efficacement.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Chaque employeur doit fournir du matériel pour permettre aux secouristes d'offrir les premiers secours efficacement.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Matériel de premiers secours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Chaque employeur doit fournir du matériel pour permettre aux secouristes d'offrir les premiers secours efficacement.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Accidents-Accident de travail-TRADC-CF-EN-V006.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/qu-est-ce-qu-un-accident-du-travail.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Accident du travail
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-15 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-04 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Accident du travail

Qu'est-ce qu'un accident du travail? C'est un événement imprévu et soudain qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie aux travailleuses et travailleurs qui en sont victimes.

En cas d'accident du travail, le travailleur peut avoir droit à des indemnités et à des services comme de l'assistance médicale ou de la réadaptation s'il en a besoin et que sa demande est acceptée. Il doit faire une demande officielle en remplissant le formulaire Réclamation du travailleur dans les 6 mois suivant l'accident.

Dans le cas d'un accident non lié au travail, si le travailleur doit s'absenter du travail, son lien d'emploi est protégé.

Critères d'un accident du travail

1. Événement accidentel

Un événement accidentel survient de façon imprévue et soudaine. Il peut être causé, par exemple, par des gestes qui demandent un effort soutenu et inhabituel au travailleur pour qu'il puisse exécuter certaines tâches.

Pour être reconnu comme un accident du travail, l'événement doit se produire pendant que le travailleur est en train de faire :

- les tâches pour lesquelles il est employé. On dit alors que l'événement se produit par le fait du travail. Par exemple un soudeur qui est en train de souder un morceau de métal et qui reçoit un éclat dans un œil

ou

- pendant que le travailleur est en train de faire d'autres tâches que celles qu'il fait normalement, mais ces tâches sont tout de même en lien avec son travail. Par exemple, un mécanicien qui ferait une chute alors qu'il aide un collègue à remplacer l'enseigne du garage. Dans ce cas, on dit que l'événement se produit à l'occasion du travail. Au moment de l'accident, le travailleur doit être en service chez son employeur.

2. Présence d'une lésion professionnelle

Pour être reconnu comme un accident du travail, l'événement doit avoir causé une lésion professionnelle, c'est-à-dire une blessure ou une maladie diagnostiquée par un médecin. Il doit y avoir une relation de cause à effet entre l'accident et la lésion, et non seulement une coïncidence.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [FC02]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Remboursement pour assistance médicale

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleurs/Accident/Réadaptation du travailleur

Commenté [FC04]: Hyperlien vers la fiche de publication Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Fournisseurs/Médecins/Rôle du médecin traitant

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à**	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

traduire, s'il y a lieu	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises**	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.
Publications en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu **(versions anglaises)**	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents **(lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)**	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Rôle du médecin traitant
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Accident du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Accident, travail, maladie, blessure, lésion, professionnelle, accidentel
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Accident du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Accident du travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Un accident du travail est un événement soudain et imprévu qui survient au travail et qui cause une blessure ou une maladie.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Maladie-MaladiePro-TRADUC-EN-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun. Il n'y a pas de page sur la définition d'une maladie professionnelle sur le site actuel.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=en#se:2 https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/occ_hygiene/occ_disease.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Maladie professionnelle
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-17 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Maladie professionnelle

Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle? C'est une maladie causée par le travail, soit par l'environnement de travail ou les tâches liées à celui-ci.

Important

La maladie professionnelle doit être spécifique à un type de travail ou en lien direct avec les risques liés à ce travail. Par exemple, une maladie pulmonaire comme l'amiantose est caractéristique d'un travail où les travailleuses et travailleurs sont exposés à de l'amiante.

En cas de maladie professionnelle, le travailleur peut avoir droit à des indemnités et à des services comme de l'assistance médicale ou de la réadaptation s'il en a besoin et que sa demande est acceptée. Il doit faire une demande officielle en remplissant 2 formulaires, soit le formulaire Réclamation du travailleur et l'une des annexes suivantes selon sa situation médicale, établie avec son médecin :

- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Surdité
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Vibrations
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle pulmonaire
- Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Mouvements répétitifs

Le travailleur doit remplir et transmettre ces 2 formulaires dans les 6 mois après avoir appris qu'il est atteint de cette maladie ou qu'il est porté à sa connaissance que cette maladie est en lien avec son travail. Il doit le faire même s'il ne travaille plus chez son employeur.

Dans le cas d'une maladie non liée au travail, si le travailleur doit s'absenter du travail, son lien d'emploi est protégé.

Critères d'une maladie professionnelle

Comme pour l'accident du travail, la maladie professionnelle peut être contractée par le fait ou à l'occasion du travail. C'est la CNESST qui détermine, selon différents critères, s'il s'agit d'une maladie professionnelle.

Maladie contractée par le fait du travail

Lorsqu'elle est contractée par le fait du travail, la maladie s'est développée lorsque le travailleur exécutait les tâches pour lesquelles il est employé (par exemple, un travailleur d'usine qui développerait de la surdité après avoir travaillé plusieurs années en usine où l'environnement de travail est bruyant).

Maladie contractée à l'occasion du travail

La maladie professionnelle s'est développée lorsque le travailleur exécutait d'autres tâches que celles qu'il fait normalement. Ces tâches peuvent être liées directement ou indirectement à son travail (par exemple, un employé de bureau dans un hôpital qui développerait un stress post-traumatique après avoir été attaqué par un patient violent). Dans ses tâches habituelles, l'employé de bureau n'est pas en contact direct avec les patients.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Remboursement pour assistance médicale

Commenté [FC03]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Réadaptation du travailleur

Commenté [FC04]: Hyperlien vers le formulaire Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC05]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2239.aspx

Commenté [FC06]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2237.aspx

Commenté [FC07]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2249.aspx

Commenté [FC08]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2238.aspx

Commenté [FC09]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2240.aspx

Commenté [FC010]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [FC011]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Annexe 1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#sc-nb:1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2239.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Surdité https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2237.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Vibrations https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2249.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle pulmonaire https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2238.aspx Annexe à la Réclamation du travailleur – Maladie professionnelle – Mouvements répétitifs https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2240.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Rôle du médecin traitant
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Maladie professionnelle
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La maladie professionnelle est caractéristique d'un travail ou rattachée directement aux risques liés à ce travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Maladie, professionnelle, risques, travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Maladie professionnelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La maladie professionnelle est caractéristique d'un travail ou rattachée directement aux risques liés à ce travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La maladie professionnelle est caractéristique d'un travail ou rattachée directement aux risques liés à ce travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Maladie professionnelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La maladie professionnelle est caractéristique d'un travail ou rattachée directement aux risques liés à ce travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-QuoiFaire-ApprobFinCF-V006.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/que-faire-accident-travail.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/procedures-suivis/Pages/procedures-suivis.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Quoi faire si vous avez un accident du travail?
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Quoi faire si vous avez un accident du travail?
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-23 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Quoi faire si vous avez un accident du travail?

Lors d'un accident du travail, voici les démarches que vous devez entreprendre.

1. Aviser rapidement votre employeur

Votre employeur doit être informé rapidement par vous ou une autre personne lorsqu'il y a un accident lié au travail. Cette étape est essentielle, car votre employeur a l'obligation de vous fournir les premiers soins. Si vous devez vous rendre à l'hôpital, à la clinique ou même à la maison après votre accident, c'est votre employeur qui assume les frais de transport (ambulance, taxi, transport en commun, etc.).

Informez votre employeur de votre accident même si vous n'avez pas besoin de soins médicaux. Il est recommandé d'inscrire l'incident dans le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours même s'il n'y a pas de conséquence.

2. Consulter un médecin

Vous devez consulter un médecin lorsqu'il y a une blessure. Vous pouvez consulter le médecin de votre choix. Il vous remettra une attestation médicale. Vous en aurez besoin pour faire votre réclamation du travailleur.

Si vous ne pouvez pas travailler pendant le reste de la journée, votre employeur doit vous payer 100 % de votre salaire pour cette journée d'absence.

C'est le médecin qui établit votre date de retour au travail. Si vous êtes incapable de reprendre votre emploi habituel à court terme, votre employeur pourrait vous offrir une assignation temporaire.

3. Remettre l'attestation médicale à votre employeur

Si vous ne pouvez pas retourner au travail le lendemain de l'accident, vous devez remettre l'attestation médicale à votre employeur.

Il doit remplir le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement pour vos 14 premiers jours d'absence, le faire parvenir à la CNESST et vous en remettre une copie.

Votre employeur doit vous verser 90 % de votre salaire net pour les jours où vous auriez normalement travaillé, sans tenir compte de la journée de l'accident.

4. Remplir le formulaire Réclamation du travailleur

Le formulaire Réclamation du travailleur sert à faire votre réclamation à la CNESST pour demander des indemnités, par exemple si vous devez vous absenter du travail pendant plus de 14 jours. Vous devez avoir rempli votre réclamation pour pouvoir demander le remboursement de certains frais comme des frais médicaux ou de déplacement. Vous pouvez vous faire rembourser des frais même si vous n'avez pas eu à vous absenter du travail.

Important

Vous avez 6 mois pour faire votre réclamation à la CNESST à partir de la date de votre accident.

Lorsque vous faites votre réclamation, transmettez-nous tous les documents pertinents, comme votre attestation médicale, vos reçus et vos prescriptions. Cela facilitera le traitement de votre dossier de réclamation. Remettez aussi une copie de votre réclamation à votre employeur.

Si votre accident du travail s'est produit ailleurs qu'au Québec, vous pourriez devoir choisir entre être indemnisé par la CNESST ou par un autre organisme qui administre un régime d'indemnisation.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Fournisseurs/Médecins/Rôle du médecin traitant

Commenté [FC04]: Hyperlien vers la fiche de publication de la Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Assignation temporaire

Commenté [FC07]: Hyperlien vers la fiche de publication Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR) – Accident du travail – Maladie professionnelle https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx

Commenté [FC08]: Hyperlien vers la fiche de publication de la Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC09]: Hyperlien vers la fiche de publication de Demande de remboursement de frais: frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Commenté [FC010]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

5. Passer les examens médicaux

Il est important que vous passiez tous les examens médicaux demandés et que vous suiviez tous les traitements prescrits par votre médecin. Il est possible que vous deviez passer d'autres examens médicaux à la demande de la CNESST ou de votre employeur.

Vous avez l'obligation de vous présenter aux examens médicaux. Il est donc important de suivre les recommandations de votre médecin pour vous assurer que votre dossier est le plus complet possible. En cas d'absence aux examens, il peut y avoir des pénalités sur les montants qui peuvent vous être versés.

6. Informer la CNESST de tout changement à votre situation

Vous devez nous informer de tout changement à votre situation médicale ou qui pourrait avoir un effet sur votre dossier. Par exemple, un changement à votre état de santé ou un déménagement doit être signalé à la CNESST pour que votre dossier soit à jour.

Lorsque vous connaissez la date de votre retour au travail, vous devez aussitôt informer votre employeur et la CNESST.

Commenté [FC011]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Mon Espace CNESST
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Quoi faire si vous avez un accident du travail?
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Voici les démarches à faire lors d'un accident du travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Accident, travail, démarches, réclamation, étapes, quoi, faire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous avez un accident du travail?
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Voici les démarches à faire lors d'un accident du travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Voici les démarches à faire lors d'un accident du travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Quoi faire si vous avez un accident du travail?
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Voici les démarches à faire lors d'un accident du travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-Etapes-ApprobFinCF-V007.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML Fonctionnalité
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun. Il n'y a pas de page sur les étapes d'une réclamation sur le site actuel.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	En cas d'accident ou de maladie du travail : voici ce qu'il faut savoir https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Étapes d'une réclamation du travailleur
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Étapes d'une réclamation du travailleur
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-24 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : intégration des commentaires du secteur 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-04-07 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-05-03 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Étapes d'une réclamation du travailleur

Vous avez déclaré votre accident du travail ou votre maladie professionnelle à votre employeur et vous avez transmis votre formulaire Réclamation du travailleur à la CNESST. Voici les étapes qui suivent la réception de votre demande et comment votre réclamation est traitée par la CNESST :

Réception de la demande de Réclamation du travailleur à la CNESST	Lorsque la CNESST reçoit votre demande de Réclamation du travailleur, il y a ouverture de votre dossier, et un numéro de dossier vous est attribué.



Analyse de l'admissibilité de la réclamation	Une agente ou un agent d'indemnisation de la CNESST procède à l'analyse de votre dossier pour déterminer s'il est admissible ou non. Pour déterminer si la réclamation est admissible, il est important que tous les documents pertinents (attestation médicale, prescriptions, reçus, etc.) à l'analyse de votre dossier soient transmis avec votre Réclamation du travailleur. Cela facilitera le traitement de votre dossier.



Réclamation admissible	Nous communiquons avec vous par écrit pour vous faire connaître la décision. Vous pourrez demander des indemnités ou faire vos demandes de remboursement de frais. Si votre état de santé nécessite de la réadaptation, un conseiller en réadaptation vous est affecté.
Réclamation refusée	Si votre dossier n'est pas admissible, nous communiquons avec vous par écrit. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CNESST, vous pouvez contester cette décision.



Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [FC03]: Hyperlien vers la fiche de publication Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC04]: Hyperlien vers la fiche de publication Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC05]: Hyperlien vers la fiche de publication Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Déclarer un accident/Admissibilité d'une réclamation

Commenté [FC07]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Réadaptation du travailleur

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST

Commenté [DM9]: Commentaire pour l'intégrateur : Lien à partir de « réclamation admissible »

Le parcours se fini ici pour « réclamation refusée ».

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Remboursement de frais	Lorsque votre demande est acceptée à la suite de votre accident, vous avez le droit de recevoir les services de santé, les soins et les traitements qui sont nécessaires selon votre état de santé. C'est la CNESST qui paye les honoraires de l'hôpital ou de la clinique. Il est possible que vous deviez payer certains frais qui peuvent vous être remboursés lorsque votre réclamation est acceptée. Par exemple : • des médicaments et des produits pharmaceutiques • des traitements de physiothérapie, d'ergothérapie, de chiropractie • des orthèses et des prothèses • des frais de déplacements et de séjour • des frais de travaux d'entretien courant du domicile • des frais pour aide personnelle à domicile Pour faire une demande de remboursement de frais, vous pouvez utiliser le formulaire Demande de remboursement de frais en y joignant vos pièces justificatives, comme une prescription du médecin ou une facture.
Indemnités de remplacement du revenu	Vous avez droit à des indemnités de remplacement du revenu pour remplacer la perte de votre salaire jusqu'à votre retour au travail.
Retour au travail	Votre employeur peut vous offrir une assignation temporaire en attendant que vous deveniez capable d'exercer votre emploi ou un emploi convenable. Lorsque votre blessure est guérie ou stable, si votre état le permet, vous pouvez reprendre votre emploi habituel. Dans le cas où votre lésion professionnelle vous rendait incapable d'exercer votre emploi habituel, la CNESST, votre employeur et vous déterminez ensemble un emploi convenable.
Rechute, récidive ou aggravation	En cas de rechute, de récidive ou d'aggravation de votre blessure ou de votre maladie, vous devez faire une nouvelle demande de Réclamation du travailleur même si vous en aviez déjà fait une dans le passé pour le même accident du travail ou la même maladie professionnelle.

Commenté [FC010]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Indemnités et remboursement/Remboursement pour frais de déplacement, de repas et de séjour

Commenté [FC011]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile

Commenté [FC012]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/ Remboursement de frais pour aide personnelle à domicile

Commenté [FC013]: Hyperlien vers la fiche de publication Hyperlien vers la fiche de publication de Demande de remboursement de frais: frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Commenté [FC014]: Hyperlien vers la fiche de formulaire https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Commenté [FC015]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [FC016]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Assignation temporaire

Commenté [FC017]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [FC018]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [FC019]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/ Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle

Commenté [FC020]: Hyperlien vers la fiche de publication Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Inspiration de la page Étapes d'une demande du site de l'IVAC pour la présentation des étapes https://www.ivac.qc.ca/Pages/etapes-demande.aspx
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_viii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Étapes d'une réclamation du travailleur
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Étapes du traitement d'une réclamation du travailleur à la CNESST lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Réclamation, travailleur, étapes, accident, travail, maladie, professionnelle, admissible, admissibilité
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Étapes d'une réclamation du travailleur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Étapes du traitement d'une réclamation du travailleur à la CNESST lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Étapes du traitement d'une réclamation du travailleur à la CNESST lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Étapes d'une réclamation du travailleur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Étapes du traitement d'une réclamation du travailleur à la CNESST lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-DeclAcc-Admissibilite-Traduc-EN-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'admissibilité des réclamations
Nom du représentant de secteur	À déterminer
Conseiller en communication stratégique à la DGC	À déterminer
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun. Il n'y a pas de page sur l'admissibilité d'une réclamation sur le site actuel.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Politique 1.01 Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1-01-Depot%20reclamation.pdf Politique 1.02 L'admissibilité de la lésion professionnelle https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1_02_admissibilite.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Admissibilité d'une réclamation
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Déclarer un accident/Admissibilité d'une réclamation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-20 : création de la fiche 2020-01-29 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-05 : envoi en révision et commentaires 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-04-07 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-05-03 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Admissibilité d'une réclamation

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les travailleuses et travailleurs doivent remplir le formulaire Réclamation du travailleur pour recevoir des indemnités ou demander le remboursement de certains frais. Après le dépôt d'une demande de réclamation, la CNESST analyse son admissibilité.

Critères d'admissibilité

Remplir la Réclamation du travailleur

Ce formulaire comporte des questions précises et pertinentes à l'analyse de la réclamation. Le formulaire doit être complet. Il est donc très important que le travailleur transmette à la CNESST toute l'information juste et pertinente à l'étude de sa demande. Par exemple, il peut joindre un rapport médical, des reçus ou des prescriptions.

Respecter le délai pour le dépôt de la réclamation

Le travailleur a 6 mois pour nous envoyer sa Réclamation du travailleur lorsqu'il a un accident du travail ou une maladie professionnelle. Il est donc important de faire la réclamation le plus tôt possible.

Pour l'accident du travail, ce délai commence lorsque la lésion professionnelle survient.

Dans le cas de la maladie professionnelle, ce délai commence lorsque :

- le médecin du travailleur diagnostique la maladie, et
- le travailleur se rend compte de la relation probable entre sa maladie et son travail

Passer les examens médicaux

Pour que la demande soit admissible, le travailleur doit passer tous les examens médicaux requis par son médecin. Le travailleur a l'obligation de se présenter aux rendez-vous.

L'employeur et la CNESST peuvent demander une expertise médicale. -L'employeur et la CNESST pourraient demander l'expertise d'un autre médecin que celui que le travailleur a consulté au départ.

Présence d'une lésion professionnelle

Pour que la demande de réclamation soit admissible, il doit être établi que le travailleur a bien une lésion professionnelle. Celle-ci doit être en lien avec son travail.

Décision de la CNESST

Que la réclamation soit acceptée ou refusée, lorsque la CNESST rend sa décision, elle informe le travailleur et l'employeur par écrit. Si la réclamation est admissible, le travailleur pourra recevoir des indemnités et demander le remboursement de certains frais.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec la décision rendue par la CNESST, il peut contester cette décision.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [FC03]: Hyperlien vers la fiche de publication Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [FC05]: Hyperlien vers la fiche de publication Hyperlien vers la fiche de publication de Demande de remboursement de frais: frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)
(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_viii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Demande de remboursement de frais : frais de déplacement, médicaments, repas et séjour, vêtements, autres https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/382.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Admissibilité d'une réclamation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Lors du dépôt d'une réclamation du travailleur, la CNESST analyse son admissibilité selon différents critères.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Admissibilité, admissible, réclamation, travailleur, accident, travail, maladie, professionnelle
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Admissibilité d'une réclamation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors du dépôt d'une réclamation du travailleur, la CNESST analyse son admissibilité selon différents critères.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Lors du dépôt d'une réclamation du travailleur, la CNESST analyse son admissibilité selon différents critères.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Admissibilité d'une réclamation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Lors du dépôt d'une réclamation du travailleur, la CNESST analyse son admissibilité selon différents critères.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DEF-TRAV-ACCM-Choisir-régime-Traduc-EN-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/choisir-csst-autre-regime.aspx https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1-01-Depot%20reclamation.pdf
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-17 : création de la fiche 2020-01-21 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-03 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation

Les travailleuses et travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à l'extérieur du Québec peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre organisme qui administre un régime d'indemnisation. Dans ce contexte, votre situation au moment de l'événement doit correspondre à l'une des 3 circonstances suivantes :

- votre domicile se trouve à l'extérieur du Québec
- votre accident du travail est survenu ou votre maladie professionnelle a été contractée à l'extérieur du Québec (exemple : un travailleur domicilié au Québec qui est employé par une entreprise québécoise subit un accident du travail alors qu'il travaille en Ontario)
- vous avez été exposé, à l'extérieur du Québec, à des contaminants ou à des matériaux qui vous ont causé une maladie professionnelle

Comme vous ne pouvez pas être indemnisé par plus d'un organisme, vous devrez faire un choix et nous en informer.

Quel régime d'indemnisation choisir?

Avant de faire votre choix, nous vous invitons à consulter la liste des indemnités et des remboursements auxquels vous auriez droit avec la CNESST. Il est important de comparer avec ce qui est prévu par l'autre organisme.

Lorsque vous aurez pris votre décision, vous devrez confirmer votre choix en remplissant le formulaire Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce formulaire doit être signé et nous être transmis au plus tard 6 mois après la date de l'accident de travail ou la date où votre maladie professionnelle est déclarée par un médecin.

Nous étudierons votre demande de réclamation après avoir reçu le formulaire rempli et signé. Si vous choisissez d'être indemnisé par un autre organisme, la CNESST rendra une décision de refus et vous pourrez soumettre une réclamation à l'organisme choisi.

Si vous n'informez pas la CNESST de votre choix au-delà du délai de 6 mois, nous conclurons que vous renoncez aux prestations prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Commenté [MG1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Accident du travail

Commenté [MG2]: Hyperlien vers Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Maladie professionnelle

Commenté [MG3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [MG4]: Hyperlien vers le formulaire Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/243.aspx

Commenté [FC05]: Hyperlien vers LégisQuébec
http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/243.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Indemnité de remplacement du revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleurs, victimes d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre régime.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Accident, travail, maladie, professionnelle, régime, indemnisation, réclamation, extérieur, remboursement, Québec
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs, victimes d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre régime.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs, victimes d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre régime.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Choisir entre la CNESST et un autre régime d'indemnisation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleurs, victimes d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, peuvent choisir d'être indemnisés par la CNESST ou par un autre régime.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT- Horaire-Changements-Assign-temp-ApprobFinMG-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/assignation-temporaire/Pages/travailleur-assignation-temporaire.aspx et https://www.csst.qc.ca/employeurs/assignation-temporaire/Pages/employeur-assignation-temporaire.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les conditions gagnantes de l'assignation temporaire https://www.preventionautravail.com/reportages/469-les-conditions-gagnantes-de-l-assignation-temporaire.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages https://www.csst.qc.ca/travailleurs/assignation-temporaire/Pages/travailleur-assignation-temporaire.aspx et https://www.csst.qc.ca/employeurs/assignation-temporaire/Pages/employeur-assignation-temporaire.aspx
Titre de la page	Assignation temporaire
Libellé de navigation	Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Assignation temporaire
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-16 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Assignation temporaire

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les travailleuses et travailleurs qui sont incapables d'accomplir les tâches courantes de leur emploi ou de respecter leur horaire habituel à cause d'une lésion professionnelle peuvent se faire offrir un autre travail par leur employeur. C'est ce qu'on appelle l'assignation temporaire.

Cette assignation temporaire favorise le retour au travail des travailleuses et travailleurs même si leur lésion professionnelle (blessure ou maladie) n'est pas encore guérie ou stabilisée. Elle est temporaire puisqu'elle s'applique tant que le travailleur n'est pas capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable selon son état.

Nature du travail qui peut être assigné

L'assignation temporaire contribue à la réadaptation du travailleur tout en assurant à l'employeur une solution pour maintenir la productivité au sein de son entreprise.

Le travail assigné doit être différent de celui exécuté au moment où est survenue la lésion. Le travailleur peut occuper le même emploi mais avec des modifications comme :

- une diminution du nombre de tâches à accomplir
- une adaptation de la charge, du rythme ou de l'intensité du travail

L'assignation temporaire peut aussi être :

- un autre emploi existant dans l'entreprise
- un emploi constitué d'un ensemble de tâches normalement exécuté à différents postes de travail
- un emploi créé à partir d'un ensemble de nouvelles tâches, productives pour l'entreprise

Les tâches doivent être compatibles avec la condition physique ou psychologique du travailleur, tout en étant favorables à sa réadaptation. Cette reprise progressive du travail diminue les risques de rechute et réduit les risques que la maladie ou la blessure du travailleur devienne chronique.

Lorsqu'il veut offrir une assignation temporaire, l'employeur doit fournir au travailleur et à son médecin une description complète :

- du poste de travail envisagé et de la durée de l'assignation
- des tâches à accomplir et de la charge de travail
- des conditions de l'emploi et des horaires prévus

Pour faciliter cette démarche, l'employeur peut remplir le formulaire Assignation temporaire d'un travail.

Qui peut autoriser l'assignation temporaire?

L'accord d'un médecin est obligatoire pour qu'un travailleur soit autorisé à effectuer une assignation temporaire proposée par son employeur. Le médecin doit évaluer si :

- le travailleur peut accomplir le travail
- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur en raison de sa lésion professionnelle
- ce travail est favorable à sa réadaptation

Lorsque ces 3 conditions sont respectées, le médecin donne son approbation au travailleur et transmet l'information à l'employeur. L'employeur peut affecter le travailleur à ses nouvelles tâches immédiatement ou à une date future. L'employeur et le travailleur doivent informer la CNESST de cette assignation temporaire.

Si le travailleur est en désaccord avec cette assignation temporaire parce qu'il croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles il est assigné, il peut la contester.

Maintien des avantages liés à l'emploi

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [GM4]: Démarches et formulaires/Travailleurs/Accident/Réadaptation du travailleur

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Réadaptation du travailleur

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/ Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle

Commenté [GM7]: Hyperlien vers le formulaire Assignation temporaire d'un travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2001.aspx

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Fournisseurs/Médecins/Rôle du médecin traitant

Commenté [MG9]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleurs/Accident/Réadaptation du travailleur

Commenté [GM10]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

L'employeur doit verser au travailleur en assignation temporaire un salaire et des avantages identiques à ceux liés à son emploi habituel ou à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à occuper son emploi normalement.

Fin de l'assignation temporaire

L'assignation temporaire se termine lorsque le travailleur devient capable d'exercer pleinement son emploi habituel ou un emploi convenable.

Interruption de l'assignation temporaire

Le travailleur a l'obligation de se conformer à son assignation temporaire. Certaines situations, liées ou non au travail, peuvent interrompre l'assignation temporaire du travailleur. Cette interruption peut avoir des conséquences sur le versement de l'indemnité de remplacement du revenu. La CNESST évalue chaque cas et la pertinence de suspendre ou non le versement de cette indemnité.

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [MG12]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Assignation temporaire d'un travail https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/2001.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Contester une assignation temporaire ou une décision de la CNESST • Droit de retour au travail • Indemnité de remplacement du revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Assignation temporaire
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Assignation, temporaire, emploi, médecin, lésion, blessure, maladie, accident, retour au travail, formulaire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Assignation temporaire
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Assignation temporaire
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner un travail au travailleur en attendant qu'il puisse à nouveau exercer son emploi.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DF-TRAV-ACCM-Réadaptation-Traduc-EN-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/professionnels-de-la-sante/autres-fournisseurs/Pages/readaptation.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/droits-et-obligations.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Le plan individualisé de réadaptation https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Readaptation_travailleur/4_02_plan_individualise.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page
Titre de la page	Réadaptation du travailleur
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Réadaptation du travailleur
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-17 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Réadaptation du travailleur

Lorsqu'ils subissent un accident du travail ou une maladie professionnelle, les travailleuses et travailleurs ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin. C'est une étape importante vers le retour au travail qui facilite la réintégration sociale et professionnelle du travailleur.

Le plan individualisé de réadaptation

Le plan individualisé de réadaptation peut comprendre, selon les besoins du travailleur, un programme de réadaptation physique, sociale et professionnelle. Une conseillère ou un conseiller en réadaptation de la CNESST prépare et met en œuvre ce plan avec la collaboration du travailleur et, pour certaines mesures, celle de l'employeur.

Chaque type de programme de réadaptation a des objectifs bien spécifiques.

Objectifs visés par chaque type de programme de réadaptation	
Programme de réadaptation	**Objectifs visés pour le travailleur**
Physique	• Éliminer ou atténuer l'incapacité physique • Permettre au travailleur de développer sa capacité résiduelle afin de pallier les limitations fonctionnelles qui résultent de sa lésion professionnelle
Professionnelle	• Faciliter sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent • Lui permettre d'accéder à un emploi convenable chez le même employeur ou ailleurs sur le marché du travail
Sociale	• Surmonter au mieux les conséquences personnelles et sociales de sa lésion professionnelle • S'adapter à sa nouvelle situation • Redevenir autonome dans la réalisation des activités qu'il effectuait avant sa lésion

Modifications sur le plan individualisé de réadaptation

Si le travailleur néglige ou refuse une mesure prévue au plan individualisé de réadaptation, il doit expliquer ses raisons au conseiller. Si le conseiller les juge valables, il peut adapter le plan. Dans le cas contraire, il en informera la CNESST qui pourrait réduire ou suspendre le paiement de l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur.

Commenté [MG1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Accident du travail

Commenté [MG2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Maladie professionnelle

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [MG4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)
(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	Le plan individualisé de réadaptation https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Readaptation_travailleur/4_02_plan_individualise.pdf Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Droit de retour au travail • Contestation d'une assignation temporaire ou d'une décision de la CNESST • Indemnité de remplacement du revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Réadaptation du travailleur
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Réadaptation, physique, sociale, professionnelle, réinsertion, travail, conseiller, plan, individualisé, objectifs
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Réadaptation du travailleur
og:description	Les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Réadaptation du travailleur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle ont droit à des services de réadaptation s'ils en ont besoin.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DF-EMP-ACCM-Accident-travail-rôle-employeur-Traduc-EN-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/que-faire-accident-travail.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/procedures-suivis/Pages/procedures-suivis.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page	Quoi faire si un accident du travail survient dans votre entreprise?
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Employeurs/Accident du travail et maladie professionnelle/Quoi faire si un accident du travail survient dans votre entreprise?
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-24 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Quoi faire si un accident du travail survient dans votre entreprise?

En tant qu'employeur, vous avez un rôle important à jouer pour accompagner vos travailleuses et travailleurs lorsqu'ils subissent un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Voici ce que vous devez faire :

1. Donner les premiers soins

Vous avez l'obligation de fournir les premiers soins au travailleur dès qu'il se blesse au travail. Si nécessaire, vous devez le faire transporter du lieu de travail vers un hôpital à vos frais. Selon l'emplacement de l'accident, ces frais pourraient vous être ensuite remboursés.

2. Inscrire l'événement dans le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

L'accident du travail doit être inscrit au Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours. Pour prévenir les accidents, on recommande fortement d'inscrire aussi les incidents même s'il n'y a pas eu de blessure.

Informez dès que possible la CNESST dans les cas suivants :

- le travailleur a subi un traumatisme important (par exemple, perte d'un membre)
- plusieurs travailleurs ont été blessés et doivent s'absenter du travail
- l'accident a causé des dégâts matériels de 178 785 $ ou plus
- l'accident a provoqué le décès du travailleur

3. Payer son absence la journée de l'accident

Lorsque l'un de vos travailleurs se blesse au travail et qu'il ne peut pas travailler pendant le reste de la journée, vous devez lui payer 100 % de son salaire pour son absence de cette journée.

4. Faire votre demande de remboursement

Lorsque le travailleur est absent pendant **14 jours ou moins**, vous devez lui verser 90 % de son salaire net pour les jours où il aurait normalement travaillé sans tenir compte de la journée de l'accident. Ce montant est remboursé par la CNESST.

- Remplissez le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement.
- Remettez-en une copie à votre travailleur
- Transmettez le formulaire à la CNESST en joignant une copie de l'attestation médicale du travailleur.

Si le travailleur doit s'absenter pendant **plus de 14 jours**, la CNESST lui verse une indemnité de remplacement du revenu à laquelle il a droit à partir du 15e jour d'absence. Il peut y avoir des exceptions selon la convention collective signée par les membres de votre personnel.

5. Faire un suivi avec le travailleur

Aidez le travailleur à remplir le formulaire Réclamation du travailleur. Le travailleur doit vous remettre une copie de ce formulaire rempli et signé.

Le travailleur est libre d'être soigné et suivi par le médecin de son choix. Vous pouvez désigner un médecin qui aura accès au dossier médical de votre travailleur et exiger qu'il soit examiné par ce médecin. Dans ce cas, c'est vous qui devez payer les coûts de la consultation, les frais de transport et les autres dépenses admissibles.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Remboursement pour frais de déplacement, de repas et de séjour

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/secourisme/Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Commenté [GM5]: Hyperlien vers le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident de travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [GM7]: Hyperlien vers formulaire Réclamation du travailleur : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Si le médecin est d'avis que le travailleur peut faire un retour un travail même si sa blessure n'est pas guérie ou stabilisée, vous devez lui assigner un travail temporaire jusqu'à ce qu'il puisse être capable d'exercer son emploi habituel.

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Changements dans la situation d'emploi/Assignation temporaire

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	En cas d'accident ou de maladie du travail…voici ce qu'il faut savoir! https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/100/Pages/DC_100_1503.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx Avis de l'employeur et demande de remboursement https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_402.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Mon Espace CNESST
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Être secouriste en milieu de travail • Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours • Indemnité de remplacement du revenu • Droit de retour au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Quoi faire si un accident du travail suvient dans votre entreprise?
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	En cas d'accident du travail, l'employeur a un rôle important à jouer pour accompagner ses travailleurs jusqu'à leur retour au travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	accident, travail, rôle, employeur, registre, blessure, demande, remboursement, absence, médecin
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Quoi faire si un accident du travail suvient dans votre entreprise?
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'accident du travail, l'employeur a un rôle important à jouer pour accompagner ses travailleurs jusqu'à leur retour au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas d'accident du travail, l'employeur a un rôle important à jouer pour accompagner ses travailleurs jusqu'à leur retour au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Quoi faire si un accident du travail suvient dans votre entreprise?
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas d'accident du travail, l'employeur a un rôle important à jouer pour accompagner ses travailleurs jusqu'à leur retour au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**DF-TRAV-ACCM-Rechute-Traduc-EN-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	La reconnaissance au Québec de la rechute, récidive ou aggravation psychologique découlant d'une lésion professionnelle de nature physique https://archipel.uqam.ca/9432/1/M14833.pdf CNESST Accident du travail https://www.bellemareavocats.ca/informations/csst-cnesst-indemnisation-accident-travail/ https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Admissibilite/1_03_recidive.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page
Titre de la page	Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle
Libellé de navigation	Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident ou maladie du travail/Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-27 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-01-31 : envoi en harmonisation 2020-02-03 : envoi en révision et commentaires 2020-02-21 : rédaction finale 2020-02-24 : envoi en révision linguistique 2020-03-09 : envoi en approbation finale 2020-05-04 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle

La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation (guérison ou stabilisation). Si vous avez eu un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est possible que vous en soyez victime.

Qu'est-ce que la rechute, la récidive et l'aggravation?

- La **récidive** est la réapparition d'une lésion après un temps plus ou moins long de guérison.
- La **rechute** est le retour, la réapparition des symptômes d'une lésion qui était en voie de guérison.
- L'**aggravation** est l'augmentation de la gravité d'une lésion ou de ses séquelles.

Admissibilité d'une rechute, d'une récidive ou d'une aggravation

C'est la CNESST qui détermine si la lésion professionnelle est une rechute, une récidive ou une aggravation. Pour être admissible, vous devez démontrer qu'après la consolidation (guérison ou stabilisation) d'une blessure ou d'une maladie passée, il y a :

- une modification de votre état de santé depuis que la lésion est guérie ou stabilisée
- un élément nouveau au plan thérapeutique, prescrit ou administré, qui est susceptible d'améliorer votre état de santé

Si vous pensez être victime d'une rechute, d'une récidive ou d'une aggravation d'une lésion professionnelle, vous devez produire une demande de Réclamation du travailleur et la transmettre à la CNESST. Vous devez remplir une nouvelle réclamation même si vous en aviez déjà rempli une lorsque s'est produit votre accident du travail ou s'est manifestée votre maladie professionnelle la première fois.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers lexique pour le mot Consolidation.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Étapes d'une réclamation du travailleur

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Réclamation du travailleur https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Indemnité de remplacement de revenu
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Rechute, récidive, aggravation, lésion, professionnelle, réclamation, accident, traitement, indemnité, maladie
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Rechute, récidive ou aggravation d'une lésion professionnelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La rechute, la récidive ou l'aggravation d'une lésion professionnelle se produit lorsqu'elle réapparaît ou s'aggrave après sa consolidation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-HS-FormationTrav-Traduc-EN-V007**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse12 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse6 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse013 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/parler-sst/default.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_989.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de page.
Titre de la page	Formation des travailleuses et travailleurs
Libellé de navigation	Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-09 : création de la fiche 2020-01-31 : mise à jour de la rédaction 2020-02-03 : envoi en harmonisation 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-06 : envoi en révision et commentaires 2020-02-28 : intégration de la révision linguistique 2020-03-02 : envoi en approbation finale 2020-04-20 : prêt pour intégration 2020-05-04 : assurance qualité

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

jaune)

Formation des travailleuses et travailleurs

Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel. L'employeur a l'obligation de former les membres du personnel de son entreprise.

La formation est aussi l'occasion pour l'employeur :

- d'informer son personnel sur les tâches à réaliser et de s'assurer que les nouvelles connaissances sont bien comprises
- de donner la formation nécessaire aux travailleurs pour qu'ils effectuent efficacement les tâches qui leur sont demandées
- d'entraîner les travailleurs pour s'assurer qu'ils ont bien acquis les compétences nécessaires pour effectuer efficacement les tâches qui leur sont demandées
- de faire connaître les exigences de l'emploi

La formation est nécessaire pour créer un milieu de travail sécuritaire et réunir les conditions gagnantes en gestion de la santé et de la sécurité du travail.

Qui doit recevoir une formation?

Tout travailleur :

- nouvellement embauché, qu'il soit jeune, expérimenté, nouvel arrivant ou retraité d'un autre emploi
- qui exécute une tâche pour la première fois, même s'il est au service de l'entreprise depuis un certain temps
- qui exécute une tâche à la suite d'une modification d'une méthode de travail ou de l'arrivée d'une nouvelle technologie
- qui revient dans l'entreprise après une longue absence

Sujets à aborder lors de la formation

Pendant la formation, le travailleur doit recevoir de l'information sur :

- le nom de son supérieur immédiat et son accompagnateur, s'il y a lieu
- le salaire et l'horaire de travail
- les tâches précises à accomplir
- les méthodes de travail et les règles de sécurité
- les risques présents dans son milieu de travail et les moyens de prévention mis en place
- les particularités de l'emploi
- les règles de fonctionnement, les politiques et les directives
- les produits dangereux s'il doit être en contact avec ce type de produits

Formation exigée par l'employeur

Les travailleuses et travailleurs en formation, en périodes d'essai, en réunion ou en déplacement pour l'employeur sont considérés comme présents au travail et doivent être payés.

Ils doivent donc recevoir leur salaire habituel pour ces heures, même si la date du début du travail est prévue plus tard et peu importe le lieu de la formation.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Gestion de la santé et sécurité du travail dans votre entreprise

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Identifier et prioriser les risques

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention/Corriger les risques

Commenté [FC05]: Ancre vers la section Formation et information concernant les produits dangereux (plus bas dans cette page).

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Important

L'employeur devrait faire connaître à l'avance les directives et les barèmes établis dans son organisation pour le remboursement des frais liés aux déplacements qu'il exige.

En l'absence de directives, l'employeur pourrait devoir assumer tous les frais du travailleur.

Frais liés à une formation exigée par l'employeur

L'employeur doit rembourser au travailleur certains frais raisonnables liés à la formation, comme les frais de :

- coucher
- repas
- stationnement
- transport

Si l'employeur fait payer au travailleur le coût d'une formation et les frais qui en découlent, il doit rembourser ces frais.

Formation non exigée par l'employeur

Lorsque la formation n'est pas exigée par l'employeur, celui-ci n'a pas à rembourser au travailleur les frais liés à la formation. Par exemple, pour une formation exigée par un ordre professionnel.

Exemple

Jean-Philippe doit suivre une formation pour conserver son titre au sein d'un ordre professionnel et conserver le droit de pratiquer son métier.

Puisqu'il s'agit d'une exigence de son ordre professionnel, l'employeur n'a pas à rembourser les frais au travailleur.

Formation et information concernant les produits dangereux

Sur les lieux de travail où les travailleurs sont en contact avec des produits dangereux, l'employeur peut permettre l'utilisation, la manutention, le stockage ou l'entreposage de ces produits seulement si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- le produit dangereux a une étiquette et une fiche de données de sécurité conformes
- le travailleur exposé à ce produit, ou susceptible de l'être, a reçu la formation et l'information requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié

Dans ce contexte, l'employeur doit mettre en place un programme de formation et d'information concernant les matières dangereuses qui est conforme au SIMDUT. Ce programme peut être établi par:

- le comité de santé et de sécurité
- l'employeur, en consultation avec l'association accréditée, lorsqu'il n'existe pas de comité de santé et de sécurité
- l'employeur avec les travailleurs ou leur représentant au sein de l'établissement, lorsqu'il n'existe pas d'association accréditée

Ce programme doit comprendre :

- l'information sur la nature et la signification des renseignements contenus sur une étiquette, une affiche et dans une fiche de données de sécurité
- la formation concernant :
  - les dangers, notamment les mentions de danger et les conseils de prudence, pour chacun des produits dangereux présents sur le lieu de travail
  - les précautions à prendre à l'égard des émissions fugitives, des produits intermédiaires qui subissent des réactions au sein d'une cuve de réaction ou de transformation, ainsi que des résidus dangereux, présents sur le lieu de travail
  - la procédure à suivre en cas d'urgence

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et contrôler les risques/Risque physique/Manipulation manuelle de charges

Commenté [GM7]: Hyperlien vers https://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/simdut-2015/Pages/quest-ce-que-cest.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

o le lieu où sont conservées les fiches de données de sécurité, le moyen d'y accéder, la technologie relative au support sur lequel elles sont conservées et sur la manière de les transférer sur un support papier

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	N-1.1 - Loi sur les normes du travail (articles 57, 58, 85.2 et 87) http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr S-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr Règlement sur l'information concernant les produits dangereux http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%208.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_989.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire • Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Formation des travailleuses et travailleurs
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	formation, travailleuse, travailleur, obligation, employeur, santé, sécurité, travail, paie, remboursement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Formation des travailleuses et travailleurs
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Formation des travailleuses et travailleurs
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Former les travailleuses et travailleurs est une étape essentielle à leur intégration au travail et à leur développement professionnel.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-RP-EPI-Traduc-EN-V008**
Rédacteur	Patrick Lévesque
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse13 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/faq.aspx#collapse14
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1001web.pdf https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-995web.pdf https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/designin.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une page
Titre de la page	Équipement de protection individuelle
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Identifier et contrôler les risques/Risques physique/Équipement de protection individuelle
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-13 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-03 : envoi en harmonisation 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-06 : envoi en révision et commentaires 2020-02-28 : intégration de la révision linguistique 2020-03-02 : envoi en approbation finale 2020-04-20 : prêt pour intégration 2020-05-01 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML(Traduire ce qui est en jaune)

Équipement de protection individuelle

L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en contrôlant le plus possible leur exposition à certains risques. Par exemple, cela peut être un vêtement de protection, un appareil de protection respiratoire, un casque de sécurité ainsi que les gants, les coquilles antibruit ou les bottes de sécurité.

L'équipement de protection individuelle (EPI) doit être utilisé en dernier recours, lorsque le danger ne peut pas être éliminé ou réduit par d'autres moyens. Des moyens sont identifiés dans le programme de prévention fait par l'entreprise.

L'employeur a plusieurs options pour fournir gratuitement les équipements de protection individuelle. Par exemple :

- fournir un montant équivalent au coût réel des équipements de protection individuelle pour le travail exigé
- avoir un contrat de service au nom de l'entreprise avec un fournisseur
- avoir un magasin interne ou une banque d'équipements de protection individuelle
- mettre l'équipement à la disposition du travailleur et exiger que l'équipement reste sur les lieux de travail

Exemple

Steve a un entretien d'embauche pour un poste de manutentionnaire dans un entrepôt. Son employeur lui demande s'il a déjà ses bottes de sécurité afin de pouvoir l'embaucher immédiatement, sinon il ne sera pas engagé.

Posséder un équipement de protection individuelle ne peut pas être un critère d'embauche. L'employeur ne peut pas exiger que Steve possède des bottes de sécurité avant de commencer à travailler. Il doit les lui fournir gratuitement pour que Steve puisse commencer à travailler.

L'employeur doit trouver un moyen pour que ces équipements de protection individuelle soient :

- fournis gratuitement pour le travailleur qu'il veut embaucher
- disponibles dès que le travailleur aura à faire des tâches pour lesquelles il a besoin de ces équipements

Exigences dans certains domaines

Certains types de travaux peuvent comporter des exigences pour les équipements de protection individuelle requis. Par exemple, c'est le cas pour les travailleurs et les employeurs qui :

- sont exposés à des particules solides contenant des matières dangereuses ou aux poussières ou aux fumées de béryllium
- sont qualifiés pour travailler en présence de tension électrique
- utilisent des procédés :
  - de débroussaillage
  - de décapage au jet d'abrasif
  - d'élagage
  - de poudrage électrostatique
  - de soudage ou des techniques connexes

Obligations du travailleur

Commenté [LP1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Organiser la prévention en santé et sécurité du travail/Faire un programme de prévention

Commenté [LP2]: Hyperlien vers Guide sur les vêtements de protection contre les particules solides https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC300_616.aspx

Commenté [LP3]: Hyperlien vers Grille d'auto-évaluation – L'exposition au béryllium dans les milieux de travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc200_2220_1.aspx

Commenté [LP4]: Hyperlien vers publication Travaux sous tension : gants isolants pour se protéger contre les chocs électriques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC-300-324.aspx

Commenté [LP5]: Hyperlien vers publication Débroussaillage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc200_634.aspx

Commenté [LP6]: Hyperlien vers publication Le décapage au jet d'abrasif – équipement de protection individuelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Pages/DC500_211_2.aspx

Commenté [LP7]: Hyperlien vers publication Pratiques de travail sécuritaires en arboriculture-élagage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc300_434.aspx

Commenté [LP8]: Hyperlien vers publication Procédé de poudrage électrostatique Principaux risques et mesures préventives https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Pages/DC500_202.aspx

Commenté [LP9]: Hyperlien vers publication S'habiller pour se protéger : travaux de soudage et de techniques connexes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1001.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le travailleur doit porter, utiliser et entretenir adéquatement les équipements de protection fournis par l'employeur et prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer sa sécurité et celles des autres.

Si le travailleur constate que ses équipements de protection individuelle sont endommagés, brisés ou défectueux, il doit le signaler à son employeur ou au responsable de l'inspection des équipements.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

- fournir gratuitement les équipements de protection individuelle dont les travailleuses et travailleurs ont besoin pour effectuer leur travail
- s'assurer que les travailleuses et travailleurs ont reçu la formation sur l'utilisation sécuritaire des équipements de protection individuelle
- s'assurer que les travailleuses et travailleurs utilisent et portent ces moyens et équipements de protection pour effectuer leur travail
- s'assurer du maintien en bon état des équipements de protection individuelle

Comité de santé et de sécurité

S'il existe un comité de santé et de sécurité, celui-ci choisit les types et les modèles de vêtements de protection appropriés au travail tout en étant conformes aux règlements suivants :

- Code de sécurité pour les travaux de construction (article 2.10.11)
- Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Règlement sur la santé et la sécurité du travail (article 345)

Le choix d'un modèle d'équipement de protection individuelle n'est pas définitif. Le modèle choisi peut être remplacé s'il ne convient pas.

Entretien et entreposage

L'équipement de protection individuelle doit être utilisé, entretenu et entreposé selon la notice du fabricant et le manuel d'utilisation de l'équipement de protection.

Pour optimiser la protection et la durée utile des équipements de protection individuelle, ceux-ci doivent être soigneusement nettoyés, inspectés, réparés et mis hors d'usage lorsque requis.

L'employeur peut désigner une ou des personnes responsables de l'entretien des équipements de protection individuelle, de leur inspection, de leur réparation, de leur contrôle et de leur mise hors d'usage.

L'employeur doit s'assurer que ces responsables ont l'information et la formation appropriées pour maintenir les équipements et le matériel en bon état. Il doit aussi former ses travailleuses et travailleurs.

Commenté [LP10]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204?langCont=fr#se:2_10_11

Commenté [LP11]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/?langCont=fr#se:51

Commenté [LP12]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013?langCont=fr#se:345

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Code de sécurité pour les travaux de construction (article 2.10.11) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%204?langCont=fr#se:2_10_11 Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 51) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/ Règlement sur la santé et la sécurité du travail (article 345) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013?langCont=fr#se:345
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Débroussaillage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_634.aspx Fiche interactive pour le suivi de l'abattage manuel https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_1523.aspx Grille d'auto-évaluation – L'exposition au béryllium dans les milieux de travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_2220_1.aspx Guide sur les vêtements de protection contre les particules solides https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC300_616.aspx Le décapage au jet d'abrasif – équipement de protection individuelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Pages/DC_500_211_2.aspx Les vêtements de protection appropriés aux travaux de soudage et de techniques connexes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-995web.pdf Pratiques de travail sécuritaires en arboriculture-élagage https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Pages/dc_300_434.aspx Procédé de poudrage électrostatique Principaux risques et mesures préventives https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Pages/DC_500_202.aspx S'habiller pour se protéger : travaux de soudage et de techniques connexes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1001.aspx Travaux sous tension : gants isolants pour se protéger contre les chocs électriques https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Pages/DC-300-324.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Conception d'un programme d'ÉPI efficace https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/designin.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Gestion en santé et sécurité du travail dans votre entreprise
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Équipement de protection individuelle
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en réduisant leur exposition à certains risques.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	équipement, protection, individuelle, EPI, exposition, risque, botte, sécurité, gant, travail
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Équipement de protection individuelle
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en réduisant leur exposition à certains risques.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en réduisant leur exposition à certains risques.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Équipement de protection individuelle
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'équipement de protection individuelle (EPI) protège les travailleuses et travailleurs en réduisant leur exposition à certains risques.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-PMSD-Traduc-En-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin (DGIR) Audrey Lacasse (répondante de contenu VPP)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/Pages/maternite.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/programme-prevention/Pages/programme-prevention.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion du contenu des pages Employeur et Travailleur : https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/Pages/maternite.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/programme-prevention/Pages/programme-prevention.aspx
Titre de la page	Programme Pour une maternité sans danger
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-25 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration révision linguistique 2020-02-20 : intégration commentaires approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Programme Pour une maternité sans danger

Les travailleuses enceintes ou qui allaitent peuvent bénéficier du programme Pour une maternité sans danger si leur emploi comporte des dangers physiques pour leur santé ou celle de leur enfant.

Le programme

L'objectif du programme est de maintenir en emploi les travailleuses enceintes ou qui allaitent dont le travail comporte des dangers physiques pour leur santé ou celle de leur enfant. Ces travailleuses peuvent être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches ou, si c'est impossible, avoir droit à un retrait préventif.

Conditions d'admissibilité

Le programme s'adresse aux travailleuses enceintes ou qui allaitent qui :

- ont un emploi qui comporte des dangers physiques pour elles ou pour l'enfant qu'elles portent ou qu'elles allaitent
- sont aptes au travail
- sont disponibles pour une affectation à d'autres tâches

Pour bénéficier du programme, la travailleuse doit remettre son Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite à son employeur.

Une copie du certificat est transmise à la CNESST. C'est la CNESST qui détermine si une travailleuse est admissible au programme selon les renseignements inscrits sur le certificat. Elle transmet sa décision au moyen d'un avis écrit.

Personnes non admissibles

- Travailleuse autonome dont l'entreprise n'est pas une personne morale
- Travailleuse employée à l'extérieur du Québec même si son lieu de résidence est au Québec
- Travailleuse au service d'un employeur qui n'a pas d'établissement au Québec
- Travailleuse protégée par le Régime de Kahnawà:ke
- Travailleuse au service d'une entreprise de compétence fédérale
- Étudiante en stage
- Bénévole
- Personne qui travaille dans un programme du gouvernement du Québec ou du Canada et qui n'est pas considérée comme travailleuse selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Rôles et responsabilités

Différentes personnes interviennent lorsqu'une travailleuse enceinte ou qui allaite désire bénéficier du programme. Que ce soit la travailleuse, son employeur ou les médecins consultés, tous ont un rôle important à jouer.

Connaître le rôle et les responsabilités de la travailleuse
Connaître le rôle et les responsabilités de l'employeur
Connaître le rôle et les responsabilités du ou des médecins consultés

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Affectation.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Retrait préventif.

Commenté [FC03]: Hyperlien vers la fiche de publication du Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protections/Entreprise de compétence fédérale

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr#ga:l_i-h1

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Droits des travailleuses et des travailleurs/Pour une maternité sans danger – Rôle de la travailleuse

Commenté [FC07]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Obligations de l'employeur/Pour une maternité sans danger – Rôle de l'employeur

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Fournisseurs de soins de santé/Médecins/Pour une maternité sans danger – Rôle des médecins

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail – Articles 40 à 48 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr#ga:l_iii-gb:l_i-h1 Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%203
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Recours - Pour une maternité sans danger • Organiser la prévention en santé et sécurité du travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Programme Pour une maternité sans danger
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Le programme Pour une maternité sans danger permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'avoir une affectation ou un retrait préventif.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Maternité, enfant, enceinte, retrait, préventif, affectation, programme, danger, allaitement
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Programme Pour une maternité sans danger

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le programme Pour une maternité sans danger permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'avoir une affectation ou un retrait préventif.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le programme Pour une maternité sans danger permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'avoir une affectation ou un retrait préventif.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Programme Pour une maternité sans danger
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le programme Pour une maternité sans danger permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'avoir une affectation ou un retrait préventif.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-PMSD-Affect-Traduc-EN-CF-V008.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin Karine Perreault (répondante de contenu VPP)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion du contenu des pages Employeur et Travailleur : https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx
Titre de la page	Affectation
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Affectation
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-28 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration révision linguistique 2020-02-20 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Affectation

L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers physiques pour leur santé ou celle de leur enfant. L'affectation est une mesure avantageuse qui permet à ces travailleuses de continuer à travailler de façon sécuritaire pendant leur grossesse ou leur période d'allaitement.

Demande d'affectation

Lorsque la travailleuse remet à son employeur son Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, il s'agit de sa demande d'affectation. S'il est impossible pour l'employeur de lui offrir une affectation, il peut opter pour un retrait préventif.

L'employeur peut offrir une affectation à n'importe quel moment durant la grossesse ou pendant la période d'allaitement de la travailleuse.

Choix de l'affectation

Lorsqu'il propose une affectation à d'autres tâches ou à un autre poste, l'employeur doit prendre en considération ces éléments :

- l'affectation doit être sécuritaire, c'est-à-dire que les dangers décrits dans le certificat sont absents des nouvelles tâches attribuées ou du nouveau poste proposé
- le nouveau poste ou les nouvelles tâches n'exposent pas la travailleuse à de nouveaux dangers
- la travailleuse a la capacité physique, les aptitudes et la formation nécessaires pour effectuer les tâches de l'affectation

Lorsqu'elle est en affectation, la travailleuse doit se présenter au travail. Si elle pense que l'affectation offerte par son employeur comporte des dangers ou qu'elle se sent incapable de faire les tâches, elle peut contester son affectation.

Maintien des avantages liés à l'emploi

Pendant son affectation, la travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation, incluant son salaire habituel. Si le salaire du poste d'affectation est moins élevé que celui de son poste habituel ou si l'affectation est à temps partiel, l'employeur doit quand même verser à la travailleuse son salaire habituel durant toute la durée de l'affectation.

En tant qu'employeur, si vous offrez une affectation à temps partiel ou à un salaire moins élevé que le poste habituel de la travailleuse, vous pouvez demander un soutien financier à la CNESST pour vous faire rembourser la différence entre le salaire habituel de la travailleuse et celui de son poste d'affectation.

À la fin de son affectation, la travailleuse doit réintégrer son emploi habituel.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers la fiche de formulaire Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Retrait préventif.

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Recours – Pour une maternité sans danger.

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Soutien financier lors d'une affectation.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail – Articles 40 à 48 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr#ga:l_iii-gb:l_i-h1 Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%203
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_1024.aspx Le programme Pour une maternité sans danger et les indemnités https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_1606.aspx Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Recours – Pour une maternité sans danger
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Affectation
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Poste, emploi, danger, dangereux, grossesse, allaitement, affecter, tâches, sécuritaires, santé
og:title	Affectation

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Affectation
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'affectation permet aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches si leur emploi comporte des dangers.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**PS-MS-PMSD-Retrait-Traduc-EN-CF-V009.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Michelle Morin Catherine Ferland (répondante de contenu VPP)
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Marilyne Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1024web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion du contenu des pages Employeur et Travailleur : https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx
Titre de la page	Retrait préventif
Libellé de navigation	Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Retrait préventif
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-28 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-03 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration de la révision linguistique 2020-02-20 : intégration des commentaires de l'approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Retrait préventif

Les travailleuses enceintes ou qui allaitent peuvent avoir droit à un retrait préventif si l'affectation à un autre poste ou à d'autres tâches est impossible. Cette mesure leur permet d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités de remplacement du revenu. Un retrait préventif peut être accordé pendant la grossesse, mais aussi pendant l'allaitement.

Conditions pour le retrait préventif

Le retrait préventif peut être accordé lorsqu'il est impossible pour l'employeur :

- d'éliminer à la source les dangers présents dans le milieu de travail et attestés dans le certificat
- d'adapter le poste ou de modifier certaines tâches de la travailleuse
- d'offrir à la travailleuse une affectation à d'autres tâches qu'elle est en mesure d'accomplir (immédiatement ou plus tard)

Dans le cas où la grossesse met en danger la santé de la travailleuse ou celle de l'enfant à naître, c'est plutôt le congé de maternité spécial et non le retrait préventif qui s'applique.

Salaire et indemnités versés par l'employeur

Pendant un retrait préventif, la travailleuse a droit à des indemnités de remplacement du revenu. Il faut d'abord déterminer la date à laquelle la travailleuse arrête de travailler pour savoir à quel moment lui verser ces indemnités. Cette date correspond :

- au jour où elle remet à son employeur son Certificat visant le retrait préventif ou l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, s'il s'agit d'un retrait immédiat
- au lendemain de la remise du certificat, si elle travaillait le jour où elle a remis son certificat, ou
- au lendemain du dernier jour travaillé, dans le cas d'un retrait futur

5 premiers jours ouvrables

Pour les 5 premiers jours ouvrables où la travailleuse est en retrait préventif, son employeur doit lui verser 100 % de son salaire habituel. Il s'agit du salaire qui lui est versé pour les jours normalement travaillés prévus à son contrat de travail et selon le calendrier des activités principales de l'établissement où est employée la travailleuse. La CNESST ne rembourse pas ce montant à l'employeur.

Si l'employeur refuse de verser à la travailleuse son salaire pour les 5 premiers jours ouvrables de retrait préventif, elle peut porter plainte à la CNESST ou déposer un grief.

14 jours suivants

Après les 5 premiers jours ouvrables et pour les 14 jours complets suivants, l'employeur doit verser à la travailleuse une indemnité qui équivaut à 90 % de son revenu net retenu. Cela correspond à son revenu brut annuel moins les déductions prévues pour les impôts fédéral et provincial, le Régime de rentes du Québec, le Régime québécois d'assurance parentale et l'assurance emploi pour les jours où elle aurait normalement travaillé. L'indemnité ne peut pas dépasser le salaire maximum annuel assurable en vigueur. La CNESST rembourse ce montant à l'employeur.

En tant qu'employeur, vous devez demander un remboursement de l'indemnité versée à la travailleuse en remplissant le formulaire Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Vous pouvez aussi le faire à partir de Mon Espace CNESST pour les employeurs. Cela permettra à la CNESST d'obtenir les informations sur le revenu brut annuel d'emploi de la travailleuse.

Si l'employeur refuse de verser à la travailleuse son indemnité de remplacement du revenu, elle peut porter plainte à la CNESST ou déposer un grief.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Affectation.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Congé de maternité spécial

Commenté [FC03]: Hyperlien vers la fiche de publication Certificat visant le retrait préventif ou l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plainte ou grief – Pour une maternité sans danger.

Commenté [GM5]: Hyperlien vers le lexique

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Salaire maximum assurable
Annexes et tableaux/Salaire maximum assurable

Commenté [FC07]: Hyperlien vers la fiche de formulaire Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1095.aspx

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Mon Espace CNESST (Sera disponible dans Mon Espace en février 2020.)

Commenté [FC09]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte ou grief – Pour une maternité sans danger.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Indemnité versée par la CNESST

À la fin des 14 jours, nous versons l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse. Cette indemnité est versée toutes les 2 semaines et elle correspond à 90 % du revenu net retenu. L'indemnité de remplacement du revenu n'est pas imposable. Le revenu brut annuel pris en compte pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu ne peut pas dépasser le salaire maximum annuel assurable en vigueur.

En tant que travailleuse, vous pouvez recevoir votre indemnité de remplacement du revenu en vous inscrivant au dépôt direct. Vous pouvez le faire à partir de Mon Espace CNESST pour les travailleuses et travailleurs ou en remplissant le formulaire Le dépôt direct.

Modification de la date prévue de l'accouchement

Si la date prévue d'accouchement change, la date de fin de versement de l'indemnité sera ajustée. Dans ce cas, le médecin de la travailleuse doit nous informer de ce changement ou la travailleuse doit nous faire parvenir un document signé par son médecin qui atteste ce changement. Nous devons le recevoir au plus tard 4 semaines (28 jours civils) avant la date prévue de l'accouchement inscrite au certificat.

Fin du versement

La travailleuse est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu de la CNESST jusqu'à 4 semaines avant la semaine de la date prévue de son accouchement. À partir de ce moment, elle peut commencer à recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Si la travailleuse n'est pas admissible au RQAP, elle peut recevoir l'indemnité de la CNESST jusqu'à la date de son accouchement. Dans ce cas, elle doit nous faire parvenir la lettre de décision du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui indique qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance parentale.

Le versement de l'indemnité se termine un samedi pour s'harmoniser avec le versement des prestations du RQAP qui commencent le dimanche.

Dans le cas d'un retrait préventif pour allaitement, la travailleuse y a droit tant et aussi longtemps qu'elle allaite.

Dans certaines circonstances, le versement de l'indemnité peut être réduit ou interrompu.

Réduction ou interruption du versement de l'indemnité de remplacement du revenu

Pendant le retrait préventif, l'indemnité de remplacement du revenu peut être réduite si la travailleuse a un autre emploi pour lequel elle reçoit un salaire.

Nous pouvons aussi arrêter définitivement le versement de l'indemnité lorsqu'il n'y a plus de danger pour la travailleuse ou son enfant. Par exemple :

- la travailleuse a une affectation
- le contrat de travail se termine
- l'entreprise ferme ses portes
- la travailleuse est mise à pied ou démissionne
- la travailleuse accouche ou la grossesse est interrompue
- la travailleuse arrête d'allaiter

Le versement peut aussi être suspendu temporairement si la travailleuse n'est plus exposée au danger pendant une période de plus de 7 jours consécutifs. Par exemple, une enseignante qui arrête de travailler pendant l'été.

La travailleuse et l'employeur doivent informer la CNESST de tout changement qui pourrait modifier la durée ou le versement de l'indemnité de remplacement du revenu en remplissant le formulaire Avis de changement de situation joint à la lettre d'admissibilité.

Maintien des avantages liés à l'emploi

La travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son retrait préventif, incluant son salaire habituel. Après son retrait préventif, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi.

Commenté [FC010]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accident du travail/Indemnités et remboursement/Indemnité de remplacement du revenu

Commenté [FC011]: Hyperlien vers Salaire maximum assurable
Annexes et tableaux/Salaire maximum assurable

Commenté [FC012]: Hyperlien vers la fiche de formulaire Le dépôt direct – Un service simple, rapide et efficace pour les personnes indemnisées https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5059.aspx

Commenté [FC013]: Hyperlien vers le site Web du RQAP : https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil

Commenté [FC014]: **Note :** Ce formulaire n'est pas sur le site actuellement. Il devrait aussi se trouver sur le site.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail – Articles 40 à 48 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr#ga:l_iii-gb:l_i-h1 Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%203
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_1024.aspx Le programme Pour une maternité sans danger et les indemnités https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_1606.aspx Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx Le dépôt direct https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5059.aspx Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1095.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Mon Espace CNESST – Travailleurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace/travailleur/Pages/default.aspx Mon Espace CNESST – Employeurs https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace-employeur/Pages/information-mon-espace-employeur.aspx Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Plainte ou grief – Pour une maternité sans danger
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Retrait préventif
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Retrait, préventif, arrêter, indemnités, danger, grossesse, allaitement, poste, emploi, dangereux
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Retrait préventif
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Retrait préventif
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le retrait préventif permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT–C-Famille-MatSpec-ApprobFin-CF-V005.doc**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Module de formation (VPNT) sur les congés pour les parents.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page. Contenu extrait de la page actuelle Congé de maternité. https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html
Titre de la page	Congé de maternité spécial
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de maternité spécial
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-29 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-18 : envoi en révision et commentaires 2019-12-02 : intégration des commentaires du secteur 2019-12-02 : rédaction finale 2019-12-12 : intégration de la révision linguistique 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML

Congé de maternité spécial

En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, les travailleuses enceintes peuvent avoir droit à un congé de maternité spécial. Ce congé est sans salaire.

Le congé de maternité spécial est accordé pour des raisons médicales liées au déroulement de la grossesse, par exemple s'il y a un risque d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou celle de son enfant à naître.

Si c'est plutôt le travail qui présente un danger pour la travailleuse ou son enfant à naître, elle pourrait bénéficier du programme Pour une maternité sans danger.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger.

Informer l'employeur

La travailleuse doit informer son employeur le plus tôt possible. Elle doit lui remettre un certificat médical qui atteste du danger. Le certificat médical doit aussi indiquer la durée du congé et la date prévue de l'accouchement.

Durée du congé

La travailleuse peut être en congé de maternité spécial jusqu'à 4 semaines avant la date prévue de son accouchement. Dans ce cas, si elle n'a pas repris le travail, elle pourra commencer son congé de maternité.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 81.5.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81_15_1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Congé de maternité • Congé parental
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé de maternité spécial
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Grossesse, danger, risque, maternité, accouchement, santé, enfant, interruption, congé
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de maternité spécial
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, une travailleuse enceinte peut avoir droit à un congé de maternité spécial.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-AdoptionNaissance-CongéMaternité-ApprobFinMD-V005**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-une-personne-salariee/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé de maternité** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html, **Vous êtes un salarié** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-une-personne-salariee/index.html, **Vous êtes un employeur** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Congé de maternité
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-22 : envoi en révision et commentaires 2019-12-13 : rédaction finale 2019-12-13 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Congé de maternité

Pour accueillir son enfant à naître et se remettre de l'accouchement, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues. Seule la mère biologique a droit au congé de maternité. Pendant son congé, son lien d'emploi est protégé et elle peut avoir droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Si la travailleuse continue à verser les cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé, l'employeur doit le faire aussi.

Après son congé de maternité, la travailleuse peut avoir droit au congé parental.

Début et fin du congé de maternité

Le congé peut commencer à partir de la 16e semaine avant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la travailleuse a droit à au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement, même si elle a déjà utilisé ses 18 semaines.

Exemple

Laura a décidé que son congé de maternité de 18 semaines commençait 16 semaines avant la date prévue de son accouchement et qu'il se terminerait 2 semaines après l'accouchement.

Si elle accouchait une semaine plus tard que prévu, elle pourrait prendre une semaine de congé de maternité supplémentaire pour avoir au minimum 2 semaines de congé de maternité après son accouchement.

La travailleuse peut répartir son congé avant et après la date d'accouchement. Elle pourrait aussi demander à son employeur de suspendre, de diviser ou de prolonger son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite.

Si la femme enceinte est toujours au travail à la 6e semaine avant sa date prévue d'accouchement, son employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant sa capacité à travailler. Si elle ne fournit pas ce certificat dans les 8 jours après sa demande, son employeur peut l'obliger à commencer son congé de maternité en lui donnant un avis écrit.

Pendant la grossesse

Si l'emploi de la travailleuse comporte des dangers pour elle ou son enfant à naître, elle peut avoir accès à notre programme Pour une maternité sans danger.

Si la travailleuse doit cesser de travailler parce que sa grossesse met en danger sa santé ou celle de son enfant à naître ou qu'il y a danger d'interruption de grossesse, elle peut avoir droit à un congé de maternité spécial.

Examens liés à la grossesse

Une travailleuse enceinte peut s'absenter de son travail aussi souvent que nécessaire, sans salaire, pour des examens liés à sa grossesse. Elle doit informer son employeur de ses rendez-vous le plus tôt possible.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers RQAP : https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Conditions de travai/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/ Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Suspension, division ou prolongation du congé

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Congé dans le cas d'une interruption de grossesse

Commenté [TS6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de maternité spécial

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Informer l'employeur

La travailleuse doit fournir à son employeur un avis écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail. Il doit être remis à son employeur 3 semaines avant son départ en congé de maternité.

Cet avis doit toujours être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme pour confirmer la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

Le délai pour informer l'employeur peut être inférieur à 3 semaines si l'état de santé de la travailleuse l'oblige à partir plus tôt. Dans ce cas, elle devra fournir un certificat médical attestant les raisons qui l'obligent à quitter le travail.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la travailleuse doit aviser son employeur le plus tôt possible en lui donnant un avis écrit l'informant de l'événement et de la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

Retour au travail

À son retour au travail, son employeur doit réintégrer la travailleuse à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit si elle n'avait pas quitté le travail.

La travailleuse peut retourner au travail avant la date prévue dans l'avis écrit qu'elle a fourni à son employeur. Dans ce cas, elle doit remettre un nouvel avis écrit à son employeur au moins 3 semaines avant son retour.

Si la travailleuse désire revenir au travail moins de 2 semaines après son accouchement, son employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant sa capacité à reprendre le travail.

Si son poste a été aboli pendant son congé, la travailleuse conserve les droits et privilèges auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas quitté le travail.

Si la travailleuse ne revient pas au travail à la date prévue, son employeur peut considérer qu'elle a démissionné. Il est cependant préférable que l'employeur tente de joindre la personne avant la fin de son congé pour confirmer sa date de retour.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	**Saviez-vous qu'un employeur qui termine en retard son exercice d'équité salariale doit payer rétroactivement les**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**ajustements salariaux à tous les travailleurs, même ceux qui sont en congé?** L'employeur doit verser les ajustements salariaux à tous les travailleuses et travailleurs qui occupent ou qui ont occupé un emploi visé par les ajustements, même si ces travailleurs sont en congé de maternité, de paternité ou parental.
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Interruption de grossesse • Vacances annuelles
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé de maternité
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	congé, maternité, enceinte, accouchement, examen, retour, travail, naissance, division, suspension
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de maternité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de maternité
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-Adoption ou naissance-congé-paternité-ApprobFin-Equipe-V005**
Rédacteur	Équipe de rédaction
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé de paternité** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html **Vous êtes un salarié** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/vous-etes-salarie/index.html **Vous êtes un employeur** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Congé de paternité
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de paternité
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-10 : rédaction 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-02-18 : intégration commentaire approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Congé de paternité

À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues. Pendant son congé, son lien d'emploi est protégé et il peut avoir droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Si le travailleur continue à verser ses cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé, l'employeur doit le faire aussi.

Après son congé de paternité, le travailleur peut avoir droit au congé parental.

Début et fin du congé de paternité

Le congé peut commencer à partir de la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après sa naissance.

Ce congé doit être pris en continu, c'est-à-dire sans interruption, à moins d'une entente avec l'employeur. Dans certaines situations, il est possible de suspendre, de diviser ou de prolonger le congé.

Le congé de paternité ne peut pas être transféré à la mère ni partagé avec elle.

Informer l'employeur

Le travailleur doit fournir à son employeur un avis écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail. Il doit lui remettre cet avis au moins 3 semaines avant son départ ou moins si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue d'accouchement.

Retour au travail

À son retour au travail, son employeur doit réintégrer le travailleur à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le travail.

Le travailleur peut choisir de retourner au travail avant la date prévue de retour mentionnée sur l'avis écrit. Il doit remettre un nouvel avis écrit à son employeur au moins 3 semaines avant la date de son retour.

Si son poste a été aboli pendant son congé, il conserve aussi les mêmes droits et privilèges auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le travail.

Si le travailleur ne revient pas au travail à la date prévue, son employeur peut considérer qu'il a démissionné. Il est préférable que l'employeur tente de joindre la personne avant la fin de son congé pour confirmer sa date de retour.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers RQAP. https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travai/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/ Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Suspension, division ou prolongation du congé

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé de paternité
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congé, paternité, naissance, enfant, accouchement, retour, travail, naissance, division, suspension
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de paternité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.
twitter:title	Congé de paternité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-AdoptionNaissance_Conge5jours-ApprobFinST-V002**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Dépliant Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Congé de 5 jours
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de 5 jours
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-21 : création de la fiche 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Congé de 5 jours

Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, lors :

- de l'adoption ou de la naissance d'un enfant
- d'une interruption de grossesse qui se produit à compter de la 20e semaine de grossesse

Ils peuvent bénéficier de ce congé peu importe la durée de leur service continu chez leur employeur.

Si la mère est déjà en congé de maternité ou le père en congé de paternité, ils n'ont pas droit à ce congé.

Exemple

Carolanne doit accoucher le 23 octobre. Elle avait prévu commencer son congé de maternité le 9 octobre, soit 2 semaines avant sa date prévue d'accouchement. Cependant, elle accouche plus tôt que prévu, soit le 30 septembre.

Carolanne a donc droit aux 5 jours de congé prévus, dont les 2 premiers jours sont payés, puisqu'elle n'était pas déjà en congé de maternité. Dans ce cas, son congé de maternité débutera la semaine suivant son accouchement.

Ce congé peut s'ajouter aux autres congés liés à l'adoption ou à la naissance d'un enfant. Il doit être pris dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou de l'interruption de grossesse.

À la demande du père ou de la mère, ce congé peut être divisé en journées. Il peut aussi être divisé en heures si l'employeur est d'accord.

Informer l'employeur

La travailleuse ou le travailleur doit informer par écrit son employeur de son absence le plus tôt possible.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance

Commenté [DM2]: Hyperlien vers la page Interruption de grossesse (À déterminer dans l'architecture)

Commenté [TS3]: Hyperlien vers définition du lexique pour Service continu

Commenté [DM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de paternité

Commenté [DM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance

Commenté [DM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Congé dans le cas d'une interruption de grossesse

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucun
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé de 5 jours
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congé, parents, naissance, adoption, grossesse, paternité, maternité, interruption, absence, enfant
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de 5 jours
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de 5 jours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-Adoption ou naissance-congé-parental-ApprobFinMD-V004**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé parental** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html **Vous êtes un salarié** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/vous-etes-salarie/index.html **Vous êtes un employeur** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Congé parental
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-22 : mise à jour de la rédaction 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Congé parental

Les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines. Pendant leur congé, leur lien d'emploi avec leur employeur est protégé. Les parents peuvent avoir droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Début et fin du congé parental

Dans le cas d'une naissance, le congé parental commence la semaine de la naissance de l'enfant. Il s'ajoute au congé de maternité de 18 semaines ou au congé de paternité de 5 semaines. Le congé se termine au maximum 70 semaines après la naissance de l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, chaque parent adoptif a droit au congé parental de 52 semaines. Le congé peut commencer au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à ses parents adoptifs ou lorsque les parents quittent leur travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour aller chercher leur enfant. Le congé se termine au maximum 70 semaines après.

Dans un couple de même sexe, les 2 parents ont droit au congé parental si le lien qui unit l'enfant à ses pères ou à ses mères a été établi à l'acte de naissance ou au jugement d'adoption.

Le congé parental doit être pris en continu, c'est-à-dire sans interruption, à moins d'une entente avec l'employeur. Dans certaines situations, il est possible de suspendre, de diviser ou de prolonger le congé.

Informer l'employeur

La travailleuse ou le travailleur doit fournir à son employeur un avis verbal ou écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail au moins 3 semaines avant son départ. Ce délai peut être plus court si la présence du parent est nécessaire auprès de l'enfant ou de la mère en raison de leur état de santé.

Retour au travail

À son retour au travail, l'employeur doit réintégrer le parent à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait droit s'il n'avait pas quitté le travail.

Le parent peut réintégrer son poste avant la date prévue de retour mentionnée sur son avis écrit. Il doit remettre un nouvel avis écrit à son employeur 3 semaines avant la date de son retour.

Si son poste a été aboli pendant son congé, le parent conserve les mêmes droits et privilèges auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le travail.

Si le parent ne revient pas au travail à la date prévue, son employeur peut considérer qu'il a démissionné. Il est cependant préférable que l'employeur tente de joindre la personne avant la fin de son congé pour confirmer sa date de retour.

Retour à temps partiel ou intermittent

Le parent peut retourner au travail à temps partiel ou de manière intermittente avec l'accord de son employeur. La durée maximale du congé parental reste de 52 semaines et le congé doit se terminer au maximum 70 semaines après la naissance ou l'adoption.

Par exemple, si l'employeur accepte un retour au travail deux jours par semaine durant un congé parental, la personne est toujours considérée comme étant en congé parental pendant cette période.

Commenté [DM1]: Lien vers RQAP. https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de paternité

Commenté [FC04]: Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Adoption

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/ Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Suspension, division ou prolongation du congé

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé parental
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Congé, parental, adoption, naissance, maternité, paternité, retour, travail, division, suspension
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé parental
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé parental
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant -ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-Adoption ou naissance-Adoption-ApprobFin-CF-V005.docx**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Congé parental : https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html Adoption et naissance : https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Dépliant Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Adoption
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Adoption
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-15 : création de la fiche 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Adoption

Des congés parentaux sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.

Congé de 5 jours pour adoption

Lors de l'adoption d'un enfant, les 2 parents adoptifs ont droit à un congé de 5 jours, peu importe la durée de leur service continu chez leur employeur. Les 2 premiers jours sont payés. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint ou sa conjointe a aussi droit à ce congé.

Congé parental

Chaque parent qui adopte un enfant a droit au congé parental de 52 semaines. Le congé parental peut commencer, au plus tôt, la semaine où l'enfant est confié à ses parents adoptifs ou lorsque les parents quittent leur travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour aller chercher leur enfant.

Le congé parental se termine au plus tard 70 semaines après que l'enfant a été confié à ses parents adoptifs.

Le congé parental doit être pris en continu, c'est-à-dire sans interruption, à moins d'une entente avec l'employeur. Dans certaines situations, il est possible de suspendre, de diviser ou de prolonger le congé.

Lors d'une adoption, l'âge de l'enfant n'a pas d'importance pour le droit au congé parental.

Exemple

Stéphane adopte le fils de 20 ans de sa conjointe Christine. Stéphane a droit au congé parental même si l'enfant qu'il adopte a 20 ans au moment de son adoption.

Dans un couple de même sexe, les 2 parents ont droit au congé parental si le lien qui unit l'enfant à ses pères ou à ses mères a été établi au jugement d'adoption.

Obligations parentales ou familiales

Les parents qui adoptent un enfant ont aussi le droit de s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales ou familiales, comme lorsque leur enfant est malade.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de 5 jours

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travai/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/ Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Suspension, division ou prolongation du congé

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec)	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Dépliant Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Obligations parentales ou familiales
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Adoption
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Adoption, congé, adopter, parental, familial, enfant
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Adoption
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Adoption
twitter:description	Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-AdopNaissance-SuspensionDivisionProlongation-ApprobFinEquipe-V002**
Rédacteur	Équipe de rédaction
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé de paternité,** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html
Titre de la page	Suspension, division ou prolongation du congé
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Suspension, division ou prolongation du congé
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-10 : rédaction 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-13 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Suspension, division ou prolongation du congé

Lorsqu'un enfant nouveau-né doit être hospitalisé, le congé de maternité, de paternité et parental peuvent être suspendus si le parent choisit de retourner au travail de façon temporaire pendant l'hospitalisation. Il doit alors s'entendre avec son employeur.

Ces congés sont normalement pris en continu. Le parent peut diviser ces congés en semaines dans certaines situations précises.

Par exemple, si l'hospitalisation de l'enfant est de courte durée et que le parent veut rester auprès de son enfant, le congé peut être fractionné en semaines, mais pas en journées.

Exemple

La conjointe d'Hugo a accouché de leur premier enfant la semaine dernière. Hugo avait convenu avec son employeur que dès la naissance du petit, il commencerait son congé de paternité de 5 semaines.

Mais, mauvaise nouvelle, le fils d'Hugo doit retourner à l'hôpital. Même si le congé doit être pris de façon continue, Hugo demande à son employeur de revenir au travail et de poursuivre son congé de paternité quand son enfant reviendra à la maison. Parce que l'enfant d'Hugo est hospitalisé, la suspension de son congé de paternité est permise.

Situations qui permettent à la travailleuse ou au travailleur la division du congé

- Hospitalisation du nouveau-né
- Maladie grave ou accident subi par l'un d'eux ou l'un de leurs parents
- Maladie grave ou accident d'une personne pour laquelle l'un d'eux agit comme proche aidant.
- Blessures graves subies par leur enfant mineur à la suite d'un acte criminel
- Disparition ou décès de leur enfant mineur
- Suicide du conjoint, du père, de la mère ou de leur enfant majeur
- Décès du conjoint ou de leur enfant majeur à la suite d'un acte criminel

Prolongation des congés

Il est possible de prolonger le congé de maternité, de paternité et parental si la santé du nouveau-né l'exige. Dans tous les cas, la travailleuse ou le travailleur doit fournir un certificat médical à l'employeur avant la fin de son congé.

La prolongation du congé de maternité est aussi possible si l'état de la mère l'exige. Le congé sera prolongé selon la durée indiquée dans le certificat médical.

Pendant la prolongation du congé, sans salaire, le lien d'emploi avec l'employeur est protégé.

Commenté [DM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité

Commenté [DM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de paternité

Commenté [DM3]: Hyperlien vers Conditions de travai/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental

Commenté [DM4]: Hyperlien vers définition du lexique pour Parent

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité

Commenté [DM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de paternité

Commenté [DM7]: Hyperlien vers Conditions de travai/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Obligations familiales • Accident ou maladie non lié au travail • Victime d'un acte criminel • Disparition • Suicide • Décès
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Suspension, division ou prolongation du congé
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Division, suspension, prolongation, congé, paternité, maternité, parental, enfant
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Suspension, division ou prolongation du congé
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.
twitter:card	Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Suspension, division ou prolongation du congé
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Vacances-ApprobFinMG-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury et Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/annee-de-reference/index.html et https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html
Titre de la page	Vacances annuelles
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-08 : création de la fiche 2019-10-08 : mise à jour de la rédaction 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-17 : harmonisation 2019-10-18 : envoi en révision et commentaires 2019-11-29 : intégration des commentaires 2019-11-29 : rédaction finale 2019-11-29 : prêt à envoyer en révision linguistique 2019-12-06 : révision linguistique reçue 2019-12-09 : envoi en approbation finale 2020-01-30 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Vacances annuelles

Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité, couramment appelée paye de vacances.

Pour établir la durée des vacances et calculer le montant de l'indemnité, l'employeur doit tenir compte de 3 facteurs : l'année de référence utilisée dans son entreprise pour établir le droit aux vacances, le nombre d'années de service continu du travailleur et le salaire brut gagné pendant l'année de référence.

Année de référence

Les vacances s'accumulent pendant une période de 12 mois, appelée année de référence. Le travailleur doit prendre ses vacances dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence.

Dans la plupart des cas, l'année de référence s'étend du 1er mai au 30 avril. La période peut être différente si l'employeur, un décret ou une convention collective fixe d'autres dates.

Durée des vacances et indemnité

La durée des vacances annuelles est établie en fonction du nombre d'années de service continu à la fin de l'année de référence.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers la définition du lexique.

Le montant de la paye de vacances se calcule sur la base du salaire brut gagné durant l'année de référence (4 % ou 6 %).

Service continu à la fin de l'année de référence	**Durée des vacances**	**Indemnité de vacances**
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu, sans dépasser 2 semaines	4 % du salaire brut
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 % du salaire brut
3 ans et plus	3 semaines continues	6 % du salaire brut

Exemples de calcul de la paye de vacances

A) Mario cumule 2 ans de service continu à la fin de l'année de référence. Il a donc droit à 2 semaines de vacances et à une indemnité de vacances de 4 %.

Il a gagné 25 600 $ au cours de l'année de référence.

25 600 $ x 4 % = 1 024 $. Mario recevra 1 024 $ en paye de vacances pour ses 2 semaines de vacances.

B) Stéphanie cumule 8 ans de service continu à la fin de l'année de référence. Elle a donc droit à 3 semaines de vacances et à une indemnité de vacances de 6 %.

Elle a gagné 30 000 $ au cours de l'année de référence.

30 000 $ x 6 % = 1 800 $. Stéphanie recevra 1 800 $ en paye de vacances pour ses 3 semaines de vacances.

Particularités

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Pendant le congé de maternité et de paternité, l'indemnité de vacances continue de s'accumuler, de même que pendant une absence pour cause de maladie ou d'accident de 26 semaines ou moins (ou d'un don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'un accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont le travailleur ou la travailleuse a été victime).

N'hésitez pas à utiliser l'outil en ligne monCalcul pour calculer les indemnités.

Départ en vacances

L'employeur détermine la période des vacances des membres de son personnel. Il doit les informer des dates de leurs vacances au moins 4 semaines à l'avance.

Le travailleur doit recevoir en 1 seul versement sa paye de vacances avant son départ en congé ou au moment de la paye courante couvrant la période de ses vacances.

Aucune indemnité compensatoire ne peut être versée à un travailleur pour remplacer sa période de vacances, sauf quand :

- une convention collective ou un décret prévoit une disposition particulière
- quand l'établissement ferme 2 semaines pendant les vacances et qu'un travailleur ayant droit à 3 semaines demande de faire remplacer la dernière par une indemnité

Dans le cas d'activités saisonnières ou intermittentes (tourisme, agriculture, pêcheries), l'employeur peut ajouter l'indemnité de vacances sur chaque paye.

Vacances anticipées

Si le travailleur le demande, l'employeur peut lui permettre de prendre ses vacances, en tout ou en partie, pendant l'année de référence. La proportion de l'indemnité qui sera alors versée est établie par le travailleur et l'employeur. Par exemple, l'indemnité pourrait être calculée sur la base du salaire :

- gagné depuis le début de l'année de référence
- anticipé pour toute l'année de référence

Vacances reportées

Les vacances d'un travailleur peuvent être reportées à l'année suivante seulement si, à la fin de la période de 12 mois qui suit l'année de référence, il est absent ou en congé pour :

- maladie ou accident
- don d'organes ou de tissus à des fins de greffe
- violence conjugale ou à caractère sexuel
- préjudice corporel grave en raison ou résultant d'un acte criminel dont il est victime
- raisons familiales ou parentales, y compris pour une absence en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant

L'employeur a le droit de refuser le report des vacances. Il doit alors verser au travailleur l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

Vacances divisées

Un employeur ne peut imposer la division de la période de vacances.

Toutefois, le travailleur qui a plus d'une semaine de vacances peut choisir de diviser ses vacances en 2 périodes.

Son employeur peut refuser de diviser la période des vacances seulement s'il ferme son entreprise pendant les vacances ou plus longtemps.

Pour diviser ses vacances en plus de 2 périodes, par exemple en 8 lundis, le travailleur doit avoir l'accord de son employeur.

Les vacances d'une durée d'une semaine ou moins ne peuvent pas être divisées.

Commenté [TS2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité

Commenté [TS3]: Hyperlien vers page Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de paternité

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [GM5]: Hyperlien vers monCalcul : https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [FC07]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Don d'organes ou de tissus

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes de violence conjugale et à caractère sexuel

Commenté [FC09]: Hyperlien vers Conditions de travail /Congés/Victimes d'acte criminel

Commenté [FC010]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [FC011]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Les proches aidants

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Exception

Un employeur qui avait pour habitude de fermer son établissement durant les vacances annuelles avant le 29 mars 1995 peut imposer la division des vacances à ses travailleurs qui ont droit à 3 semaines de vacances.

L'une de ces périodes doit être d'une durée minimale de 2 semaines continues, et l'autre doit correspondre à la période de fermeture de l'établissement.

Congé supplémentaire

Le travailleur qui a déjà droit à 2 semaines de vacances peut demander un congé supplémentaire d'une semaine sans salaire. L'employeur doit lui accorder ce congé. Le travailleur ne peut pas exiger de prendre cette troisième semaine à la suite des 2 autres. Ce congé supplémentaire ne peut pas être divisé en plusieurs périodes, sauf si l'employeur l'autorise.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Articles 66 à 77 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_iv-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 66 à 77 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-conges-annuels-payes-art-66-a-77/74/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	aucune
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	MonCalcul https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html maPaye https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/mapaye/login
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Plainte liée au salaire

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Vacances annuelles
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Vacances, durée, droit, indemnité, paye, temps, plein, partiel, année, référence
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Vacances annuelles
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Vacances annuelles
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

PJ1A



Projet
Refonte Web

État de situation de la rédaction

Comité directeur

14 février 2020

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

État de situation des travaux de rédaction

8 mai 2019	5 juin 2019	3 juillet 2019	7 août 2019	4 sept. 2019	2 oct. 2019	nov. 2019	déc. 2019	janv. 2020

Salaire et Inscription
(Parcours #1 et #2)

Cueilleurs de fraises et de framboises / Frais de repas et d'hébergement, déductions et retenues / Protection et Classification / Médiation / Choisir la bonne protection
(Parcours #3 à #7)

Jours fériés, Vacances / Harcèlement psychologique et sexuel / Comprendre l'équité salariale / Étapes du processus d'équité salariale
(Parcours #8 à #11)

Conformité / Semaine de travail, Étalement des heures, Travailleurs de moins de 16 ans / Secourisme en milieu de travail / Versements périodiques
(Parcours #12 à #15)

Changement dans l'entreprise / Déclaration des salaires / Salaire, horaire et semaine de vacances dans l'industrie du vêtement / Fin d'emploi, congédiement, licenciement, licenciement collectif, Mise à pied, démission
(Parcours #16 à #19)

Congé de maternité, paternité, parental / Montants à déclarer / Absences pour congés liés à la famille / Paie de vacances, vacances et les modalités lors du congé de maternité
(Parcours #20 à #23)

PMSD, Retrait préventif, affection et congé spécial de maternité / Le maintien, les règles, le recours à un expert-conseil, la participation des personnes salariées et le Progiciel / Comment devenir un fournisseur de la CNESST / Plaintes et recours ES, SST, **(Parcours #24 à #27)**

Parcours #24 en approbation finale
Parcours #25, #26, #27 terminés

Synthèse des parcours	
Réalisé	26 (45%)
En cours	9 (16%)
À débuter	23 (39%)
Total*	**58**

* Le nombre total de parcours peut varier en cours de projet

Légende
En cours
Réalisé
À débuter
Bloqué

Projet Reforıte Web

Fournisseurs spécialisés 1.3
(Parcours #28)

État de situation des travaux de rédaction

Janvier 2020	Février 2020	Mars 2020	Avril 2020	Mai 2020	Juin 2020

Fournisseurs spécialisés 1.3 / Groupe de pages sans parcours 1.1 / Groupe de pages sans parcours 1.2 / Réclamation du travailleur (RTR) – accident du travail et l'assignation temporaire / Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage / Formation des employés, vêtements spécifique et uniforme / Démarche après dépôt Réclamation du travailleur (RTR) et la distinction avec les congés pour accidents ou maladies NT
(Parcours #29 à #35)

Contester une décision de la CNESST / Conflit de travail et droit de gérance / Prise en charge de la SST dans l'entreprise et Comité SST / Prévention 1.2 : Agriculture, Foresterie, Élagage, Mines / Indemnités et les services offerts à la suite d'un accident du travail
(Parcours #36 à #40)

Prévention 1.3 : Soins de santé et assistance sociale, Sécurité incendies, Déneigement des toits, Textile et pêches commerciales / Avis de cotisation / Plaintes et recours NT / Partenaires 1.1 de la CNESST / Programmes et politiques / Lois, politiques et règlements
(Parcours #41 à #46)

Prévention 1.4 : Usines et manufactures, Livraison et déménagement / Prévention 1.5 : Camionnage, Cinéma et vidéo, Arts de la scène, Restauration, Commerce de détail et travailler dans un bureau / Promotion du contenu Jeunes / Politiques et consignes d'utilisation / Événements de vie pour les entreprises et les travailleurs
(Parcours #47 à #52)

Services en ligne pour employeurs, fournisseurs et partenaires / Obtenir un permis pour agences de placement ou de recrutement de personnel / La CNESST / Campagnes, concours et contenus promotionnels / Services en ligne pour les travailleurs, employeurs, fournisseurs et partenaires / Utiliser les services en ligne pour les travailleurs
(Parcours #53 à #58)

Légende
En cours
Réalisé
À débuter
Bloqué

Stratégie de consultation des clientèles

- **Consultation externe** (février 2020) **:**

  Objectif : Mesurer la compréhension des clientèles quant aux textes rédigés jusqu'à maintenant.

  ### 3, 4 et 5 février

  - **Travailleuses et travailleurs** : Personnes ne possédant pas de diplôme collégiale ou universitaire. Consultation en petit groupe. Lecture, compréhension de texte et discussion.

  ### 11, 12 et 13 février

  - **Employeurs** : Petits et grands employeurs. Consultation en ligne. Lecture et compréhension de texte.

Orientations pour la traduction en anglais

- **Pour améliorer l'expérience client et maintenir le niveau de service actuel pour les clientèles lors de la mise en ligne du nouveau site Web en janvier 2021, on va :**
  - Maintenir en français :
    - les pages destinées exclusivement aux employeurs, fournisseurs et partenaires;
    - le contenu organisationnel (section actuelle « À propos de la CNESST »);
  - Traduire en anglais :
    - l'ensemble des nouveaux contenus destinés à la clientèle travailleuse et travailleur, incluant les pages associées à la prévention;
    - l'ensemble de la navigation, afficher un message lorsque le contenu d'une page est disponible uniquement en français.
  - Rendre disponible, dans une section réservée à cette fin et identifiée comme étant des documents destinés à des employeurs hors Québec, les documents du financement déjà disponibles en anglais sur le site Web actuel;

Enjeux

- Adhésion des partenaires de la CNESST à l'égard des orientations du nouveau site Web
  - Présentation prévue au printemps 2020 avec le Comité consultatif sur l'équité salariale (CCÉS)
  - Présentation prévue à l'été 2020 avec le Comité consultatif sur les normes du travail (CCNT)

- Aucune marge de manœuvre sur les échéanciers des travaux de rédaction:
  - Début des travaux avec la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation (DGIR) et la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat (DGPIP)

Annexe 1: Étapes franchies pour chacun des parcours

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 1 – Mai-Juin 2019	#1 : Salaire minimum, au pourboire, à la commission, à la pièce, convention de partage de pourboire, heures supplémentaires, droit à un salaire équitable	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
	#2 : Inscription à la CNESST	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
Bloc 2 – Juin-Juillet 2019	#3 : Salaire au rendement pour les cueilleurs de fraises et framboises, protection et salaire	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Non retenu** dans le cadre des tests
	#4 : Frais de repas et d'hébergement, paie, retenues et déductions	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
	#5 : Classification et taux de cotisation	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
	#6 : Médiation	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
	#7 : Choisir la bonne protection	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
Bloc 3 – Juillet-Août 2019	#8 : Calcul des jours fériés et de la fête nationale	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
	#9 : Harcèlement psychologique et sexuel	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**
	#10 : Comprendre l'équité salariale	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Non retenu** dans le cadre des tests
	#11 : Étapes du processus d'équité salariale	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 4 – Août-Septembre 2019	#12 : Conformité et avis de conformité	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours
	#13 : Semaine normale de travail, l'étalement des heures, le droit de refuser de travailler et condition pour les travailleurs de moins de 16 ans	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours
	#14 : Secourisme en milieu de travail	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours
	#15 : Versements périodiques	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours
Bloc 5 – Sept. – Oct. 2019	#16 : Signaler un changement dans l'entreprise	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Sans objet
	#17 : Déclaration des salaires	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
	#18 : Salaire, horaire et semaine de vacances industrie du vêtement	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#19 : Fin d'emploi, congédiement, licenciement, licenciement collectif, Mise à pied, démission	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
Bloc 6 – Oct.-Nov. 2019	#20 : Congé de maternité, paternité, parental	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#21 : Montants à déclarer	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#22 : Absences pour congés liés à la famille	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#23 : Paie de vacances, vacances et les modalités lors du congé de maternité	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	Réalisé	À déterminer	S.O.

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 7 – Nov.-Déc. 2019	#24 : PMSD, Retrait préventif, affection et congé spécial de maternité	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En approbation finale par le secteur	À déterminer	S.O.
	#25 : Le maintien, les règles, le recours à un expert-conseil, la participation des personnes salariées et le Progiciel	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#26 : Comment devenir un fournisseur de la CNESST	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#27 : Plaintes ES, SST, Qualité des services et recours	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
Bloc 8 – Déc. Janv. 2019	#28 : Fournisseurs spécialisés (médecins, physio-ergo, établissement)	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	À déterminer	S.O.
Bloc 8 – Janv.-Fév. 2020	#29 : Fournisseurs spécialisés (audioprothésistes, orthésistes-prothésistes, pharmaciens, psychologues, psychothérapeutes et autres)	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.
	#30 : Groupe de pages sans parcours 1.1	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.
	#31 : Groupe de pages sans parcours 1.2	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.
	#32 : Réclamation du travailleur (RTR) – accident du travail et l'assignation temporaire	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.
	#33 : Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.
	#34 : Formation des employés, vêtements spécifique et uniforme	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.
	#35 : Démarche après dépôt Réclamation du travailleur (RTR) et la distinction avec les congés pour accidents ou maladies NT	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 9 – Fév. - Mars 2020	# 36 : Contester une décision de la CNESST	**Prêt à débuter**					**À déterminer**	**S.O.**
	# 37 : Conflit de travail et droit de gérance	**Prêt à débuter**					**À déterminer**	**S.O.**
	# 38 : Prise en charge de la SST dans l'entreprise et Comité SST	**Prêt à débuter**					**À déterminer**	**S.O.**
	# 39 : Prévention 1.2 : Agriculture, Foresterie, Élagage, Mines	**Prêt à débuter**					**À déterminer**	**S.O.**
	# 40 : Indemnités et les services offerts à la suite d'un accident du travail	**Prêt à débuter**					**À déterminer**	**S.O.**
Bloc 9 – Mars - Avril 2020	# 41 Prévention 1.3 : Soins de santé et assistance sociale, Sécurité incendies, Déneigement des toits, Textile et pêches commerciales	**Prêt à débuter**						**S.O.**
	# 42 Avis de cotisation	**Prêt à débuter**						**S.O.**
	# 43 Plaintes et recours NT	**Prêt à débuter**						**S.O.**
	# 44 Partenaires 1.1 de la CNESST	**Prêt à débuter**						**S.O.**
	# 45 Programmes et politiques	**Prêt à débuter**						**S.O.**
	# 46 Lois, politiques et règlements	**Prêt à débuter**						**S.O.**

PJ1A



Projet
Refonte Web

État de situation de la rédaction

Comité directeur

7 juillet 2020

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

cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

État de situation des travaux de rédaction

8 mai 2019	5 juin 2019	3 juillet 2019	7 août 2019	4 sept. 2019	2 oct. 2019	nov. 2019	déc. 2019	janv. 2020

Salaire et Inscription **(Parcours #1 et #2)**

Cueilleurs de fraises et de framboises / Frais de repas et d'hébergement, déductions et retenues / Protection et Classification / Médiation / Choisir la bonne protection **(Parcours #3 à #7)**

Jours fériés, Vacances / Harcèlement psychologique et sexuel / Comprendre l'équité salariale / Étapes du processus d'équité salariale **(Parcours #8 à #11)**

Conformité / Semaine de travail, Étalement des heures, Travailleurs de moins de 16 ans / Secourisme en milieu de travail / Versements périodiques **(Parcours #12 à #15)**

Changement dans l'entreprise / Déclaration des salaires / Salaire, horaire et semaine de vacances dans l'industrie du vêtement / Fin d'emploi, congédiement, licenciement, licenciement collectif, Mise à pied, démission **(Parcours #16 à #19)**

Congé de maternité, paternité, parental / Montants à déclarer / Absences pour congés liés à la famille / Paie de vacances, vacances et les modalités lors du congé de maternité **(Parcours #20 à #23)**

PMSD, Retrait préventif, affection et congé spécial de maternité / Le maintien, les règles, le recours à un expert-conseil, la participation des personnes salariées et le Progiciel / Comment devenir un fournisseur de la CNESST / Plaintes et recours ES, SST, **(Parcours #24 à #27)**

Fournisseurs spécialisés 1.2 **(Parcours #28)**

Synthèse des parcours	
Réalisé	42 (74%)
En cours	12 (21%)
À débuter	3 (5%)
Total*	**57**

* Le nombre total de parcours peut varier en cours de projet

Légende
En cours
Réalisé
À débuter
Bloqué

État de situation des travaux de rédaction

Janvier 2020	Février 2020	Mars 2020	Avril 2020	Mai 2020	Juin 2020	Juillet 2020

Fournisseurs spécialisés 1.3 / **Groupe de pages sans parcours 1.1** / Groupe de pages sans parcours 1.2 / **Réclamation du travailleur (RTR) – accident du travail et l'assignation temporaire / Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage / Formation des employés, vêtements spécifique et uniforme / Démarche après dépôt Réclamation du travailleur (RTR) et la distinction avec les congés pour accidents ou maladies NT**
(Parcours #29 à #35)

→ Parcours #30, #32, #33, #34 et #35 terminés

Contester une décision de la CNESST / Conflit de travail et droit de gérance / Prise en charge de la SST dans l'entreprise et Comité SST / Prévention 1.2 : Agriculture, Foresterie, Élagage, Mines / Indemnités et les services offerts à la suite d'un accident du travail
(Parcours #36 à #40)

→ Parcours #36, #37, #38, #39 terminés

Prévention 1.3 : Soins de santé et assistance sociale, Sécurité incendies, Déneigement des toits, Textile et pêches commerciales / **Avis de cotisation** / Plaintes et recours NT / **Partenaires 1.1 de la CNESST**
(Parcours #41 à #44)

→ Parcours #42, #44 terminés

Prévention 1.4 : Usines et manufactures, Livraison et déménagement / Prévention 1.5 : Camionnage, Cinéma et vidéo, Arts de la scène, Restauration, Commerce de détail et travailler dans un bureau / CNESST Programmes et politiques / **Politiques et consignes d'utilisation**
(Parcours #45 à #48)

→ Parcours #48 terminé

S'inscrire et utiliser les services en ligne - Guichet SST / Événements de vie pour les entreprises et les travailleurs / Utiliser les services en ligne pour les travailleurs / **LA CNESST (SGPQ)**
(Parcours #49 à #52)

← Parcours #52 Terminé

Obtenir un permis pour agences de placement ou de recrutement de personnel / Promotion du contenu Jeunes - Section Employeur, jeunes, parents et enseignants / **La CNESST** / Prévention 1.6
(Parcours #53 à #57)

← Parcours #55 terminé

Légende
En cours
Réalisé
À débuter
Bloqué

Stratégie de consultation des clientèles

- **Lecture des textes**
  - **3ième consultation interne :**
    Lecture des textes par les agents du CRC dans la plateforme Web interne pour recueillir leur appréciation. Environ 60 nouveaux textes seront soumis pour une lecture. **1er au 26 juin**

- **Une consultation sur les interfaces auprès de la clientèle externe est prévue à l'automne.**

Point d'information - Traduction

- **Rappel de l'orientation pour la traduction des contenus :**
  Traduire en anglais l'ensemble des nouveaux contenus destinés à la clientèle travailleuse et travailleur, **incluant les pages associées à la prévention**.

- **Pour les contenus liés à la prévention**
  - À la mise en ligne prévue en janvier 2021, il est proposé de traduire les pages de Tolérance 0 et des risques prédominants (environ 20 pages), étant donné que :
    - Les contenus de prévention représentent une quantité importante de contenu (environ 125 pages, 160 000 mots);
    - Le projet de loi sur la modernisation de la LSST occasionnera des modifications dans les contenus de prévention;
    - Les contenus de prévention ne sont pas traduits dans le site actuel (ce qui signifie qu'il n'y aura pas de recul de service pour les clientèles);
    - La traduction est exclue du projet et est réalisée en parallèle;
    - Les contenus de prévention seront traduits au moment opportun après la mise en ligne.

Enjeux

- **Adhésion des partenaires de la CNESST à l'égard des orientations du nouveau site Web :**

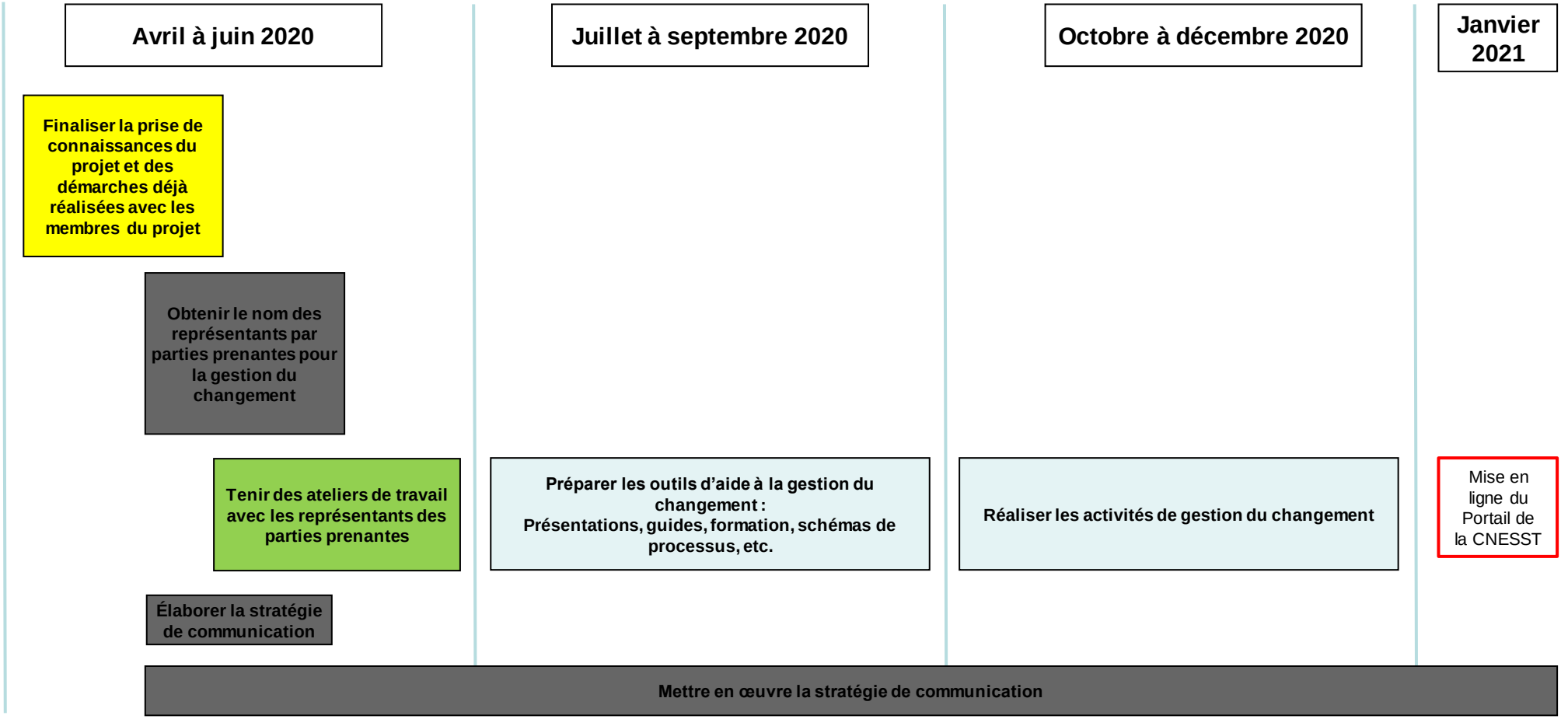
  - **Présentation le 3 juin avec le Comité consultatif sur l'équité salariale (CCÉS)**
    Des commentaires et inquiétudes ont été partagés par les membres du CCÉS quant à la visibilité de l'équité salariale dans le nouveau site. Une solution va être proposée pour répondre aux préoccupations.

  - **Présentation le 12 juin 2020 avec le Comité consultatif sur les normes du travail (CCNT)**
    Aucun enjeu n'a été soulevé.

- **Aucune marge de manœuvre sur les échéanciers des travaux de rédaction :**

  - Travaux en cours avec la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation (DGIR) et la Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention (DGGCSP).

Planification de la Gestion du changement
Refonte du Site Web



Annexe 1: Étapes franchies pour chacun des parcours

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Approb. finale (secteurs)	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 1 – Mai-Juin 2019	#1 : Salaire minimum, au pourboire, à la commission, à la pièce, convention de partage de pourboire, heures supplémentaires, droit à un salaire équitable	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
	#2 : Inscription à la CNESST	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
Bloc 2 – Juin-Juillet 2019	#3 : Salaire au rendement pour les cueilleurs de fraises et framboises, protection et salaire	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Non retenu** dans le cadre des tests
	#4 : Frais de repas et d'hébergement, paie, retenues et déductions	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
	#5 : Classification et taux de cotisation	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
	#6 : Médiation	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
	#7 : Choisir la bonne protection	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
Bloc 3 – Juillet-Août 2019	#8 : Calcul des jours fériés et de la fête nationale	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
	#9 : Harcèlement psychologique et sexuel	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
	#10 : Comprendre l'équité salariale	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**
	#11 : Étapes du processus d'équité salariale	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Approb. finale (secteurs)	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 4 – Août-Septembre 2019	#12 : Conformité et avis de conformité	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé
	#13 : Semaine normale de travail, l'étalement des heures, le droit de refuser de travailler et condition pour les travailleurs de moins de 16 ans	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé
	#14 : Secourisme en milieu de travail	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé
	#15 : Versements périodiques	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé
Bloc 5 – Sept. – Oct. 2019	#16 : Signaler un changement dans l'entreprise	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Sans objet
	#17 : Déclaration des salaires	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé
	#18 : Salaire, horaire et semaine de vacances industrie du vêtement	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.	S.O.
	#19 : Fin d'emploi, congédiement, licenciement, licenciement collectif, Mise à pied, démission	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé
Bloc 6 – Oct.-Nov. 2019	#20 : Congé de maternité, paternité, parental	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
	#21 : Montants à déclarer	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.	S.O.
	#22 : Absences pour congés liés à la famille	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
	#23 : Paie de vacances, vacances et les modalités lors du congé de maternité	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Approb. finale (secteurs)	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 7 – Nov.-Déc. 2019	#24 : PMSD, Retrait préventif, affection et congé spécial de maternité	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
	#25 : Le maintien, les règles, le recours à un expert-conseil, la participation des personnes salariées et le Progiciel	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
	#26 : Comment devenir un fournisseur de la CNESST	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
	#27 : Plaintes ES, SST, Qualité des services et recours	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
Bloc Déc. Janv. 2019	#28 : Fournisseurs spécialisés (médecins, physio-ergo, établissement)	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	S.O.
Bloc 8 – Janv.-Fév. 2020	#29 : Fournisseurs spécialisés (audioproth., orthésistes-prothésistes, pharmaciens, psychologues, psychothérapeutes, autres)	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	À déterminer	S.O.
	#30 : Gr. de pages sans parcours 1.1	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#31 : Gr. de pages sans parcours 1.2	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	À déterminer	S.O.
	#32 : Réclamation du travailleur (RTR) – acc. du travail et l'assign. temp.	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#33 : Prévention 1.1 : Construction, démolition, soudage	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#34 : Formation des employés, vêtements spécifique et uniforme	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	#35 : Démarche après dépôt Réclamation du travailleur (RTR) et la distinction avec les congés pour accidents ou maladies NT	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Approb. finale (secteurs)	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 9 – Fév. - Mars 2020	# 36 : Contester une décision de la CNESST	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	# 37 : Conflit de travail et droit de gérance	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	# 38 : Prise en charge de la SST dans l'entreprise et Comité SST	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	# 39 : Prévention 1.2 : Agriculture, Foresterie, Élagage, Mines	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	# 40 : Indemnités et les services offerts à la suite d'un accident du travail	Réalisé	Réalisé	En cours				À déterminer	S.O.
Bloc 10 – Mars - Avril 2020	# 41 Prévention 1.3 : Soins de santé et assistance sociale, Sécurité incendies, Déneigement des toits, Textile et pêches commerciales	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	À déterminer	S.O.
	# 42 Avis de cotisation	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
	# 43 Plaintes et recours NT	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	À déterminer	S.O.
	# 44 Partenaires 1.1 de la CNESST	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.
Bloc 11 – Avril – Mai 2020	# 45 Prévention 1.4 : Usines et manufactures, Livraison et déménagement	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	À déterminer	S.O.
	# 46 Prév.1.5 : Camionnage, Cinéma et vidéo, Arts de la scène, Restau., Commerce de détail et travail dans un bureau	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours		À déterminer	S.O.
	# 47 Programmes et politiques + Lois, politiques et règlements	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	En cours	À déterminer	S.O.
	# 48 Politiques et consignes d'utilisation	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	Réalisé	À déterminer	S.O.

	Sujet principal du parcours	Atelier de travail	Rédaction	Révision et commentaires (secteurs)	Révision finale	Révision linguistique	Approb. finale (secteurs)	Test utilisateur CRC	Test utilisateur Clientèle
Bloc 12 – Mai-Juin 2020	# 50/ Événements de vie pour les entreprises et les travailleurs	**Réalisé**	**En cours**					**À déterminer**	**S.O.**
Bloc 13 – Juin - Juillet 2020	# 53 Obtenir un permis pour agences de placement ou de recrutement de personnel	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**En cours**			**À déterminer**	**S.O.**
	# 54 Promotion du contenu Jeunes - Section Employeur, jeunes, parents et enseignants	**Réalisé**	**En cours**					**À déterminer**	**S.O.**
	# 55 La CNESST	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**À déterminer**	**S.O.**
	#57 Prévention 1.6	**Réalisé**	**En cours**						
	# 52 LA CNESST (SGPQ)	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**Réalisé**	**S.O.**	**S.O.**
Bloc 13 – Juillet - septembre 2020	# 51 Utiliser les services en ligne pour les travailleurs	**Prêt pour l'atelier**						**À déterminer**	**S.O.**
	# 56 Campagnes, concours et contenus promotionnels	**Prêt pour l'atelier**						**À déterminer**	**S.O.**
	# 49 S'inscrire et utiliser les services en ligne - Guichet SST	**Prêt pour l'atelier**						**À déterminer**	**S.O.**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-aides-familiales-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/domestique.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1002.aspx https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-pratique-interdite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/Documents/285C.pdf https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-personnelle/Pages/protection-personnelle.aspx http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/travailleurs-domestiques-conditions-travail.aspx http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=384

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Suppression de la page glossaire
Titre de la page	Domestics
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Aides familiales domestiques
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-21 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-02-05 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Domestics

A domestic works in a person's home. This person is their employer. The employer pays wages in exchange for domestic duties.

In the course of their work, domestics may also be called upon to take care of or provide care to a child or a sick, disabled or elderly person, in addition to performing domestic duties in the employer's home.

The role of the domestic is different from that of a babysitter or care provider.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Gardiennes et gardiens de personnes

At the time of hiring

As for all workers, it is recommended that working conditions be clearly established at the time of hiring.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Working conditions

The employer must offer the same working conditions (provided for under the *Loi sur les normes du travail*) to domestics as those of all workers.

They must therefore receive a wage equal to or higher than the minimum wage.

These people can also benefit from personal coverage to be protected in the event of a work accident or occupational disease. This coverage is optional.

Domestics live in the employer's home.

The employer may not demand a sum of money for room and board from domestics who live and take their meals in the employer's home.

Complaints and recourses

Domestics who feel that their workplace rights have not been respected may file a complaint with the CNESST.

In the event of a complaint for dismissal without just and sufficient cause, if the case goes to the Tribunal administratif du travail, the latter may not order the reinstatement of the domestic with their employer. It may only order the payment of compensation corresponding to the wages and other benefits the person did not receive as a result of the dismissal.

Commenté [VM2]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Assurance et prime/type de protection/Protection personnelle

Commenté [FC05]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Service à la clientèle/plaintes et recours

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Tribunal administratif du Québec : https://www.tat.gouv.qc.ca/relations-du-travail/protection-de-lemploi/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante

Commenté [VM10]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Travailleuses et travailleurs/Accidents du travail/Indemnités et remboursement

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 39.0.1, 51.0.1, 123.4 et 128 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:39_0_1&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:51_0_1&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:123_4&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:128&pointInTime=20200116#20200116 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/N-1.1 Guide interprétation et jurisprudence Articles 39.0.1 à 51.0.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-salaire-art-391-a-511/391/index.html Article 123.4 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/1234/index.html Article 128 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/128/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec et les domestiques résidant chez l'employeur

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1002.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Domestics
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Domestics are covered by the CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	domestic, working conditions, coverage, workwear, cost of meals, accommodation, dismissal
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Aides familiales domestiques
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les aides familiales domestiques sont couvertes par la CNESST.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les aides familiales domestiques sont couvertes par la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les aides familiales domestiques
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les aides familiales domestiques sont couvertes par la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Bénévoles-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention Vice-présidence au financement
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas Catherine Chénard
Conseiller en communication stratégique à la DGC	
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/travailleur_benevole.aspx?_ga=2.11623412.1399313903.1574194665-170928245.1565199974 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/travailleurs-benevoles.aspx https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/operation-nettoyage/Pages/inondations-printanieres.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/Pages/protection-travailleurs-benevoles.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.preventionautravail.com/droits-et-obligations/480-les-employeurs-ont-ils-des-obligations-envers-les-benevoles.html http://www.irsst.qc.ca/media/magazines/V19_04/15.pdf https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1170560/inondations-dangers-securite-blessures-indemnisations
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages glossaire travailleur bénévole et travailleur bénévoles, et création d'une page pour les travaux bénévoles de construction.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Titre de la page	Volunteers
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Bénévoles
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-20 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-03-03 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Volunteers

Volunteers are people who perform tasks free of charge and voluntarily for an employer, an organization or a responsible authority (a municipality, RCM or ministry).

Important

Volunteers are not covered by the *Loi sur les normes du travail* or the *Loi sur l'équité salariale*.

Occupational health and safety

To be recognized as a volunteer under the *Loi sur la santé et de la sécurité du travail*, the assistance offered must be accepted by the employer, organization or responsible authority.

As with other workers, volunteers may be in situations that put their health and safety at risk. However, they are not automatically insured by the CNESST in the event of a work accident.

Commenté [1]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1/19991001

Commenté [2]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001/20090528

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

In order for volunteers to be protected in the event of a work accident, the employer must apply for coverage for volunteer workers. This coverage is optional.

If volunteers assist personnel deployed during an event covered by the *Loi sur la sécurité civile* or during a state of emergency such as spring flooding, the responsible authority may allow them to benefit from CNESST coverage. For example, the responsible authority can ensure the protection of volunteers by keeping a record of attendance at the start of each shift.

In the event of a work accident, volunteers who are protected may be entitled to income replacement benefits and, if necessary, receive health care and physical, social and vocational rehabilitation.

Coverage for volunteers in the event of a work accident excludes the right to return to work.

Volunteer responsibilities

As with other workers, volunteers have a responsibility to take the necessary safety precautions to protect their own health and safety and to ensure that they do not endanger the health and safety of others. Each sector of activity has its own risks.

Volunteers are advised to check with their employer to find out if they have insurance coverage from the CNESST.

Employer responsibilities

Measures must be taken by employers to protect the health and safety of volunteers. In particular, the employer must:

- ensure the safe organization of work
- provide the necessary protective equipment
- inform volunteers of the risks associated with the work
- provide appropriate instruction, supervision and training

The employer must take all the necessary preventive measures to prevent work accidents and occupational diseases.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Demande d'inscription à la CNESST https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/f_inscription.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Volunteers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Volunteers may experience situations that put their health and safety at risk. However, they are not always protected in the event of an accident.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Volunteer, protection, responsibilities, prevention, work, accident
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Bénévoles
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent vivre des situations à risque pour leur santé et leur sécurité. Cependant, ils ne sont pas toujours protégés en cas d'accident.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La personne bénévole peut vivre des situations à risque pour sa santé et sa sécurité. Cependant, elle n'est pas toujours protégée en cas d'accident.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Bénévoles
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent vivre des situations à risque pour leur santé et leur sécurité. Cependant, ils ne sont pas toujours protégés en cas d'accident.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les cadres supérieurs-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-normes-du-travail-au-quebec http://www.quebecmunicipal.qc.ca/index.asp?module=publicite&action=details&id=15079
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Senior managers
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Cadres supérieurs

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-29 : création de la fiche 2020-01-30 : mise à jour de la rédaction 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Senior managers

The senior manager of a company does not have the same status as workers in terms of the recourses they may exercise with the CNESST.

Specific provisions

Loi sur les normes du travail

Senior managers are covered only by labour standards relating to retirement, psychological harassment and leave for family or parental obligations. They are not covered by the other standards.

Loi sur la santé et sécurité du travail

Senior managers are excluded from the *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Senior managers benefit from the mandatory coverage provided for under the *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. The only exclusion for these managers concerns the officer of a legal person, i.e., a person with rights and obligations.

Loi sur l'équité salariale

Senior managers are not considered employees in the calculation of the number of workers for the purposes of applying the *Loi sur l'équité salariale*.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [3]:

Commenté [VM4]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1

Commenté [FC05]: Hyperlien vers la page Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protection/Ce qui est couvert par la protection obligatoire

Commenté [VM6]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

What is a senior manager?

A senior manager must be a member of senior management. This staff member must, for example, report to the owner, president, board of directors or managing director of the company.

They participate in the development of the company's major orientations and major decisions concerning its profitability or growth and its general strategies and policies. They have fairly significant decision-making authority and can commit the company on key issues without having to refer to a higher authority other than the managing director.

Middle managers

A distinction must be made between senior managers and so-called middle managers who are, for example, responsible for managing routine or day-to-day operations or implementing management's orientations. These workers, who have a managerial title, do not meet the CNESST's definition of a senior manager.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 3 et 54 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:3&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200123#20200123 Loi sur la santé et sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1 Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-12.001 Guide interprétation et jurisprudence Article 3 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/le-champ-dapplication-art-2-a-31/3/index.html Article 54 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/54/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Senior managers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Senior managers do not have the same rights and recourses as other workers.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Senior manager, working conditions, rights, recourses
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Cadres supérieurs
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les cadres supérieurs ne bénéficient pas des mêmes droits et recours que les autres travailleuses et travailleurs.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les cadres supérieurs ne bénéficient pas des mêmes droits et recours que les autres travailleuses et travailleurs.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Cadres supérieurs
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les cadres supérieurs ne bénéficient pas des mêmes droits et recours que les autres travailleuses et travailleurs.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Étudiants colonie vacances-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/Zone-Enseignants/PDF/Activite_6_GuideEnseignant.pdf https://www.educaloi.qc.ca/jeunesse/capsules/travailler-dans-un-camp-de-vacances https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1107637/camp-jour-moniteurs-salaire-rimouski
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Students who work at a summer camp

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-30 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-05 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25: prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Students who work at a summer camp

Students who work at a summer camp or in a non-profit social or community organization, such as a day camp, are entitled to the same conditions under the *Loi sur les normes du travail* as other workers except for minimum wage, overtime and vacation.

A summer camp, that is, a sleep-away camp, should not be confused with a day camp, where the children and counsellors go home at night. The summer camp does not have to be recognized as a non-profit organization for the exceptions to apply.

Specific provisions

Wages

Students who work at a summer camp or in a non-profit social or community organization, such as a day camp, are excluded from the minimum wage standard.

The minimum wage is mandatory only if the summer camp or day camp is for profit.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/salaire/Salaire minimum

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail, Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/salaire/Salaire minimum

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/salaire/Salaire minimum

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Overtime

Hours worked after the standard work week (40 hours) must be paid on a straight time basis and not on a time and a half basis for students who work at a summer camp or in a non-profit social or community organization.

Vacation

Students who work at a summer camp or in a non-profit social or community organization do not have paid annual vacation.

Training

As with other workers, students must be paid when they are doing training. Furthermore, the employer cannot impose a trial or probationary period without paying them.

Commenté [VM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [VM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1 Article 54, 77, 88 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:77&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:88&pointInTime=20200123#20200123

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001 Guide interprétation et jurisprudence Article 54 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/54/index.html Article 77 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-conges-annuels-payes-art-66-a-77/77/index.html Article 88 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-reglements-art-88-a-92/88/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Guide de l'enseignant : Activité 6 - Le travail en colonie de vacances https://www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/activites-pedagogiques.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Students who work at a summer camp
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Students who work at a summer camp are covered by the *Loi sur les normes du travail*, but certain exceptions apply.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Student, summer camp, day camp
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'étudiant travaillant dans une colonie de vacances est couvert par la Loi sur les normes du travail, mais certaines exceptions s'appliquent.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	L'étudiant travaillant dans une colonie de vacances est couvert par la Loi sur les normes du travail, mais certaines exceptions s'appliquent.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Étudiants travaillant dans une colonie de vacances
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	L'étudiant travaillant dans une colonie de vacances est couvert par la Loi sur les normes du travail, mais certaines exceptions s'appliquent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les gardiennes et gardiens de personnes-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence à la Santé et sécurité au travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/NT-100-254.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/travailleurs-domestiques-conditions-travail.aspx http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/1.-application-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail.html http://www.cdpdj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Babysitters or care providers

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Gardiennes et gardiens de personnes
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-22 : création de la fiche 2020-01-28 : mise à jour de la rédaction 2020-02-06 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-00-00 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Babysitters or care providers

Babysitters or care providers are paid to perform the sole function of taking care of or providing care to a child or to a sick, disabled or elderly person in the person's home,

In the course of their work, babysitters or care providers may be called upon to perform domestic duties that are directly related to the needs of the person in their care, such as meal preparation or care of clothing.

If this work is done for other people living in the same house, the person is considered a domestic.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Aides familiales domestiques

Working conditions

Babysitters or care providers are entitled to the same working conditions provided for under the *Loi sur les normes du travail* as all workers. For example, the babysitter or care provider must receive a wage equal to or higher than the minimum wage.

Commenté [VM2]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

The only difference is the standard work week. The babysitter's or care provider's employer does not have to apply the rules on overtime worked after 40 hours of work.

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Complaints and recourses

Babysitters or care providers may file a complaint with the CNESST if they believe that their workplace rights

Commenté [FC06]: Hyperlien vers Services à la clientèle/Plaintes et recours.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

have not been respected.

In the event of a complaint for dismissal without just and sufficient cause, if the case goes to the Tribunal administratif du travail, the latter may not order the reinstatement of a babysitter or care provider with their employer. It may only order the payment to the babysitter or care provider of compensation corresponding to the wages and other benefits they did not receive as a result of the dismissal.

Care provided on an occasional basis or in the context of family or community assistance

Babysitters or care providers are excluded from the application of the *Loi sur les normes du travail* if:

- they perform their work on an occasional basis (for example, a couple that hires a babysitter for their child so that they can go out)
- the work is performed in the context of a family assistance relationship
- the work is performed in the context of a community assistance relationship

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Service à la clientèle/plaintes et recours/plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Tribunal administratif du Québec : https://www.tat.gouv.qc.ca/relations-du-travail/protection-de-lemploi/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante

Commenté [9]:

Commenté [10]:

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Article 3 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:3&pointInTime=20200116#20200116 Article 54 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200116#20200116

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Article 123.4 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:123_4&pointInTime=20200116#20200116 Article 128 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:128&pointInTime=20200116#20200116 Article 158.3 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:158_3&pointInTime=20200116#20200116 Guide interprétation et jurisprudence Article 3 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-ii/les-reglements-adoptes-en-vertu-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/reglement-sur-les-normes-du-travail-particulieres-a-certains-secteurs-de-lindustrie-du-vetement-chapitre-n-11-a-921-chapitre-n-11-r-4/salaire-minimum-art-3/3/index.html Article 54 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/54/index.html Article 123.4 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dune-pratique-interdite-art-122-a-1235/1234/index.html Article 128 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-a-lencontre-dun-congediement-fait-sans-une-cause-juste-et-suffisante-art-124-a-135/128/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Article 158.3 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-dispositions-diverses-transitoires-et-finales-art-148-a-172/1583/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Les gardiens et gardiennes de personnes https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/NT-100-254.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Babysitters or care providers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec	Babysitters or care providers are workers whose sole function is to take care of or provide care to a person

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

un point à la fin)	in the person's home.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Babysitters, care providers, people, wages, conditions, work
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Gardiennes et gardiens de personnes
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les gardiens de personnes sont des travailleurs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne dans sa maison.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les gardiens de personnes sont des travailleurs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne dans sa maison.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Gardiennes et gardiens de personnes
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les gardiens de personnes sont des travailleurs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne dans sa maison.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les proches aidants-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/obligations-familiales/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.educaloi.qc.ca/proches-aidants-comment-la-loi-vous-outille https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-conges-pour-raisons-familiales-et-personnelles https://blogue.soquij.qc.ca/2019/09/19/des-jours-de-conge-pour-les-proches-aidants-des-personnes-ainees-quen-est-il/ Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7012.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'un epage
Titre de la page	Informal caregivers
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Proches aidants
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-31 : création de la fiche 2020-02-03 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-03-03 : rédaction finale 2020-03-24 : mise à jour de la rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Informal caregivers

Workers may be absent from work to fulfil obligations relating to the health of a person for whom they act as an informal caregiver. During their absence, their employment relationship is protected.

To be recognized as an informal caregiver, the worker must apply to health and social services professionals to obtain a certificate.

Certificate of informal caregiver status

Various professionals in the health and social services sector can provide a certificate of informal caregiver status, including:

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- an occupational therapist
- a nurse
- a physician
- a speech therapist
- a physiotherapist
- a psychologist
- a psychoeducator
- a midwife
- a marriage and family therapist
- a physical rehabilitation therapist
- a social worker

These professionals can use the CNESST form "Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant".

Short-term absence

A worker who is an informal caregiver is entitled to 10 days of leave for family or parental obligations. The absence must be related to the health of the person for whom they act as an informal caregiver.

After 3 months of uninterrupted service with their employer, a worker who must be absent from work as an informal caregiver could be entitled to 2 days of absence with pay if these days have not been used for another reason during the year.

Extended absence

A person who acts as an informal caregiver may be absent from work, without pay, regardless of the length of uninterrupted service, for a maximum of:

- 16 weeks over a 12-month period if the person for whom they act as an informal caregiver has a serious accident or serious illness
- 27 weeks over a 12-month period if the person for whom they act as a caregiver has a serious and potentially fatal illness, as attested by a medical certificate
- 36 weeks if the person who has a serious and potentially fatal illness is a minor child

Notice to the employer

If the worker plans to be absent for a short period, they must notify their employer and make reasonable efforts to limit the length of their absence. Under certain circumstances, the employer may ask them to provide a document attesting to the reasons for their absence and the length of the absence.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers la fiche de publication : https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7012.aspx

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [VM3]: Hyperlien vers lexique

Commenté [GM4]: Ancre sur le H2 **Jours d'absence payés** Lien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

In the event of a serious accident or illness of a relative, the employer must be notified as soon as possible of the absence and the reasons for it.

A medical certificate must attest to the serious and potentially fatal illness.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail - Art. 79.7 à 81.17.6 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucune.
Formulaires en lien avec le contenu	Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/7012.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Informal caregivers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	A worker may be absent from work to fulfil obligations as an informal caregiver.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Informal caregiver, absence, short term, long term
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Proches aidants
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un travailleur ou une travailleuse peut s'absenter du travail pour remplir des obligations comme proche aidant.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Un travailleur ou une travailleuse peut s'absenter du travail pour remplir des obligations comme proche aidant.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Proches aidants

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Un travailleur ou une travailleuse peut s'absenter du travail pour remplir des obligations comme proche aidant.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Stagiaires-traducEn-V006**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-des-stagiaires/Pages/protection-des-stagiaires.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-des-stagiaires/Pages/stage-non-remunere-hors-quebec.aspx https://www.csst.qc.ca/jeunes/Pages/info_stage.aspx https://www.csst.qc.ca/foire_questions/Pages/information_jeunes_travailleurs.aspx#17
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://politique.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/43/Guide-des-stagiaires-stages-%C3%A0-l%C3%A9tranger.pdf

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Trainees
Libellé de navigation	Conditons de travail/Conditons particulières/Stagiaires
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-28 : création de la fiche 2020-01-31 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-25 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Trainees

Trainees may complete an educational, probationary, refresher or upgrading training period in the course of their work. The training period may be completed in order to do a job or a new task in a job. It can also be a probationary period or a training period at the beginning of a job that is required by the employer. In most cases, the employer must pay the trainee during these periods.

These categories of trainees are covered by all the legislation enforced by the CNESST.

Certain conditions apply for the protection of trainees in the event of a work accident or occupational disease during the training period and in the calculation of the size of a company during the pay equity exercise.

The CNESST gives employers the opportunity to take on a worker who has suffered a work accident or occupational disease as a trainee. In this case, the employer must:

- be registered with the CNESST
- have an experience file in good standing

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail /Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/ Formation des travailleuses et travailleurs

Commenté [VM3]: Faire un lien vers Démarches et formulaires/Employeur sommaire/Assurance et prime/types de protection/Protection des stagiaires

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC05]: Hyperlien vers la page Maladie professionnelle
Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [FC08]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs /Inscription à la CNESST/Inscription obligatoire

Commenté [GM9]: Hyperlien vers lexique Dossier d'expérience.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- be able to offer the worker a training period that they are capable of doing, depending on their condition or situation

Exceptions to labour standards for student trainees

The working conditions provided for under the *Loi sur les normes du travail* apply to student trainees except in the following situations:

- a student who works during the school year in an establishment selected by an educational institution and within the framework of a work initiation program approved by the Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). However, they are covered by the provisions relating to:
  - psychological or sexual harassment
  - retirement
  - certain recourses for a prohibited practice
- trainees within the framework of a vocational training program recognized by law (for example, articling period for the Bar, articling period in accounting, etc.). These trainees are covered by most of the provisions of the *Loi sur les normes du travail*, except for the right to minimum wage and the right to annual vacation, from which they are excluded.
- a person who works within the framework of employment assistance measures or programs that provide for workplace exploration training periods to clarify vocational orientation or to support job integration or job preparation is excluded from the *Loi sur les normes du travail*. This exception applies for the first 4 weeks of each of these training periods.

Further information

The *Loi sur l'équité salariale* and the *Loi sur les normes du travail* do not apply to students or trainees when the job is part of a Québec university or college program.

Training period agreement

To ensure a training period goes smoothly, the CNESST recommends that the roles and responsibilities of the student, the employer and the educational institution or school board be established before the training period begins.

Role of the trainee

At the training site, the student is responsible for:

- taking the necessary steps to protect their health, safety and physical well-being and that of other workers
- participating in the identification and elimination of hazads in the workplace
- wearing appropriate personal protective equipment in the workplace and following the safety rules in use in their workplace

Commenté [FC010]: Hyperlien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM11]: Hyperlien vers MESS : http://www.education.gouv.qc.ca/accueil/

Commenté [GM12]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Risques psychosociaux/Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commenté [GM13]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour pratique interdite

Commenté [GM14]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [GM15]: Hyperlien Conditions de travail/Congés/Vacances annuelles

Commenté [GM16]: Hyperlienv vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Équipement de protection individuelle

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

- refusing to perform a task if they believe that it endangers their health and safety or that of another person

Role of the employer

To support and protect trainees, the employer is responsible for:

- appointing a training supervisor in the company and ensuring that they train and supervise the trainee from the beginning of the training period
- ensuring compliance with training period guidelines
- providing the personal protective equipment and collective protective equipment necessary for the tasks performed by the trainee free of charge (unless the equipment is provided by the educational institution)
- committing to providing the trainee with a safe and healthy work environment

Role of the educational institution or school board

During the training period of one of these students, the educational institution or school board is responsible for:

- setting up, in collaboration with the company's training supervisor, a reception and training plan for the trainee
- obtaining from the employer a description of the tasks to be performed by the trainee
- terminating the training period if the health and safety measures are not respected by the employer or the trainee
- selecting the training site by visiting it to ensure that the workplace is healthy and safe
- assessing, in collaboration with the company's training supervisor, whether the trainee has mastered the requisite knowledge and recommended practices for the tasks performed during their training period

Commenté [VM17]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Droit de refuser de travailler

Commenté [GM18]: Hyperlienv vers Prévention et sécurité/Identifier et corriger les risques/Équipements de protection et de manutention/Équipement, matériels et moyens de protection/Équipement de protection individuelle

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail : Article 3.1 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:3_1&pointInTime=20200513#20200513 Articles 57 à 77 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_ii-h1 Règlement sur les normes du travail : Article 2 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cr/N-1.1,%20r.%203?code=se:2&pointInTime=20200513#20200513 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-3.001 Loi sur l'équité salariale http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001b Guide interprétation et jurisprudence Articles 2 à 3.1 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/le-champ-dapplication-art-2-a-31/2/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Accueillez un travailleur comme stagiaire pour favoriser le retour au travail des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC_100_362.aspx Note 298 - Protection des étudiants qui effectuent un stage (stagiaires) https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/notes_orientation/Pages/298.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	Éléments d'une entente de stage https://www.csst.qc.ca/jeunes/Documents/Elements_entente_stage.pdf
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Trainees
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Trainees are protected by the CNESST, but some specific provisions apply.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Trainees, students, workers, paid training periods, unpaid training periods, training periods outside Québec, protection
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Stagiaires
og:description	Les stagiaires sont protégés par la CNESST, mais certaines particularités s'appliquent.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les stagiaires sont protégés par la CNESST, mais certaines particularités s'appliquent.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Stagiaires
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les stagiaires sont protégés par la CNESST, mais certaines particularités s'appliquent.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les travailleurs agricoles-TraducEn-V005**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/travail-agricole/index.html https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Farm workers
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs agricoles
Langue (FR ou EN)	En

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-29 : création de la fiche 2020-00-00 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-25 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Farm workers

Farm workers, whether seasonal or not, have the same rights under the *Loi sur les normes du travail* as all workers and are covered in the event of a work accident or occupational disease.

Farm businesses, like all employers, must calculate the number of workers in their company on the basis of the 12 months of the reference period and fulfil their pay equity obligations.

However, some differences in working conditions apply to farm workers.

Note

The employer has the same rights and obligations toward farm workers as toward other workers.

Farm work

A farm worker performs tasks of an agricultural nature on a farming operation. To be considered a farm worker, a person must be involved in working the soil or land for the production of plants or the raising of animals.

For example, sowing, tending plants and harvesting fruit on a farm is considered farm work.

The maintenance and repair of machinery used for raising animals or for the production, sale or delivery of cultivated products is not considered farm work.

Overtime

Farm work hours are paid at the base wage rate, even after 40 hours a week. The employer does not have to pay overtime at time and a half (50%).

However, if the farm worker is assigned to non-farm tasks, overtime must be paid at time and a half.

The overtime to be paid is determined on the basis of the task performed from the 41st hour of work per week. Farm work is paid at a single rate. Non-farm work (such as maintaining machinery or selling products at market) is paid at time and a half.

Example

In a single week, Manuel worked 44 hours harvesting the fields. He then worked 5 hours in machinery maintenance, for a total of 49 hours.

Hours worked harvesting the fields are considered farm work. Manuel will therefore receive his base hourly wage for the first 40 hours worked, and for the 41st to the 44th hour.

Commenté [VM1]: Faire un lien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [VM4]: Ancre sur Entreprise saisonnière ou entreprise qui commence ses activités en cours d'année de la page : Démarches et formulaires/Employeur sommaire/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Commenté [DM5]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Heures supplémentaires

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Hours worked after the 44th hour, from the 45th to the 49th hour, will be considered overtime spent on non-farm tasks. These 5 hours will have to be paid at time and a half.

Weekly rest period

The employer must give workers a weekly rest period of 32 hours. In the case of a farm worker, this rest period may be postponed to the following week if the farm worker agrees.

The rest period may be postponed once. In this case, the employer must give 2 rest periods of 32 consecutive hours the following week.

Wages for strawberry and raspberry picking

Strawberry and raspberry picking is paid on a piecework basis.

If the picker does not reach the minimum wage because the state of the fields or fruit adversely affects their work, the employer must pay the difference between what they earned with the piecework rate and the minimum wage rate.

Right to refuse to work

The right to refuse to work beyond a certain number of hours applies to farm workers.

However, a farm worker may not refuse to work solely because they were not informed of their work schedule at least 5 days in advance.

Canning, packaging, freezing of fruits and vegetables

During the harvest period, overtime for workers assigned to canning, packaging and freezing fruits and vegetables is paid at a single rate.

Note

The special conditions that apply to temporary foreign workers hired under the Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration's Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) apply only to temporary foreign workers.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Présence au travail, pauses et repos hebdomadaire

Commenté [VM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Cueillette de fraises et de framboises

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [VM10]: Hyperlien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Droit de refuser de travailler

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/ Travailleuses et travailleurs affectés à la mise en conserve, l'empaquetage ou la congélation des fruits et légumes

Commenté [VM12]: Hyperlien vers ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html

Commenté [TDM13]: Est-ce qu'il y a une erreur dans le texte français?

Des conditions particulières s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ne s'applique qu'aux travailleurs étrangers temporaires.

La traduction actuelle correspond au français mais elle est erronée. Il faudrait le remplacer.
Voici deux autres traductions possibles:

"The special conditions that apply to temporary foreign workers hired under the Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration's Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) apply only to temporary foreign workers."

Ou

"Special conditions apply to temporary foreign workers hired under the Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration's Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP)."

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail Articles 54, 59.0.1 et 78 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:54&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:59_0_1&pointInTime=20200123#20200123 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/N-1.1?code=se:78&pointInTime=20200123#20200123 Guide interprétation et jurisprudence Article 54 à 59.01 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/52/index.html Article 78 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-repos-art-78-79/78/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Les normes du travail au Québec – Travailleurs agricoles

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Farm workers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Special working conditions apply to farm work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Farm workers, working conditions, overtime, weekly rest period
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les travailleuses et travailleurs agricoles

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines conditions de travail sont particulières au travail agricole.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Certaines conditions de travail sont particulières au secteur agricole.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Les travailleuses et travailleurs agricoles
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Certaines conditions de travail sont particulières au travail agricole.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-Les travailleuses et travailleurs saisonniers-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-de-vie-au-travail/travail-saisonnier/index.html https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html#letter_E
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/travailleurs-agricoles-saisonniers.html https://www.fermequebec.ca/travailleur-etranger-temporaire/ https://www.preventionautravail.com/reportages/199-troubles-musculosquelettiques-travail-saisonnier.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Supression de la page : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx
Titre de la page	Seasonal workers
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs saisonniers
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-28 : création de la fiche 2020-00-31 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-03-24 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour intégration 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Seasonal workers

Seasonal workers are employed at certain times of the year, on roughly fixed dates, due to the nature of their work. For example, fishermen, forestry workers, farm workers, ski instructors and camp counsellors are seasonal workers.

Seasonal workers are covered by the CNESST. They have the same rights under the *Loi sur les normes du travail* as all workers and are covered in the event of a work accident or occupational disease.

They are also entitled to pay equity. For a seasonal business, the employer must still calculate the number of workers in their business on the basis of the 12 months of the reference period.

Commenté [VM1]: Faire un lien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM2]: Ancre vers le H2 **Entreprise saisonnière ou entreprise qui commence ses activités en cours d'année** dans la page Démarches et formulaires/Employeur sommaire/Connaître et réaliser ses obligations d'équité salariale/Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Specific provisions

Forestry worker

- The standard work week is 47 hours.
- If the worker is paid on a piecework basis, they must receive at least the minimum wage for each hour worked.
- Travelling time from one place of work to another is considered a workplace and must be paid.
- At the time of hiring, the employer may require the worker to provide the equipment necessary to do their job (e.g., chainsaw, brushcutter, etc.).

Strawberry and raspberry picker

- A strawberry or raspberry picker is a farm worker who is paid on a piecework basis.
- If the picker's output does not allow them to reach the hourly minimum wage rate because the state of the fields or the fruit adversely affected their work, the employer must pay the difference between what they earned with the piecework rate and the minimum wage rate.

Student working at a summer camp

- Hours worked are always paid at a single rate, regardless of the number of hours worked.
- Students may be paid less than the minimum wage if the camp is a social or community non-profit organization.

Fisherman

- A factory ship worker is always paid at a single rate, regardless of the number of hours worked.

Commenté [VM3]: Faire un lien vers Conditions de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine de travail normale

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [VM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs agricoles

Commenté [GM6]: Faire un lien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Cueillette de fraises et de framboises

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Salaire et paye/Salaire/Salaire minimum

Commenté [VM8]: Faire un lien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Étudiants travaillant dans une colonie de vacances

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Contenu - (Utiliser les styles de Word)
(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Travail agricole - Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title	Seasonal workers

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(50 caractères maximum, incluant les espaces)	
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Seasonal workers are employed at certain times of the year. Some have special working conditions.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Seasonal workers, working conditions
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs saisonniers
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certains moments de l'année. Certains ont des conditions de travail particulières.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certains moments de l'année. Certains ont des conditions de travail particulières.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs saisonniers
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs saisonniers occupent un emploi à certains moments de l'année. Certains ont des conditions de travail particulières.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-travaux bénévoles en construction-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à la prévention
Nom du représentant de secteur	Paola Elena Diaz Salinas
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Alexandra Houde
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/travailleurs-benevoles.aspx https://cnesst.ca/capsules/travailleurs-benevoles/#/lessons/sw4D3XJOeihAF0kpcloXNqnFv7FgWRHH?_k=6vr7ln
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.travail.gouv.qc.ca/a_propos/acces_a_linformation/lois_reglements_projets_de_reglement_politiques_et_autres_documents_normatifs/reglement_sur_les_travaux_benevoles_de_construction.html https://www.lhebdojournal.com/travaux-benevoles-construction-gouvernement-assouplir-regles/ https://www.simplex.ca/blogue-renovation/travaux-benevoles-reglements-pour-entrepreneurs https://www.lavantage.qc.ca/article/2017/11/12/travaux-benevoles-en-construction---un-reglement-bien-accueilli

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	https://www.lapresse.ca/actualites/201711/23/01-5144554-travaux-de-construction-benevoles-le-nouveau-reglement-entre-en-vigueur.php
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Volunteer construction workers
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction
Langue (FR ou EN)	En
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-21 : création de la fiche 2020-01-22 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-11 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-22 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-06-26 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Volunteer construction workers

Volunteer workers may do construction work, but only maintenance or repair work such as:

- interior and exterior painting
- work related to interior surfaces such as flooring, walls or ceilings and their finishing
- work related to wood or plastic structures, such as finishing carpentry
- work related to interior doors or windows
- work related to cabinets and countertops
- work related to marble, granite, ceramics and other similar materials

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Renovation work to improve or upgrade a building cannot be done by volunteers.

As with other volunteers, those who do construction work may put themselves in situations that endanger their health and safety. In order for a volunteer construction worker to be covered in the event of a work accident or occupational disease, the employer must apply for volunteer coverage.

Commenté [VM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Conditions particulières/Bénévoles

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeurs/Assurance et prime/Types de protection/Protection des bénévoles

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	A-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001 Règlements sur les travaux bénévoles de construction/ Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/R-20,%20r.%2014.2/
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Projet de règlement sur les travaux bénévoles de construction https://www.rbq.gouv.qc.ca/fileadmin/medias/pdf/communiques/travaux-benevoles-construction.pdf

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Volunteer construction workers
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Volunteers may do construction work, but only maintenance or repair work.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Work, volunteers, construction
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seuls les travaux d'entretien ou de réparation.
twitter:card	Les bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seuls les travaux d'entretien ou de réparation.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Travailleuses et travailleurs bénévoles en construction
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les bénévoles peuvent exécuter des travaux de construction, mais seuls les travaux d'entretien ou de réparation.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-CP-TravailleursConsEmp-TraducEn-V004**
Rédacteur	Mélanie Veilleux
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Jean-François Côté
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Olivier Poulin
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/travail-agricole/index.html https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1582.aspx https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc-200-1583.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucune.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucune.
Titre de la page	Canning, packaging or freezing of fruits and vegetables
Libellé de navigation	Conditions de travail/Conditions particulières/Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
Langue (FR ou EN)	En

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2020-01-29 : création de la fiche 2020-00-00 : mise à jour de la rédaction 2020-02-07 : harmonisation 2020-02-10 : envoi en révision et commentaires 2020-05-22 : rédaction finale 2020-05-25 : envoi en révision linguistique 2020-06-10 : envoi en approbation finale 2020-00-00 : prêt pour approbation 2020-00-00 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Canning, packaging or freezing of fruits and vegetables

Workers assigned to canning, packaging and freezing fruits and vegetables, whether seasonal or not, have the same rights under the *Loi sur les normes du travail* as all workers and are covered in the event of a work accident or occupational disease.

During the harvest period

During the harvest period, workers assigned to canning, packaging and freezing fruits and vegetables are paid at a single rate for all hours worked. Even if they work more than the standard 40-hour work week, they do not work overtime.

After the harvest period

Outside the harvest period, these workers must be paid at time and a half starting from the 41st hour worked.

The harvest period

The harvest period is the time when farm products are harvested or picked. This period may vary from year to year, depending on the farm business, the region it is located in and the type of crops grown there. For example, spinach is harvested in early summer, raspberries in July, and cranberries and pumpkins in the fall.

In a greenhouse, the harvest period could be spread out over the entire year if the product is harvested at all times.

Note

The special conditions that apply to temporary foreign workers hired under the Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration's Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) apply only to foreign temporary workers.

Commenté [VM1]: Faire un lien vers LégisQuébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Commenté [VM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Accidents/Accident du travail

Commenté [VM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie professionnelle

Commenté [VM4]: Hyperlien vers Condition de travail/Horaire de travail et statut d'emploi/Horaire de travail/Semaine normale de travail

Commenté [5]:

Commenté [6]:

Commenté [VM7]: Faire un lien vers le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html

Commenté [TDM8]: Est-ce qu'il y a une erreur dans le texte français?

Des conditions particulières s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ne s'applique qu'aux travailleurs étrangers temporaires.

La traduction actuelle correspond au français mais elle est erronée. Il faudrait le remplacer.
Voici deux autres traductions possibles:

"The special conditions that apply to temporary foreign workers hired under the Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration's Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) apply only to temporary foreign workers."

Ou

"Special conditions apply to temporary foreign workers hired under the Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration's Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP)."

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucune.
Publications en lien avec le contenu	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Canning, packaging or freezing of fruits and vegetables
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	During the harvest period, workers assigned to canning, packing and freezing fruits and vegetables are paid at a single rate.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	canning, packaging, freezing, fruits, vegetables, conditions, hours, overtime, week, standard
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pendant la récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes est payé à taux simple.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pendant la récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes est payé à taux simple.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Mise en conserve, empaquetage ou congélation des fruits et légumes
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Pendant la récolte, le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes est payé à taux simple.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Traduc-EN-V005.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation Secrétariat général et plaintes sur la qualité
Nom du représentant de secteur	Geneviève Caillé Caroline Blain Olivia De Candido Caroline Samson
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert Maryline Gilbert Nathalie Gagnon
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/nous-joindre/Pages/nous-joindre.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une nouvelle page
Titre de la page (anglais)	Plaintes et recours
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-05 : création de la fiche 2019-11-13 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-25 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plaintes et recours

Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST. Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils croient que leurs droits ou que les lois que la CNESST fait appliquer ne sont pas respectées dans leur milieu de travail. Ils peuvent également exprimer une insatisfaction pour des services reçus ou non.

L'employeur, l'entrepreneur, l'association accréditée, le fournisseur ou le prestataire de services peut également déposer une plainte pour dénoncer une situation non conforme.

Situations justifiant le dépôt d'une plainte

Il est possible de déposer une plainte pour certaines situations concernant les normes du travail.

Une plainte en santé et sécurité du travail peut être déposée lorsque :

- la travailleuse croit avoir été traitée injustement à la suite d'une demande d'admissibilité au programme Pour une maternité sans danger
- la travailleuse ou le travailleur est victime d'une sanction à la suite d'une lésion professionnelle ou de l'exercice d'un droit ou d'une fonction protégée par la loi

Il est possible de déposer une plainte en équité salariale lorsque :

- l'employeur n'a pas réalisé ses travaux d'équité salariale alors qu'il en avait l'obligation
- des travaux d'équité salariale ont été réalisés incorrectement
- l'employeur n'a pas payé tous les ajustements salariaux dus à la travailleuse ou au travailleur
- une conduite interdite a été observée lors de la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou en lien avec l'évaluation du maintien
- la travailleuse ou le travailleur est victime de représailles pour avoir exercé un droit prévu dans la Loi sur l'équité salariale

Lorsqu'une mésentente survient durant des travaux d'équité salariale qui se font en comité ou par l'employeur en collaboration avec une association accréditée, Il est possible de soumettre un différend en équité salariale.

Une entreprise ou un groupe d'entreprises peut déposer une plainte lorsqu'une situation non conforme survient lors d'un processus contractuel.

De manière générale, vous pouvez déposer une plainte lorsqu'il y a insatisfaction pour des services reçus à la CNESST.

Recours dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger

Des recours sont possibles à la suite d'une décision rendue par la CNESST dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger. Il s'agit de la reconsidération ou de la demande de révision de cette décision. La travailleuse enceinte peut également contester l'affectation qui lui a été attribuée dans son emploi.

Commenté [GM1]: Tout ce qui concerne les normes du travail sera ajouté ultérieurement.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plainte ou grief - Pour une maternité sans danger

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plaintes en matière de santé et de sécurité du travail

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte en équité salariale

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte visant les travaux d'équité salariale

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte visant les travaux d'équité salariale

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour conduite interdite

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/ Plainte pour représailles en équité salariale

Commenté [GM10]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Différend en équité salariale

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/ Plaintes au sujet du processus contractuel

Commenté [GM12]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes sur la qualité des services

Commenté [GM13]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Plaintes et recours/Recours - Pour une maternité sans danger

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser*Mettre les libellés anglais	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plaintes et recours
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, recours, droit, loi, dénonciation, insatisfaction, contestation, révision, différend, reconsidération
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plaintes et recours
og:description	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plaintes et recours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Des plaintes et des recours peuvent être déposés dans plusieurs contextes auprès de la CNESST.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Plainte-ES-Traduc-EN-V004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/plaintes.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/traitement.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Plainte visant les travaux d'équité salariale
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/ Plaintes et recours/Plainte visant les travaux d'équité salariale
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-06 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-26 : intégration des commentaires 2019-11-26 : envoi en rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plainte visant les travaux d'équité salariale

Les travailleuses et travailleurs, en emploi ou après leur départ d'une entreprise, peuvent déposer une plainte à la CNESST parce que les travaux d'équité salariale n'ont pas été réalisés ou ont été réalisés incorrectement. Les associations accréditées, comme les syndicats, ont aussi ce droit.

Raisons et délais pour porter plainte

Une plainte peut être déposée pour une des raisons suivantes :

Raisons et délais applicables pour porter plainte

Qui peut porter plainte	Raison	Délai	Quoi faire
Travailleuse, travailleur et syndicat	L'employeur n'a pas réalisé ses travaux d'équité salariale alors qu'il en avait l'obligation	En tout temps, dès que le délai accordé à l'employeur expire	Remplir le Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale
Travailleuse, travailleur et syndicat	L'employeur n'a pas réalisé correctement ses travaux d'équité salariale. Cela ne s'applique pas si les travaux ont été faits par un comité d'équité salariale dont la composition respecte la loi.	Pour connaître les délais applicables pour ce type de plainte, consultez les pages Exercice ou Maintien.	Remplir le Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale
Travailleuse et travailleur	L'employeur n'a pas payé tous les ajustements salariaux dus à la travailleuse ou au travailleur.	3 ans à compter de la date à laquelle l'employeur aurait dû verser les ajustements	Remplir le Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale

Nous vous invitons à joindre le personnel de notre Centre de relations clients, qui pourra vous informer si votre situation relève bien de la Loi sur l'équité salariale et, au besoin, vous aider à formuler votre plainte.

Pour déposer une plainte visant des travaux d'équité salariale

Vous devez utiliser le Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale si votre plainte porte sur des travaux d'équité salariale non réalisés ou réalisés de façon incorrecte, ou si vous n'avez pas reçu tous les ajustements salariaux qui vous étaient dus.

Pour se faire représenter

Il est possible de mandater une entreprise, une firme ou une autre personne pour vous représenter dans le traitement de la plainte.

Si vous êtes une travailleuse ou un travailleur syndiqué, vous pouvez aussi mandater votre syndicat pour vous représenter. Dans ce cas, vous devez indiquer le nom et les coordonnées d'un répondant dans le formulaire de plainte.

Nous proposons un modèle de mandat de représentation. Il n'est pas obligatoire de l'utiliser. Si vous ne l'utilisez pas, vous devez nous indiquer par écrit le nom de la personne désignée pour vous représenter et ses coordonnées. Vérifiez auprès de cette personne si elle accepte le mandat que vous souhaitez lui confier.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5061.aspx

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Connaître ses obligations d'équité salariale.

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5061.aspx

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Délais applicables aux personnes salariées pour porter plainte concernant l'exercice d'équité salariale (exercice) http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/Délais_plaintes_exercice.pdf

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5061.aspx

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Délais applicables aux personnes salariées pour porter plainte concernant l'exercice d'équité salariale (maintien) lhttp://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/Délais_plaintes_maintien.pdf

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5061.aspx

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Nous joindre

Commenté [GM9]: Hyperlien vers Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5061.aspx

Commenté [GM10]: Hyperlien vers Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5061.aspx

Commenté [GM11]: Hyperlien vers Mandat de représentation - partie plaignante https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5060.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5061.aspx Formulaire de plainte pour conduite interdite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5063.aspx Mandat de représentation - partie plaignante https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5060.aspx Hyperlien vers Délais applicables aux personnes salariées pour porter plainte concernant l'exercice d'équité salariale (exercice) http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/Délais_plaintes_exercice.pdf Hyperlien vers Délais applicables aux personnes salariées pour porter plainte concernant l'exercice d'équité salariale (maintien) http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/Délais_plaintes_maintien.pdf
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale • Différend en équité salariale • Plainte pour conduite interdite • Plainte pour représailles en équité salariale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	• L'équité salariale
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte en équité salariale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses, les travailleurs et les syndicats peuvent déposer une plainte s'ils croient que la Loi sur l'équité salariale n'a pas été respectée.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	plainte, équité, salariale, employeur, conduite, interdite, syndicat, travaux, ajustement, obligation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte en équité salariale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses, les travailleurs et les syndicats peuvent déposer une plainte s'ils croient que la Loi sur l'équité salariale n'a pas été respectée.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses, les travailleurs et les syndicats peuvent déposer une plainte s'ils croient que la Loi sur l'équité salariale n'a pas été respectée.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte en équité salariale
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses, les travailleurs et les syndicats peuvent déposer une plainte s'ils croient que la Loi sur l'équité salariale n'a pas été respectée.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Plainte-conduiteinterdite-Traduc-EN-V001.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/plaintes.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/traitement.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Plainte pour conduite interdite
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour conduite interdite
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-27 : création de la fiche 2019-11-27 : rédaction 2019-11-27 : rédaction finale 2019-11-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plainte pour conduite interdite

La plainte pour conduite interdite peut être faite contre l'employeur, l'association accréditée ou les membres d'un comité d'équité salariale. La conduite interdite doit avoir été commise lors de la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou elle doit être en lien avec l'évaluation du maintien.

Qu'est-ce qu'une conduite interdite?

La conduite interdite inclut les actes de mauvaise foi, arbitraires ou discriminatoires, ainsi que la négligence grave à l'endroit des travailleuses et des travailleurs de l'entreprise. Elle se caractérise par des actes jugés déraisonnables ou injustifiables et qui ont pour effet que les travaux en équité salariale s'écartent des objectifs de la Loi sur l'équité salariale.

La mauvaise foi

Le comportement de mauvaise foi est frauduleux, malicieux, malveillant ou hostile. La mauvaise foi peut être la volonté de faire obstacle aux objectifs de la Loi sur l'équité salariale. Elle peut également se manifester par un geste excessif ou déraisonnable posé en lien avec la Loi. Par exemple, un employeur peut agir de mauvaise foi s'il admet avoir recours à la sous-traitance pour éviter de verser des ajustements salariaux.

La discrimination

Il y a présence de discrimination lorsqu'il y a distinction, exclusion ou préférence d'une ou de plusieurs personnes sur la base d'un motif prévu par les chartes québécoises et canadiennes des droits de la personne (ex. : sexe, âge, religion). Intentionnelle ou non, la discrimination compromet le droit à la pleine égalité dans l'exercice d'un droit. Par exemple, exclure un groupe de travailleuses et de travailleurs des travaux en équité salariale, puisqu'il comporte une majorité de catégories d'emplois à prédominance féminine, constitue de la discrimination.

Le comportement arbitraire

Le comportement arbitraire relève d'un traitement superficiel ou insouciant, exécuté de façon volontaire ou non. Par exemple, en utilisant un outil d'évaluation présentant des irrégularités majeures pour réaliser ses travaux d'équité salariale, un comité d'équité salariale ou un employeur adopte un comportement arbitraire.

La négligence grave

La négligence grave s'apparente à une faute grossière. Il n'y a pas d'intention de nuire à quelqu'un. Par exemple, si un employeur ou un comité d'équité salariale oublie des catégories d'emplois lors de l'évaluation des emplois, cela peut être l'indice d'une négligence grave.

Délai pour porter plainte

Raison et délai applicable pour porter plainte

Qui peut porter plainte	Raison	Délai	Quoi faire
Travailleuse et travailleur	L'employeur, le syndicat ou un membre d'un comité d'équité salariale a adopté une conduite interdite.	60 jours à compter de la conduite visée ou de la date à laquelle la travailleuse ou le travailleur a pu en prendre connaissance	Remplir le Formulaire de plainte pour conduite interdite

Pour déposer une plainte

Si vous êtes travailleuse ou travailleur, vous pouvez déposer une plainte pour conduite interdite en remplissant le Formulaire de plainte pour conduite interdite.

Pour se faire représenter

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Obligations/Équité salariale/ Connaître ses obligations d'équité salariale/Évaluer le maintien de l'équité salariale

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Formulaire de plainte pour conduite interdite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5063.aspx

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Plainte pour conduite interdite

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Formulaire de plainte pour conduite interdite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5063.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Il est possible de mandater une entreprise, une firme ou une autre personne pour vous représenter dans le traitement de la plainte.

Si vous êtes une travailleuse ou un travailleur syndiqué, vous pouvez aussi mandater votre syndicat pour vous représenter. Dans ce cas, vous devez indiquer le nom et les coordonnées d'un répondant dans le formulaire de plainte.

Nous proposons un modèle de mandat de représentation. Il n'est pas obligatoire de l'utiliser. Si vous ne l'utilisez pas, vous devez nous indiquer par écrit le nom de la personne désignée pour vous représenter et ses coordonnées. Vérifiez auprès de cette personne si elle accepte le mandat que vous souhaitez lui confier.

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Formulaire de plainte pour conduite interdite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5063.aspx

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Mandat de représentation - partie plaignante https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5060.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Formulaire de plainte pour conduite interdite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5063.aspx Mandat de représentation - partie plaignante https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5060.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale • Différend en équité salariale • Plainte visant les travaux d'équité salariale • Plainte pour représailles en équité salariale • L'équité salariale
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte pour une conduite interdite
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	La plainte pour conduite interdite peut être faite contre l'employeur, l'association accréditée ou les membres d'un comité d'équité salariale.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	plainte, équité, salariale, employeur, conduite, interdite, négligence, discrimination, évaluation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour une conduite interdite
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La plainte pour conduite interdite peut être faite contre l'employeur, l'association accréditée ou les membres d'un comité d'équité salariale
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	La plainte pour conduite interdite peut être faite contre l'employeur, l'association accréditée ou les membres d'un comité d'équité salariale
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte pour une conduite interdite
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	La plainte pour conduite interdite peut être faite contre l'employeur, l'association accréditée ou les membres d'un comité d'équité salariale

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Plainte-représailles-Traduc-EN-V004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidente à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/traitement.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Nouvelle page. Contenu tiré en partie de la page Le traitement des plaintes et des différends en matière d'équité salariale http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/plaintes.asp
Titre de la page (anglais)	Plainte pour représailles en équité salariale
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte pour représailles en équité salariale
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-07 : création de la fiche 2019-11-13 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-26 : intégration des commentaires 2019-11-26 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plainte pour représailles en équité salariale

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte lorsqu'ils pensent être victimes de représailles pour avoir exercé un droit prévu à la Loi sur l'équité salariale. Ces représailles peuvent se manifester, par exemple, par des menaces, une diminution de salaire ou un congédiement qui surviendrait après qu'une travailleuse ou un travailleur ait porté plainte contre son employeur.

Délai pour porter plainte

Raison et délai applicable pour porter plainte

Qui peut porter plainte	Raison	Délai	Quoi faire
Travailleuse et travailleur	Des représailles seraient exercées à l'endroit d'une travailleuse ou d'un travailler après l'exercice d'un droit prévu à la Loi	30 jours à compter des représailles	Remplir le Formulaire de plainte pour représailles

Déposer une plainte pour représailles

Vous pouvez déposer une plainte pour représailles en utilisant le Formulaire de plainte pour représailles.

Pour se faire représenter

Il est possible de mandater une entreprise, une firme ou une autre personne pour vous représenter dans le traitement de la plainte.

Si vous êtes une travailleuse ou un travailleur syndiqué, vous pouvez aussi mandater votre syndicat pour vous représenter. Dans ce cas, vous devez indiquer le nom et les coordonnées d'un répondant dans le formulaire de plainte.

Nous proposons un modèle de mandat de représentation. Il n'est pas obligatoire de l'utiliser. Si vous ne l'utilisez pas, vous devez nous indiquer par écrit le nom de la personne désignée pour vous représenter et ses coordonnées. Vérifiez auprès de cette personne si elle accepte le mandat que vous souhaitez lui confier.

À la réception de la plainte

À la réception de la plainte, la CNESST envoie un accusé de réception à la partie plaignante et analyse son admissibilité.

Le consentement de la travailleuse ou du travailleur est nécessaire pour permettre à la CNESST de s'adresser au Tribunal administratif du travail et pour que son identité soit dévoilée à son employeur et à la personne qui a exercé les représailles.

C'est au moment du traitement du dossier au Tribunal administratif du travail que l'employeur est avisé de la raison de la plainte et de l'identité de la travailleuse ou du travailleur. S'il y a lieu, le Tribunal administratif du travail prendra des mesures au bénéfice de la travailleuse ou du travailleur.

Commenté [FC01]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001?langCont=fr#se:107

Commenté [GM2]: Hyperlien vers le Formulaire de plainte pour représailles https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5064.aspx

Commenté [GM3]: Formulaire de plainte pour représailles https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5064.aspx

Commenté [GM4]: Formulaire de plainte pour représailles https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5064.aspx

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Mandat de représentation - partie plaignante https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5060.aspx

Commenté [DM6]: Hyperlien vers https://www.tat.gouv.qc.ca/relations-du-travail/protection-de-lemploi/mesure-de-represailles-a-cause-de-lexercice-dun-droit-ou-dune-responsabilite-civique-prevus-a-certaines-lois/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Formulaire de plainte pour représailles https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5064.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Plainte visant des travaux d'équité salariale • Les étapes d'une plainte en équité salariale • Différend en équité salariale
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte pour représailles en équité salariale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte pour représailles pour avoir exercé un droit prévu à la Loi sur l'équité salariale.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	plainte, représailles, équité, salariale, employeur, droit, médiation, menaces, congédiement, victime
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte pour représailles en équité salariale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte pour représailles pour avoir exercé un droit prévu à la Loi sur l'équité salariale.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte pour représailles pour avoir exercé un droit prévu à la Loi sur l'équité salariale.
twitter:title	Plainte pour représailles en équité salariale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte pour représailles pour avoir exercé un droit prévu à la Loi sur l'équité salariale.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Étapes-plainte-ES-Traduc-EN-V004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidente à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/plaintes.asp http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/traitement.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-07 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-26 : intégration des commentaire 2019-11-26 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale

Vous avez déposé une plainte à la CNESST en matière d'équité salariale? Voici les étapes du processus qui suivront la réception de votre plainte.

À la réception de votre plainte

À la réception de votre plainte, la CNESST analyse son admissibilité.

Si elle est admissible, un membre du personnel vous contacte pour recueillir des informations et vous proposer la médiation. Vous êtes libre d'accepter ou non cette médiation.

Si la médiation est refusée ou si les parties n'arrivent pas à un accord, une enquête est réalisée.

Comment se déroule l'enquête?

L'enquête sert à établir les faits de manière objective. La personne qui fait l'enquête recueille l'information auprès de chacune des parties pour vérifier les affirmations et analyse les preuves en lien avec l'objet de la plainte. Pour y parvenir, elle :

- communique avec l'employeur et la partie plaignante par téléphone ou par écrit
- peut tenir des rencontres avec l'employeur et la partie plaignante séparément
- s'assure que l'employeur et la partie plaignante peuvent faire valoir leur point de vue par écrit ou verbalement
- consigne les informations et les faits confirmés

La partie plaignante peut demander en tout temps qu'on arrête le traitement de son dossier, notamment si l'intervention de la CNESST répond à ses interrogations ou si les modifications apportées par l'employeur permettent de régler la situation.

Si la situation n'est pas réglée : une décision est rendue

Au terme de l'enquête, l'enquêtrice ou l'enquêteur prépare un rapport basé sur les faits recueillis durant l'enquête. Ce rapport est présenté aux autorités désignées par la CNESST, qui rendent ensuite un préavis de décision. Ce préavis, qui n'est pas la décision finale, est envoyé à la partie plaignante et à l'employeur pour recueillir leurs commentaires. La CNESST en prend connaissance, s'il y a lieu, et rend sa décision finale.

Lorsque des mesures sont déterminées pour corriger la situation dans l'entreprise, la CNESST s'assure qu'elles sont appliquées par l'employeur. Lorsque les mesures déterminées ne sont pas appliquées adéquatement, la CNESST saisit le Tribunal administratif du travail.

L'employeur et la partie plaignante ont la possibilité de contester la décision en s'adressant au Tribunal administratif du travail dans un délai de 90 jours suivant la décision.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/milieu de travail sain/médiation

Commenté [GM2]: Hyperlien vers le TAT https://www.tat.gouv.qc.ca/relations-du-travail/equite-salariale/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Plainte visant les travaux d'équité salariale • Différend en équité salariale • Médiation
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Consultez les étapes du processus qui suivent la réception d'une plainte en équité salariale.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	plainte, processus, équité, salariale, médiation, enquête, employeur, décision, traitement, conclusion
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Consultez les étapes du processus qui suivent la réception d'une plainte en équité salariale.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Consultez les étapes du processus qui suivent la réception d'une plainte en équité salariale.
twitter:title	Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Consultez les étapes du processus qui suivent la réception d'une plainte en équité salariale.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Différend-ES-R=Traduc-EN-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidente à l'équité salariale
Nom du représentant de secteur	Olivia De Candido
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Valérie Côté-Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	http://www.ces.gouv.qc.ca/plaintes/plaintes.asp
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Différend en équité salariale
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Différend en équité salariale
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-08 : création de la fiche 2019-11-13 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-26 : intégration des commentaires 2019-11-26 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Différend en équité salariale

Les personnes représentant les travailleuses et travailleurs ou celles représentant l'employeur au sein d'un comité d'équité salariale peuvent soumettre un différend à la CNESST si elles ne peuvent s'entendre sur la façon d'appliquer la Loi sur l'équité salariale.

L'employeur ou une association accréditée peut aussi soumettre un différend si les travaux sont faits par ces deux parties en collaboration, sans qu'il n'y ait nécessairement de comité.

Cette mésentente peut survenir pendant la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Pour déposer un différend en équité salariale

Ce différend peut être soumis à l'aide du Formulaire de différend.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Loi sur l'équité salariale : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Obligations de l'employeur/Réaliser et maintenir l'équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Employeur/Obligations/Équité salariale/Connaître ses obligations d'équité salariale/Évaluer le maintien de l'équité salariale

Commenté [GM4]: Formulaire de différend - Équité salariale https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5071.aspx

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur l'équité salariale (LES) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Formulaire de différend - Équité salariale **https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/5071.aspx**
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Médiation • Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Différend en équité salariale
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Il est possible de soumettre un différend à la CNESST lors d'un désaccord au sein d'un comité d'équité salariale.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	différend, comité, équité, salariale, exercice, initial, maintien, travaux, employeur, syndicat
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Différend en équité salariale
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il est possible de soumettre un différend à la CNESST lors d'un désaccord au sein d'un comité d'équité salariale.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Il est possible de soumettre un différend à la CNESST lors d'un désaccord au sein d'un comité d'équité salariale.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Différend en équité salariale
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Il est possible de soumettre un différend à la CNESST lors d'un désaccord au sein d'un comité d'équité salariale.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Plainte-grief-PMSD-Traduc-EN-V004**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Caroline Blain
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Boisvert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/recours-possibles/Pages/recours-possibles.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1024.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Contenu retiré de la page Recours possibles. Création d'une nouvelle page avec ce contenu. https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/recours-possibles/Pages/recours-possibles.aspx https://www.csst.qc.ca/employeurs/maternite/recours-possibles/Pages/recours-possibles.aspx
Titre de la page (anglais)	Plainte ou grief - Pour une maternité sans danger
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plainte ou grief - Pour une maternité sans danger
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-06 : création de la fiche 2019-11-13 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-22 : intégration des commentaires 2019-11-22 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plainte ou grief – Pour une maternité sans danger

Les travailleuses enceintes ou qui allaitent qui croient avoir été traitées injustement à la suite de leur demande au programme Pour une maternité sans danger (PMSD) ont le choix de déposer une plainte à la CNESST ou de faire un grief à titre de syndiquées.

La travailleuse peut soumettre une plainte si elle a été congédiée, suspendue, déplacée ou victime d'une mesure discriminatoire ou de représailles.

Pour déposer une plainte

Dans les 30 jours suivant la sanction, la travailleuse peut soumettre une plainte par écrit à la CNESST. Une copie de la plainte doit être remise à l'employeur.

La travailleuse syndiquée peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective.

À la réception de la plainte

La CNESST envoie un accusé de réception à la partie plaignante et informe l'employeur de la réception de la plainte.

La CNESST transmet la plainte à un médiateur-décideur. Il est chargé du dossier et en assure le traitement en favorisant la médiation.

Si l'employeur et la travailleuse ne trouvent pas de terrain d'entente et qu'elle maintient sa plainte, le médiateur-décideur convoque les parties à une audience. À la suite de cette audience, il rend une décision en accueillant ou en rejetant la plainte. Cette décision peut être contestée dans les 45 jours suivants au Tribunal administratif du travail.

Décisions rendues par les médiateurs-décideurs

Les décisions rendues par les médiateurs-décideurs à la suite d'une plainte en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail sont accessibles au grand public. Vous pouvez les consulter sur le site de la Société québécoise d'information juridique.

Commenté [GM1]: Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/milieu de travail sain/médiation.

Commenté [DM3]: Hyperlien vers TAT https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst/

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Société québécoise d'information juridique. https://soquij.qc.ca/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Programme pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC_200_1024.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Programme Pour une maternité sans danger • Recours possibles – Pour une maternité sans danger
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte ou grief - Pour une maternité sans danger
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont le choix de déposer une plainte ou faire un grief à la suite de leur demande au PMSD.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Plainte, grief, travailleuse, enceinte, programme, maternité, sans, danger, mesure, discriminatoire
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte ou grief - Pour une maternité sans danger
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont le choix de déposer une plainte ou faire un grief à la suite de leur demande au PMSD.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont le choix de déposer une plainte ou faire un grief à la suite de leur demande au PMSD.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte ou grief - Pour une maternité sans danger

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont le choix de déposer une plainte ou faire un grief à la suite de leur demande au PMSD.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-recours-PMSD-Traduc-EN-V004.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Caroline Blain
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML.
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/recours-possibles/Pages/recours-possibles.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Travailler en sécurité pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/pages/dc_200_1024.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Recours - Pour une maternité sans danger
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Recours - Pour une maternité sans danger
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-08 : création de la fiche 2019-11-13 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-22 : intégration des commentaires 2019-11-22 : rédaction finale2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Recours – Pour une maternité sans danger

Les travailleuses enceintes ou qui allaitent peuvent demander la reconsidération ou la révision d'une décision rendue par la CNESST dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger. Elles peuvent également contester l'affectation qui leur a été attribuée dans leur emploi.

Reconsidération d'une décision

La travailleuse peut demander la reconsidération d'une décision de la CNESST dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger :

- dans les 90 jours de la connaissance d'un fait essentiel, si ce dernier n'était pas connu au moment de rendre la décision
- dans les 90 jours qui suivent la décision à la suite d'une erreur

Révision administrative

Si la travailleuse est en désaccord avec la décision de la CNESST concernant l'application du programme Pour une maternité sans danger et qu'elle croit que ses droits n'ont pas été respectés, elle peut demander par écrit la révision administrative dans les 30 jours qui suivent la décision.

Contestation de la révision administrative

Elle peut contester la décision rendue à la suite de la révision administrative en s'adressant au Tribunal administratif du travail dans les 45 jours suivant cette décision.

Contestation de l'affectation

Mêmes dangers

La travailleuse enceinte ou qui allaite peut contester son affectation si le poste ou les tâches qui lui ont été attribués comportent les mêmes dangers que ceux décrits dans le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Son droit à l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être reconnu avant qu'une décision sur la contestation de l'affection soit rendue. Dans ce cas, elle peut poursuivre l'affectation jusqu'au moment de la décision ou arrêter de travailler. Le versement de son indemnité sera rétroactif si la décision confirme la présence des mêmes dangers au poste d'affectation.

Nouveaux dangers

Si elle croit que l'affectation proposée comporte de nouveaux dangers, elle peut obtenir un nouveau Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite confirmant la présence de ces dangers. Elle doit ensuite le remettre à son employeur. La CNESST rendra alors une nouvelle décision sur l'admissibilité au programme et au droit à l'indemnisation.

Incapacité d'accomplir les tâches de l'affectation

Il est possible que la travailleuse n'ait pas la capacité physique, les aptitudes ou la formation nécessaires pour accomplir les tâches de l'affectation que l'employeur lui a confiées. Dans ce cas, elle peut :

- demander au comité de santé et de sécurité ou au représentant à la prévention et à l'employeur d'examiner la situation et de rendre une décision. S'il n'y pas de comité ni de représentant, elle peut adresser sa demande directement à la CNESST
- poursuivre l'affectation jusqu'au moment de la décision ou arrêter de travailler. Le versement de son indemnité sera rétroactif si la décision confirme qu'elle n'est pas en mesure d'accomplir les tâches

La CNESST rend une décision dans les 20 jours qui suivent la demande.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger

Commenté [GM2]: Hyperlien vers https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst/

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/Milieu de travail sain/Programme Pour une maternité sans danger/Affectation

Commenté [FC04]: Hyperlien vers le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx

Commenté [FC05]: Hyperlien vers le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Si la travailleuse n'est pas d'accord avec notre décision, elle a 10 jours pour en demander la révision administrative. Si elle veut contester la décision rendue à la suite de la révision administrative, elle a 10 jours pour en appeler auprès du Tribunal administratif du travail.

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Hyperlien vers https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises	Programme pour une maternité sans danger https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/pages/dc_200_1024.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises	Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1166.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Programme Pour une maternité sans danger • Plainte ou grief - Pour une maternité sans danger
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Recours – Pour une maternité sans danger
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont droit à plusieurs recours dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	travailleuse, enceinte, maternité, sans, danger, programme, reconsidération, révision, contestation, affectation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Recours – Pour une maternité sans danger
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont droit à plusieurs recours dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont droit à plusieurs recours dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Recours – Pour une maternité sans danger
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ont droit à plusieurs recours dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-PlaintesSST-Traduc-EN-V004**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Nom du représentant de secteur	Caroline Blain
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Maryline Gilbert
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/plaintes-sante-securite-travail.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Plaintes en santé et sécurité du travail
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plaintes en santé et sécurité du travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-07: création de la fiche 2019-11-13 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-11-22 : intégration des commentaires 2019-11-22 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plaintes en santé et sécurité du travail

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils pensent avoir été congédiés, suspendus, déplacés ou victimes d'une mesure discriminatoire ou de représailles de la part de leur employeur parce qu'ils ont :

- subi une lésion professionnelle (blessure ou maladie)
- exercé un droit reconnu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)
- exercé une fonction ou un droit reconnu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Déposer une plainte en matière de santé et de sécurité du travail

Le travailleur peut soumettre une plainte dans les 30 jours suivant l'événement en cause. Pour déposer une plainte en matière de santé et de sécurité du travail, il doit :

- remplir le formulaire Plainte en matière de santé et de sécurité du travail – Différend avec votre employeur (plainte en vertu des articles 32 de la LATMP ou 227 de la LSST)
- transmettre le formulaire par la poste, au bureau de la CNESST de votre région ou par télécopieur
- donner une copie de la plainte à l'employeur

À la réception d'une plainte

À la réception d'une plainte, la CNESST transmet un accusé de réception.

Elle transmet la plainte à un médiateur-décideur. Il est chargé du dossier et en assure le traitement en favorisant la médiation.

Si le travailleur et l'employeur ne trouvent pas de terrain d'entente et que le travailleur maintient sa plainte, le médiateur-décideur les convoque à une audience. À la suite de cette audience, il accueille la plainte ou la rejette. Cette décision peut être contestée dans les 45 jours suivants au Tribunal administratif du travail.

Décisions rendues par les médiateurs-décideurs

Les décisions rendues par les médiateurs-décideurs à la suite d'une plainte en vertu de la LATMP ou de la LSST sont accessibles au grand public. Vous pouvez les consulter sur le site de la Société québécoise d'information juridique.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Lien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001

Commenté [GM2]: Hyperlien vers LégisQuébec http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Plainte en matière de santé et de sécurité du travail – Différend avec votre employeur (plainte en vertu des articles 32 de la LATMP ou 227 de la LSST) https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/plainte_contre_employeur.aspx

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Service à la clientèle/Nous joindre

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Prévention et sécurité/milieu de travail sain/médiation

Commenté [GM6]: Hyperlien vers https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst/

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Société québécoise d'information juridique. https://soquij.qc.ca/

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) *Mettre les hyperliens vers les versions anglaises	Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/S-2.1?langCont=fr Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

• Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Cadre d'intervention en médiation-décision en santé et sécurité du travail https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC_200_243.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Plainte en matière de santé et de sécurité du travail – Différend avec votre employeur (plainte en vertu des articles 32 de la LATMP ou 227 de la LSST) https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/plainte_contre_employeur.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Plaintes et recours
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plaintes en santé et sécurité du travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte en santé et sécurité au travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	plainte, santé, sécurité, travail, lésion, professionnelle, droit, discrimination, représailles, fonction
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plaintes en santé et sécurité du travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte en santé et sécurité au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte en santé et sécurité au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plaintes en santé et sécurité du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte en santé et sécurité au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Qualité des services-Traduc-EN-V003.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Secrétariat général et plaintes sur la qualité
Nom du représentant de secteur	Caroline Samson
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Natalie Gagnon
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/plaintes/Pages/plaintes-qualite-services.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Politique de gestion des plaintes sur la qualité des services https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/dc1000-213.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Plaintes sur la qualité des services
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes sur la qualité des services
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-06 : création de la fiche 2019-11-08 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plaintes sur la qualité des services

Nous sommes soucieux de vous offrir des services de qualité et de répondre à vos besoins. Si malgré les efforts déployés, vous n'êtes pas satisfait des services offerts ou rendus par la CNESST, vous pouvez déposer une plainte.

Notre engagement

La qualité des services que nous vous offrons est au cœur de nos priorités. Dans notre Déclaration de services, nous précisions les valeurs qui guident nos actions : respect, équité et professionnalisme. Nous nous engageons par divers moyens à nous assurer que vous soyez satisfaits de nos services.

C'est dans cet esprit que nous avons élaboré la politique de gestion des plaintes sur la qualité des services, qui s'inspire des meilleures pratiques en cette matière.

Les plaintes sont examinées rigoureusement et en toute impartialité conformément à notre Déclaration de services. À la suite de la réception de votre plainte, nous nous engageons à :

- vous rappeler dans un délai de 2 jours ouvrables
- donner une réponse à votre plainte dans un délai de 10 jours ouvrables
- apporter les correctifs nécessaires, si possible

Dépôt d'une plainte concernant la qualité des services

Votre plainte doit être adressée, verbalement ou par écrit, au Service des plaintes sur la qualité. Ce service est indépendant des autres unités administratives de la CNESST.

Votre plainte doit comprendre :

- vos nom et prénom
- votre numéro de téléphone, car nous communiquerons avec vous par ce moyen
- des précisions sur les raisons de votre plainte

Moyens pour déposer une plainte

En ligne

Un formulaire de plainte en ligne est mis à votre disposition pour communiquer avec nous. Vous pouvez également nous transmettre un formulaire en format PDF par la poste ou par télécopieur.

Vous pouvez également communiquer avec nous :

Par la poste
Service des plaintes sur la qualité CNESST Case postale 6056, succursale Centre-ville Montréal (Québec) H3C 4E1

Par téléphone
Téléphone (région de Montréal) : 514 906-3040 Sans frais : 1 800 667-7585 Une boîte vocale est accessible en tout temps.

Par télécopieur
Télécopieur : 514 906-3042

Commenté [GM1]: Hyperlien vers À propos de la CNESST/Déclaration de services.

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Politique de gestion des plaintes sur la qualité des services https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/dc1000-213.aspx

Commenté [GM3]: Hyperlien vers À propos de la CNESST/Déclaration de services.

Commenté [GM4]: Hyperlien vers le Formulaire de plainte en ligne : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/administratifs/formulaire_qualite_services/etape0.aspx

Commenté [GM5]: Formulaire de plainte sur la qualité des services https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/plainte_.aspx

Commenté [GM6]: Mettre en tiroir

Commenté [GM7]: Mettre en tiroir

Commenté [GM8]: Mettre en tiroir.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Par courrier électronique
Aucune information personnelle ou confidentielle ne doit être transmise par courriel.

Protecteur du citoyen

Si vous demeurez insatisfait du traitement de votre plainte et que vous estimez que vous n'avez pas été traité de façon juste et équitable, vous pouvez vous adresser au Protecteur du citoyen.

Commenté [GM9]: Mailto vers plaintes.qualite@cnesst.gouv.qc.ca

Commenté [GM10]: Mettre en tiroir.

Commenté [GM11]: https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Aucun.
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Politique de gestion des plaintes sur la qualité des services https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/Pages/dc1000-213.aspx
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Formulaire de plainte en ligne : https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/administratifs/formulaire_qualite_services/etape0.aspx Formulaire de plainte sur la qualité des services https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/plainte_.aspx
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Plaintes et recours • Déclaration de services
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plaintes sur la qualité des services
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Si vous n'êtes pas satisfait des services offerts ou rendus par la CNESST, vous pouvez déposer une plainte.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	qualité, services, valeur, plainte, respect, équité, professionnalisme, politique, satisfaction, déclaration
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plaintes sur la qualité des services
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Si vous n'êtes pas satisfait des services offerts ou rendus par la CNESST, vous pouvez déposer une plainte.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Si vous n'êtes pas satisfait des services offerts ou rendus par la CNESST, vous pouvez déposer une plainte.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plaintes sur la qualité des services
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Si vous n'êtes pas satisfait des services offerts ou rendus par la CNESST, vous pouvez déposer une plainte.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**SC-Plaintes et recours-Contractuel-Traduc-EN-V002.doc**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	DPBGC
Nom du représentant de secteur	Aucun.
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Aucun.
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/plaintes/Pages/plaintes-processus-contractuel.aspx
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun.
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Plainte au sujet du processus contractuel
Libellé de navigation (anglais)	Service à la clientèle/Plaintes et recours/Plainte au sujet du processus contractuel
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-11-08 : création de la fiche 2019-11-13 : mise à jour de la rédaction 2019-11-13 : harmonisation 2019-11-15 : envoi en révision et commentaires 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2020-01-07 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Plainte au sujet du processus contractuel

Une entreprise ou un groupe d'entreprises peut déposer une plainte à la CNESST au sujet du processus contractuel en vertu de la Loi sur les contrats des organismes publics (LCOP) et la Loi sur l'Autorité des marchés publics (AMP).

Nous mettons à la disposition de notre clientèle un mécanisme de traitement des plaintes dont l'objectif est de recueillir les commentaires, d'analyser les plaintes, et d'en faire le suivi et les recommandations requises.

Définition

La plainte au sujet du processus contractuel vise à dénoncer une décision ou une condition qui n'est pas conforme au cadre normatif lors d'un appel d'offres public ou d'un contrat conclu de gré à gré (LCOP art. 13, al. 1, par. 4).

Les dispositions qui concernent les plaintes s'appliquent aussi à un processus d'homologation de biens ou de qualification de fournisseurs, de prestataires de services ou d'entrepreneurs.

Qui peut déposer une plainte ?

Une entreprise intéressée ou un groupe d'entreprises intéressées à participer au processus d'adjudication ou leur représentant peuvent porter plainte en vertu de l'article 21.0.4 de la LCOP.

Définition d'une entreprise

« Pour l'application de la présente loi, on entend par « entreprise » une personne morale de droit privé, une société en nom collectif, en commandite ou en participation ou une personne physique qui exploite une entreprise individuelle. Avant de porter plainte, il est suggéré de contacter l'organisme public afin d'obtenir toute précision relativement à l'appel d'offres. » (art. 13.1, alinéa 2 de 3 de la LCOP)

À quoi sert le dépôt d'une plainte?

Les plaintes permettent de dénoncer une situation non conforme.

Délai prescrit pour déposer une plainte

Pendant la période de dépôt des plaintes mentionnée dans le document d'appel d'offres ou dans l'avis d'intention et dans le SEAO.

Comment déposer une plainte

Pour déposer une plainte concernant le processus contractuel, veuillez :

1. saisir le numéro de l'appel d'offres visé par votre plainte dans le champ ci-dessous
2. cliquer sur le bouton Valider

Numéro de l'appel d'offres visé par la plainte [ ] Valider

Questions concernant le processus contractuel

Il est possible que vous ayez des interrogations liées au processus contractuel. Les questions, les commentaires et les demandes de précision, d'informations, de changement ou de report ainsi que les observations peuvent être adressés au responsable désigné du processus contractuel, précisé dans les documents d'appels d'offres ou dans le Système électronique d'appel d'offres (SEAO) du gouvernement du Québec.

Autorité des marchés publics

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Loi sur les contrats des organismes publics http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-65.1

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Démarches et formulaires/Fournisseurs/Devenir fournisseur pour la CNESST

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Loi sur les contrats des organismes publics http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-65.1

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Loi sur les contrats des organismes publics http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-65.1

Commenté [GM5]: Hyperlien vers SEAO : https://seao.ca/

Commenté [GM6]: Fonctionnalité déjà existante sur le site.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Au terme de cette démarche, vous pouvez vous adresser à l'Autorité des marchés publics (AMP) si vous estimez que votre dossier n'a pas été traité de façon juste et équitable. Vous avez 3 jours pour formuler une plainte à l'AMP à partir du moment où nous rendons notre décision.

Commenté [GM7]: Loi sur l'Autorité des marchés publics http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-33.2.1

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Loi sur les contrats des organismes publics http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-65.1 Loi sur l'Autorité des marchés publics http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-33.2.1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Aucun.
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Devenir fournisseur à la CNESST
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Plainte au sujet du processus contractuel
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Une entreprise ou un groupe d'entreprises peut déposer une plainte à la CNESST au sujet du processus contractuel
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	plainte, processus, contractuel, entreprises, fournisseurs, entrepreneurs, prestataires, appel, offres, SEAO

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Plainte au sujet du processus contractuel
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Une entreprise ou un groupe d'entreprises peut déposer une plainte à la CNESST au sujet du processus contractuel
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Une entreprise ou un groupe d'entreprises peut déposer une plainte à la CNESST au sujet du processus contractuel
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Plainte au sujet du processus contractuel
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Une entreprise ou un groupe d'entreprises peut déposer une plainte à la CNESST au sujet du processus contractuel

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-AdoptionNaissance-CongéMaternité-ApprobFinMD-V005**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-une-personne-salariee/index.html https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-employeur/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé de maternité** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html, **Vous êtes un salarié** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-une-personne-salariee/index.html, **Vous êtes un employeur** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Maternity leave
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de maternité
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-22 : envoi en révision et commentaires 2019-12-13 : rédaction finale 2019-12-13 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Maternity leave

In order to care for her unborn child and recover from childbirth, a pregnant worker is entitled to maternity leave without pay for 18 consecutive weeks. Only the biological mother is entitled to maternity leave. During her leave, her employment relationship is protected and she may be entitled to benefits under the Québec Parental Insurance Plan.

If the worker continues to make contributions to the various group insurance and pension plans during her leave, the employer must do likewise.

After her maternity leave, the worker may be entitled to parental leave.

Beginning and end of maternity leave

The leave may begin as of the 16th week before the expected date of delivery and end no later than 18 weeks after the delivery.

If the delivery occurs after the expected date, the worker is entitled to at least 2 weeks of maternity leave after the delivery, even if she has already used up her 18 weeks.

> Example
>
> Laura decided that her 18-week maternity leave began 16 weeks before her due date and would end 2 weeks after the birth.
>
> If she gave birth a week later than expected, she could take an additional week of maternity leave to have a minimum of 2 weeks of maternity leave after the delivery.

The worker may divide her leave before and after the date of delivery. She may also ask her employer to suspend, divide or extend her maternity leave if her health or her child’s health requires it.

If the pregnant woman is still working in the 6th week before her expected date of delivery, her employer may require her to produce a written medical certificate stating that she is fit to work. If she does not provide the certificate within 8 days, her employer may oblige her to start her maternity leave by giving her written notice.

During pregnancy

If the worker's job involves hazards for her or her unborn child, she may be eligible for the For a Safe Maternity Experience Program.

If the worker has to stop working because her pregnancy endangers her health or that of her unborn child or there is a risk of termination of pregnancy, she may be entitled to special maternity leave.

> **Examinations related to pregnancy**
>
> A pregnant worker may be absent from work as often as necessary, without pay, for examinations related to her pregnancy. She must inform her employer of her appointments as soon as possible.

Informing the employer

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

The worker must give her employer written notice stating the date the leave will begin and the date she expects to return to work. It must be given to her employer 3 weeks before she goes on maternity leave.

The notice must always be accompanied by a medical certificate or a written report signed by a midwife confirming the pregnancy and the expected date of delivery.

The period for informing the employer may be shorter than 3 weeks if the worker's health obliges her to leave earlier. In this case, she will have to provide a medical certificate stating the reasons why she is obliged to leave work.

In the event of a termination of pregnancy or preterm delivery, the worker must give her employer written notice as soon as possible informing them of the event and the date she expects to return to work. The notice must be accompanied by a medical certificate attesting to the event.

Return to work

When the worker returns to work, her employer must reinstate her in her regular position and give her the wages and benefits she would have been entitled to had she remained at work.

The worker may return to work before the date stated in the written notice she gave her employer. In this case, she must give her employer new notice, in writing, at least 3 weeks before her return.

If the worker wishes to return to work less than 2 weeks after giving birth, her employer may require a written medical certificate stating that she is fit to return to work.

If her position was abolished while she was on leave, the worker retains the rights and privileges she would have been entitled to had she remained at work.

If the worker does not return to work on the scheduled date, her employer may consider her to have resigned. However, it is preferable that the employer try to contact the person before the end of her leave to confirm her return date.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	**Saviez-vous qu'un employeur qui termine en retard son exercice d'équité salariale doit payer rétroactivement les ajustements salariaux à tous les travailleurs, même ceux qui sont en congé?**

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

	L'employeur doit verser les ajustements salariaux à tous les travailleuses et travailleurs qui occupent ou qui ont occupé un emploi visé par les ajustements, même si ces travailleurs sont en congé de maternité, de paternité ou parental.
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Interruption de grossesse • Vacances annuelles
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Maternity leave
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	In order to care for her unborn child, a pregnant worker is entitled to maternity leave without pay for 18 consecutive weeks.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	leave, maternity, pregnancy, delivery, examination, return, work, birth, division, suspension
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de maternité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de maternité
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Pour accueillir son enfant à naître, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-Adoption ou naissance-congé-paternité-ApprobFin-Equipe-V005**
Rédacteur	Équipe de rédaction
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé de paternité** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html **Vous êtes un salarié** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/vous-etes-salarie/index.html **Vous êtes un employeur** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Paternity leave
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Congé de paternité
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-10 : rédaction 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-02-18 : intégration commentaire approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Paternity leave

Upon the birth of his child, a worker is entitled to 5 consecutive weeks of paternity leave without pay. During his leave, his employment relationship is protected and he may be entitled to benefits under the Québec Parental Insurance Plan.

If the worker continues to make his contributions to the various group insurance and pension plans during his leave, the employer must do likewise.

After his paternity leave, the worker may be entitled to parental leave.

Beginning and end of paternity leave

The leave may begin as of the week of the child's birth and end no later than 52 weeks after the child's birth.

The leave must be taken continuously, that is, without interruption, unless an agreement is reached with the employer. In some situations, the leave may be suspended, divided or extended.

Paternity leave cannot be transferred to or shared with the mother.

Informing the employer

The worker must give his employer written notice stating the date the leave will begin and the date he expects to return to work. The notice must be given to his employer at least 3 weeks before he goes on leave. This period may be shorter if the birth of the child occurs before the expected date of delivery.

Return to work

When the worker returns to work, his employer must reinstate him in his regular position and give him the wages and benefits he would have been entitled to had he remained at work.

The worker may choose to return to work before the date stated in the written notice. The worker must give his employer new notice, in writing, at least 3 weeks before the date of his return.

If his position was abolished while he was on leave, he retains the same rights and privileges he would have been entitled to had he remained at work.

If the worker does not return to work on the scheduled date, his employer may consider him to have resigned. It is preferable for the employer to try to contact the person before the end of his leave to confirm his return date.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Paternity leave
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Upon the birth of his child, a worker is entitled to 5 consecutive weeks of paternity leave without pay.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Leave, paternity, birth, child, delivery, return, work, birth, division, suspension
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de paternité
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de paternité

Commenté [TDM1]: À supprimer? Répétition.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-AdoptionNaissance_Conge5jours-ApprobFinST-V002**
Rédacteur	Stéphanie Towner
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Dépliant Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Changement de titre de page
Titre de la page	Five-day leave
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé de 5 jours
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-21 : création de la fiche 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Five-day leave

Both parents (biological or adoptive) may be absent from work for 5 days, the first 2 days of which are paid, for:

- the birth or adoption of a child
- a termination of pregnancy that occurs as of the 20th week of pregnancy

They may take this leave regardless of the length of their uninterrupted service with their employer.

If the mother is already on maternity leave or the father on paternity leave, they are not entitled to this leave.

Example

Carolanne's due date is October 23. She had planned to start her maternity leave on October 9, 2 weeks before her due date. However, she gives birth earlier than expected, on September 30.

Carolanne is therefore entitled to the 5 days of leave, the first 2 days of which are paid, since she was not already on maternity leave. In this case, her maternity leave will begin the week after her delivery.

This leave can be added to other leaves related to the birth or adoption of a child. It must be taken within 15 days of the child's arrival in the home or the termination of pregnancy.

At the request of the father or mother, this leave may be divided into days. It can also be divided into hours if the employer agrees.

Informing the employer

The worker must inform their employer in writing of their absence as soon as possible.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	aucun
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	
Publications en lien avec le contenu	aucune
Formulaires en lien avec le contenu	aucun
Multimédia en lien avec le contenu	aucun
Liens pertinents	Aucun
Contenus promotionnels connexes	aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) (Traduire ce qui est en jaune)

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Five-day leave
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Both parents (biological or adoptive) may be absent from work for 5 days, the first 2 days of which are paid, for the birth or adoption of a child.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Leave, parents, birth, adoption, pregnancy, paternity, maternity, termination, absence, child
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Congé de 5 jours
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé de 5 jours
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les 2 parents (biologiques ou adoptifs) peuvent prendre un congé de 5 jours, dont les 2 premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-Adoption ou naissance-congé-parental-ApprobFinMD-V004**
Rédacteur	Maud Duchesne
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé parental** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html **Vous êtes un salarié** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/vous-etes-salarie/index.html **Vous êtes un employeur** https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/vous-etes-employeur/index.html
Titre de la page	Parental leave
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Congé parental
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-22 : mise à jour de la rédaction 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Parental leave

Parents of a newborn or a newly adopted child are entitled to parental leave without pay of up to 52 weeks. During their leave, their employment relationship with their employer is protected. Parents may be entitled to benefits under the Québec Parental Insurance Plan.

Beginning and end of parental leave

In the case of a birth, parental leave begins the week of the child's birth. It is in addition to the 18-week maternity leave or the 5-week paternity leave. The leave ends no later than 70 weeks after the child’s birth.

In the case of an adoption, each adoptive parent is entitled to 52 weeks of parental leave. The leave may begin no earlier than the week in which the child is entrusted to their adoptive parents or when the parents leave work to travel outside Québec to pick up their child. The leave ends no later than 70 weeks after this.

In the case of a same-sex couple, both parents are entitled to parental leave if the relationship between the child and their fathers or mothers was established in the birth certificate or adoption judgment.

Parental leave must be taken continuously, that is, without interruption, unless an agreement is reached with the employer. In some situations, the leave may be suspended, divided or extended.

Informing the employer

The worker must give their employer verbal or written notice specifying the date their leave will begin and the date they expect to return to work at least 3 weeks before they go on leave. This period may be shorter if the parent must stay with the child or the mother because of their health.

Return to work

When the parent returns to work, the employer must reinstate them in their regular position and give them the wages and benefits they would have been entitled to had they remained at work.

The parent may return to work before the date stated in their written notice. They must give the employer new notice, in writing, 3 weeks before the date of their return.

If their position was abolished while they were on leave, the parent retains the same rights and privileges they would have been entitled to had they remained at work.

If the parent does not return to work on the scheduled date, their employer may consider them to have resigned. However, it is preferable for the employer to try to contact the person before the end of their leave to confirm their return date.

Part-time or intermittent return

The parent may return to work on a part-time or intermittent basis if their employer agrees. The maximum length of parental leave is still 52 weeks and the leave must end no later than 70 weeks after the birth or adoption.

For example, if the employer agrees to a return to work for two days a week during parental leave, the person is still considered to be on parental leave during this time.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Congé parental
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Parents of a newborn or a person who adopts a child are entitled to parental leave without pay of up to 52 weeks.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Leave, parental, adoption, birth, maternity, paternity, return, work, division, suspension
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Parental leave
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Congé parental
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les parents d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant -ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-Adoption ou naissance-Adoption-ApprobFin-CF-V005.docx**
Rédacteur	Caroline Fortin
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Congé parental : https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html Adoption et naissance : https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-et-adoption/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Dépliant Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création de la page
Titre de la page	Adoption
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/Adoption
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-15 : création de la fiche 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-12 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Adoption

Parental leave is provided for workers who adopt a child so that they can take time to welcome the child.

Five-day leave for adoption

When a child is adopted, both adoptive parents are entitled to 5 days leave regardless of the length of their uninterrupted service with their employer. The first 2 days are paid. A person who adopts their spouse's child is also entitled to this leave.

Parental leave

Each parent who adopts a child is entitled to 52 weeks of parental leave. Parental leave may begin, at the earliest, the week in which the child is entrusted to the adoptive parents or when the parents leave work to travel outside Québec to pick up their child.

Parental leave ends no later than 70 weeks after the child is entrusted to their adoptive parents.

Parental leave must be taken continuously, that is, without interruption, unless an agreement is reached with the employer. In some situations, the leave may be suspended, divided or extended.

In the case of an adoption, the child's age does not affect the right to parental leave.

Example

Stéphane adopts the 20-year-old son of his wife, Christine. Stéphane is entitled to parental leave even if the child he adopts is 20 years old when he is adopted.

In the case of a same-sex couple, both parents are entitled to parental leave if the relationship between the child and their fathers or mothers was established at the time of the adoption judgment.

Family or parental obligations

Parents who adopt a child also have the right to take time off work to fulfil family or parental obligations, such as when their child is sick.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu	Dépliant Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Obligations parentales ou familiales
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Adoption
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Leave is provided for workers who adopt a child so that they can take time to welcome the child.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Adoption, leave, adopt, parental, family, child
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Adoption
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Adoption
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Des congés sont prévus pour les travailleuses et travailleurs qui adoptent un enfant pour qu'ils puissent prendre le temps de l'accueillir.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)	**CT-C-Famille-AdopNaissance-SuspensionDivisionProlongation-ApprobFinEquipe-V002**
Rédacteur	Équipe de rédaction
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Aucun
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Aucun
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Fusion des pages **Congé de paternité**, https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html
Titre de la page	Suspension, division or extension of leave
Libellé de navigation	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Adoption ou naissance/ Suspension, division ou prolongation du congé
Langue (FR ou EN)	FR
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-18 : création de la fiche 2019-10-10 : rédaction 2019-10-16 : envoi en harmonisation 2019-10-21 : mise à jour de la rédaction 2019-10-22 : harmonisation 2 2019-10-23 : envoi en révision et commentaires 2019-12-13 : rédaction finale 2019-12-16 : envoi en révision linguistique 2020-01-15 : intégration de la révision linguistique 2020-01-15 : envoi en approbation finale 2020-03-10 : assurance qualité

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTMLTraduire uniquement le texte surligné en jaune

Suspension, division or extension of leave

When a newborn child has to be hospitalized, maternity, paternity and parental leave may be suspended if the parent chooses to return to work temporarily during the hospitalization. In such cases, an agreement must be reached with the employer.

These leaves are normally taken on a continuous basis. The parent may divide these leaves into weeks in some specific situations.

For example, if the child's hospitalization is short and the parent wants to stay with the child, the leave may be divided into weeks, but not days.

Example

Hugo's wife gave birth to their first child last week. Hugo had agreed with his employer that as soon as the baby was born, he would begin his 5-week paternity leave.

But, bad news, Hugo's son has to go back to hospital. Although the leave must be taken on a continuous basis, Hugo asks his employer to allow him to return to work and continue his paternity leave when his child comes home. Because Hugo's child is hospitalized, his paternity leave may be suspended.

Situations that allow the worker to divide the leave

- Hospitalization of a newborn
- Serious illness or accident of one of the parents or one of their parents
- Serious illness or accident of a person for whom one of them acts as a caregiver.
- Serious injury to their minor child as a result of a criminal offence
- Disappearance or death of their minor child
- Suicide of the spouse, father, mother or their child of full age
- Death of the spouse or their child of full age as a result of a criminal offence

Extension of leave

Maternity, paternity and parental leave can be extended if the health of the newborn requires it.
In all cases, the worker must provide a medical certificate to the employer before the end of their leave.

Maternity leave can also be extended if the mother's condition requires it. The leave will be extended for the length of time indicated on the medical certificate.

During the extension of the leave, without pay, the employment relationship with the employer is protected.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Images, schémas, graphiques) – Au besoin	
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Guide interprétation et jurisprudence - Art. 79.7 à 81.17.6 https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun
Publications en lien avec le contenu	Bientôt parent? https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Pages/DC-100-1774.aspx
Formulaires en lien avec le contenu	Aucun
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun
Liens pertinents	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) https://www.rqap.gouv.qc.ca/
Contenus promotionnels connexes	Aucun
Sujets qui pourraient vous intéresser	• Obligations familiales • Accident ou maladie non lié au travail • Victime d'un acte criminel • Disparition • Suicide • Décès
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs) Traduire uniquement le texte surligné en jaune

---

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Suspension, division or extension of leave
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	A parent may suspend, divide or extend their maternity, paternity or parental leave in certain situations.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Division, suspension, extension, leave, paternity, maternity, parental, child
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Suspension, division ou prolongation du congé
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.
twitter:card	Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Suspension, division ou prolongation du congé
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le parent peut suspendre, diviser ou prolonger son congé de maternité, de paternité ou parental dans certaines situations.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Liés à la famille-Obligations-familiales-Traduc-EN-V005**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/obligations-familiales/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun
Titre de la page (anglais)	Obligations parentales ou familiales
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-25 : création de la fiche 2019-10-11 : mise à jour de la rédaction 2019-10-18 : harmonisation 2019-10-21 : envoi en révision et commentaires 2019-10-31 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour approbation 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Obligations parentales ou familiales

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales ou familiales. Durant leur absence, qu'elle soit courte ou prolongée, leur lien d'emploi est protégé.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Pratiques interdites.

Absences de courte durée

Le travailleur peut s'absenter de son travail 10 jours par année pour remplir des obligations liées à :

- la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint
- la santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant

Commenté [FC02]: Hyperlien vers le lexique pour la définition de parent.

Commenté [FC03]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Proche aidant

Si l'employeur l'autorise, ces journées d'absence peuvent être divisées en demi-journées ou en heures.

Lorsque le travailleur prévoit s'absenter, il doit en aviser son employeur et prendre les moyens raisonnables pour limiter la durée de l'absence. Si les circonstances le justifient, l'employeur peut demander un document attestant les raisons et la durée de l'absence.

Jours d'absence payés

Si le travailleur est au service de son employeur depuis au moins 3 mois, les 2 premières journées pour lesquelles il s'absente pour l'un ou l'autre des motifs suivants sont payées :

- nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe
- nécessité de remplir des obligations familiales à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige
- en cas de maladie ou d'accident
- pour son don d'organes ou de tissus
- à la suite de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel

Commenté [FC04]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Proche aidant

Commenté [GM5]: Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Don d'organe

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/ Victime de violence conjugale ou à caractère sexuel

Il a droit à un total de 2 journées d'absence payées par année civile (1er janvier au 31 décembre). Ces journées peuvent être divisées en heures si l'employeur l'autorise.

Elles ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre ni être remplacées par une indemnité.

Ces journées ne peuvent pas être prises pour des raisons personnelles. Par exemple, un travailleur ne pourrait pas prendre une de ces journées pour aller signer des documents chez le notaire.

Exemples

Le père de Charles ne peut voyager seul en raison de son état de santé. Il doit se faire opérer dans une autre ville et il doit être accompagné. Charles a le droit de s'absenter du travail puisqu'il doit prendre soin de son père, en raison de son état de santé. Deux de ces journées d'absence pourraient alors lui être payées.

La mère de François lui demande de l'accompagner pour de courtes vacances en raison de sa santé fragile. François ne peut pas dire qu'il s'absente à cause de l'état de santé de sa mère puisque la vraie raison du congé est le déplacement en voyage. Il ne pourrait donc avoir droit aux journées d'absence payées pour accompagner sa mère en voyage.

Calcul du salaire pour les journées d'absence payées

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Le calcul du salaire des journées d'absence se fait de la même manière que celui de l'indemnité pour les jours fériés. Chaque journée de congé est calculée selon 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé et exclut les heures supplémentaires.

Dans le cas où le fractionnement des journées en heures est autorisé par l'employeur, la rémunération doit être calculée en fonction du nombre d'heures d'absence.

Si l'employeur n'autorise pas le fractionnement de ces journées en heures, le travailleur qui s'absente pour une partie de la journée prend un congé sans salaire pour la période de l'absence. Il conserve le droit à ses 2 journées complètes d'absence rémunérée.

Exemple :

Annabelle doit s'absenter du travail pour une durée de 3 heures en raison d'un rendez-vous urgent chez le dentiste pour sa fille. Elle travaille 35 heures par semaine, 7 heures par jour, et elle gagne 18 $ l'heure. Comment son employeur calculera-t-il son salaire pour cette absence payée?

Calcul du salaire gagné durant les 4 semaines de paye précédant l'absence :
140 h (35+35+35+35) x 18 $ = 2 520 $

Calcul du montant à verser pour une journée d'absence :
2 520 $ ÷ 20 = 126 $

Proportion du montant en fonction du nombre d'heures d'absence :
126 $ ÷ 7 h = 18 $/h
18 $ x 3 heures d'absence = 54 $
18 x 5 heures travaillées = 90 $

L'employeur d'Annabelle devra lui verser un montant de 54 $ en plus des 5 heures où elle a travaillé cette journée-là :
90 $ (salaire) + 54 $ (montant pour l'absence de 3 h) = 144 $

N'hésitez pas à utiliser monCalcul pour calculer les indemnités.

Absence prolongée

Un travailleur peut s'absenter :

- jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est nécessaire auprès d'un proche en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave
- jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois si la personne gravement malade souffre d'une maladie potentiellement mortelle
- jusqu'à 36 semaines sur 12 mois si la personne gravement malade ou victime d'un accident est un enfant mineur

Commenté [GM8]: Conditions de travail/Congés/Jours fériés/Calculer les indemnités pour un jour férié

Commenté [GM9]: Hyperlien vers MonCalcul : https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	**Mon Calcul** https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Maladie ou accident non lié au travail • Proche aidant • Droit de retour au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Obligations parentales ou familiales
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales ou familiales.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	absence, congé, obligation, familiale, temps, plein, partiel, garde, santé, éducation
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Obligations parentales ou familiales

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales ou familiales.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales ou familiales.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Obligations parentales ou familiales
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales ou familiales.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Liés à la famille-Mariage ou union civile-Traduc-EN-V004**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/mariage-ou-union-civile/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Mariage ou union civile
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Mariage ou union civile
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-30 : création de la fiche 2019-10-11 : mise à jour de la rédaction 2019-10-18 : harmonisation 2019-10-21 : envoi en révision et commentaires 2019-10-29 : intégration des commentaires 2019-10-29 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Mariage ou union civile

Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour leur mariage ou leur union civile. Leur lien d'emploi est protégé.

Congé pour mariage ou union civile

Le travailleur a droit à 1 jour de congé payé pour son mariage ou son union civile lorsque l'événement a lieu une journée travaillée.

Il a aussi droit à 1 jour de congé non payé lorsque l'événement a lieu une journée travaillée pour le mariage ou l'union civile de :

- son enfant
- son père ou sa mère
- son frère ou sa sœur
- l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe

Dans tous les cas, il doit avertir son employeur de son absence au moins une semaine à l'avance. L'absence ne peut pas être reportée à une date ultérieure.

Exemples

Philippe travaille normalement du mercredi au dimanche de 8 h à 17 h. Son mariage doit avoir lieu le vendredi à 13 heures. Paul a droit à 1 jour de congé payé pour célébrer son mariage puisqu'il travaille normalement le vendredi.

Mayra travaille du lundi au vendredi de midi à 20 h. Son mariage doit avoir lieu le samedi à 11 heures. Mayra n'a pas droit à 1 jour de congé payé puisqu'elle ne travaille pas normalement le samedi.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Mariage ou union civile
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour leur mariage, ou celui d'un proche, ou une union civile.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	mariage, union, civile, congé, absence, proche, employeur, payé, travail, emploi
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Mariage ou union civile
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour leur mariage, ou celui d'un proche, ou une union civile.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour leur mariage, ou celui d'un proche, ou une union civile.
twitter:title	Mariage ou union civile

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

(Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour leur mariage, ou celui d'un proche, ou une union civile.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Liés à la famille-Décès-Traduc-EN-V004**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Ce qui concerne le volet disparition est traité dans une nouvelle page. Ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sera traité dans la page Industrie du vêtement.
Titre de la page (anglais)	Décès
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Décès
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-30 : création de la fiche 2019-10-11 : mise à jour de la rédaction 2019-10-18 : harmonisation 2019-10-21 : envoi en révision et commentaires 2019-10-29 : intégration des commentaires 2019-10-29 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Décès

Si vous consultez cette page à la suite du décès d'un proche, nous comprenons que vous vivez des moments difficiles.

En cas de décès d'un proche, les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail. Durant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Décès ou funérailles d'un proche

Le travailleur a droit à 5 journées de congé, dont 2 payées, lors du décès ou des funérailles de :

- son conjoint ou sa conjointe
- son enfant
- l'enfant de son conjoint ou sa conjointe
- son père ou sa mère
- son frère ou sa sœur

Il peut aussi s'absenter du travail 1 journée sans salaire lors du décès ou des funérailles :

- de son gendre ou de sa belle-fille
- d'un de ses grands-parents
- d'un de ses petits-enfants
- d'un de ses beaux-parents (père ou mère de son conjoint ou sa conjointe)
- de son beau-frère ou de sa belle-sœur (frère ou sœur de son conjoint ou sa conjointe)

Le congé doit être pris entre le moment du décès et les funérailles. Ainsi, certains jours de congé pourraient être utilisés au moment du décès puis, après un retour au travail, d'autres jours de congé pourraient être pris lors des funérailles.

Décès d'un enfant mineur

Le travailleur peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 104 semaines à la suite du décès de son enfant mineur.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin *Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec)	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises** • Pour les contenus « normes du travail » : les articles de loi se trouvent dans les pages du site actuel, reprendre ces mêmes numéros et référer à LégisQuébec. • Pour les contenus SST et ES : référer à la loi en général.	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu mettre en lien avec le document FAQ sites actuels.docx (dans Documentation et références du répertoire 06-Rédaction)	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Travailleurs de l'industrie du vêtement • Victime d'acte criminel et son entourage • Droit de retour au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Décès
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du décès d'un proche.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Décès, suicide, proche, parent, père, mère, enfant, congé, absence, payé
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Décès
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du décès d'un proche.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du décès d'un proche.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Décès
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du décès d'un proche.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Liés à la famille-Suicide-Traduc-EN-V004**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Ce qui concerne le volet disparition est traité dans une nouvelle page. Ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement sera traité dans la page Industrie du vêtement.
Titre de la page (anglais)	Suicide
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Suicide
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-09-30 : création de la fiche 2019-10-11 : mise à jour de la rédaction 2019-10-18 : harmonisation 2019-10-21 : envoi en révision et commentaires 2019-10-29 : intégration des commentaires 2019-10-29 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-19 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Suicide

Si vous consultez cette page à la suite du suicide d'un proche, nous comprenons que vous vivez des moments difficiles.

En cas de suicide d'un proche, les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail. Durant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Dans le cas du suicide de :

- son conjoint ou sa conjointe
- son père ou de sa mère
- son enfant majeur

le travailleur peut s'absenter de son travail, sans salaire, jusqu'à 104 semaines.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel **(Images, schémas, graphiques) – Au besoin** ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises**	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser ***Mettre les libellés anglais**	• Droit de retour au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Suicide
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du suicide d'un proche.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	Décès, suicide, proche, parent, père, mère, enfant, congé, absence, payé
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Suicide
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du suicide d'un proche.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du suicide d'un proche.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Suicide
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail dans le cas du suicide d'un proche.

Intégration (à compléter par l'intégrateur)) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Liés à la famille-Disparition-enfant-mineur-Traduc-EN-V003**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/deces-disparition-ou-suicide/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Création d'une nouvelle page.
Titre de la page (anglais)	Disparition d'un enfant mineur
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/ Liés à la famille/Disparition d'un enfant mineur
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-03 : création de la fiche 2019-10-11 : mise à jour de la rédaction 2019-10-18 : harmonisation 2019-10-21 : envoi en révision et commentaires 2019-11-03 : rédaction finale 2019-11-03 : envoi en révision lingusitique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-19 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Disparition d'un enfant mineur

Si vous consultez cette page à la suite de la disparition de votre enfant mineur, nous comprenons que vous vivez des moments difficiles.

En tant que parents, les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 104 semaines, peu importe la durée de leur service continu, dans le cas de la disparition de leur enfant mineur. Durant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Si l'enfant est retrouvé sauf, le travailleur doit ensuite retourner au travail à l'intérieur d'un délai de 11 jours.

Commenté [GM1]: Hyperlien vers la définition du lexique pour service continu.

Commenté [FC02]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises**	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-et-les-conges-pour-raisons-familiales-ou-parentales-art-797-a-81176/797/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	Aucun.
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Disparition d'un enfant mineur
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter de leur emploi dans le cas de la disparition de leur enfant mineur.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	disparition, enfant, mineur, absence, semaines, emploi, travail, retour, service, continu
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Disparition d'un enfant mineur
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter de leur emploi dans le cas de la disparition de leur enfant mineur.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter de leur emploi dans le cas de la disparition de leur enfant mineur.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Disparition d'un enfant mineur
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter de leur emploi dans le cas de la disparition de leur enfant mineur.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Maladie ou accident-Traduc-EN-V004**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-don-dorganes-ou-de-tissus-accident-violence-conjugale-violence-a-caractere-sexuel/index.html
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Les sujets don d'organes, violence conjugale et violence à caractère sexuel sont traités dans d'autres pages.
Titre de la page (anglais)	Maladie ou accident non lié au travail
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-02 : création de la fiche 2019-10-11 : mise à jour de la rédaction 2019-10-21 : harmonisation 2019-10-21 : envoi en révision et commentaires 2019-10-29 : intégration des commentaires 2019-10-29 : rédaction finale 2019-12-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration 2019-12-19 : assurance qualité (déc. 2019)

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Maladie ou accident non lié au travail

Le lien d'emploi est protégé pour les travailleuses et travailleurs qui s'absentent de leur travail en cas de maladie ou d'accident non lié au travail. L'employeur ne peut pas donner de sanctions parce que la personne s'est absentée.

Jours d'absence payés

Si le travailleur est au service de son employeur depuis au moins 3 mois, les 2 premiers jours pour lesquels il s'absente pour l'un ou l'autre des motifs suivants sont payés :

- en cas de maladie ou d'accident
- nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe
- nécessité de remplir des obligations familiales à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige
- pour son don d'organes ou de tissus
- à la suite de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel

Il a droit à un total de 2 jours d'absence payés par année civile (1er janvier au 31 décembre). Ils ne peuvent pas être reportés d'une année à l'autre ni remplacés par une indemnité.

Le fractionnement de ces journées d'absence payées n'est pas prévu par la loi. Si le travailleur s'absente seulement une partie de la journée pour maladie ou pour un autre motif lié à sa santé, il doit prendre un congé sans salaire. Il conserve toutefois le droit à ses jours complets d'absence payés.

Un employeur pourrait cependant autoriser le fractionnement de ces journées. Dans ce cas, la rémunération doit être calculée en fonction du nombre d'heures d'absence.

Calcul du salaire pour les journées d'absence payées

Le calcul du salaire des journées d'absence se fait de la même manière que celui de l'indemnité pour les jours fériés. Chaque journée de congé est calculée selon 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé et exclut les heures supplémentaires.

Exemple :

Fannie est absente de son travail depuis 3 jours pour cause de maladie. Elle travaille 40 heures par semaine, 8 heures par jour, et elle gagne 20 $ l'heure.

Fannie a droit à 2 journées d'absence payées par année pour des raisons liées à la santé. Si elle n'a pas déjà utilisé ces 2 journées de congé, son employeur doit lui payer 2 des jours d'absence.

Calcul du salaire gagné durant les 4 semaines de paye précédant l'absence :
160 h (40+40+40+40) x 20 $ = 3 200 $

Calcul du montant à verser pour une journée d'absence
3 200 $ ÷ 20 = 160 $

L'employeur devra verser à Fannie 320 $ (160 $ + 160 $) pour ces 2 journées d'absence.

N'hésitez pas à utiliser monCalcul pour calculer les indemnités.

Durée de l'absence protégée

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [GM2]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Proche-aidant

Commenté [GM3]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Don d'organe

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/ Victime de violence conjugale ou à caractère sexuel

Commenté [GM5]: Conditions de travail/Congés/Jours fériés/Calculer les indemnités pour un jour férié

Commenté [GM6]: Hyperlien vers MonCalcul : https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Un travailleur peut s'absenter pour une longue période en raison d'un accident ou d'une maladie. Cette absence peut être de 26 semaines sans salaire sur une période de 12 mois s'il a une maladie ou s'il est victime d'un accident qui n'est pas en lien avec son travail et qui le rend incapable de travailler.

Il doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible.

Si les circonstances le justifient, son employeur peut demander un document officiel attestant les raisons et la durée de l'absence.

En cas de maladie ou d'accident en lien avec le travail, d'autres dispositions s'appliquent.

Commenté [GM7]: Hyperlien vers la page sur les maladies et accident liés au travail.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises**	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	**Mon Calcul** https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/moncalcul/index.html Guide interprétation et jurisprudence https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/les-absences-pour-cause-de-maladie-de-don-dorgane-ou-de-tissus-daccident-de-violence-conjugale-de-violence-a-caractere-sexuel-ou-dacte-criminel-art-791-a-796/791/index.html
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Obligations parentales ou familiales • Maladie ou accident lié au travail • Droit de retour au travail
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Maladie ou accident non lié au travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin)	Le lien d'emploi est protégé pour les travailleuses et travailleurs qui s'absentent de leur travail en cas de maladie ou d'accident non lié au travail.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	maladie, accident, congé, absence, emploi, lésion, professionnelle, santé, salaire, poste
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Maladie ou accident non lié au travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le lien d'emploi est protégé pour les travailleuses et travailleurs qui s'absentent de leur travail en cas de maladie ou d'accident non lié au travail.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Le lien d'emploi est protégé pour les travailleuses et travailleurs qui s'absentent de leur travail en cas de maladie ou d'accident non lié au travail.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Maladie ou accident non lié au travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Le lien d'emploi est protégé pour les travailleuses et travailleurs qui s'absentent de leur travail en cas de maladie ou d'accident non lié au travail.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Information générale (à compléter par tous les rédacteurs) (Ne pas traduire cette section)

Numéro/nom de la fiche : (Catégorie-Thème-Sujet-Étapes et Initiale du rédacteur-Version001.docx)) *Mettre libellés anglais	**CT-C-Droit de retour au travail-RevLing-MG-V004**
Rédacteur	Marc Gadoury
Vice-présidence ou direction responsable du contenu	Vice-Présidence aux normes du travail SST
Nom du représentant de secteur	Nathalie Roxbourgh
Conseiller en communication stratégique à la DGC	Véronique Pagé
Type de contenu (Page HTML, Vidéo, Publication, Tableau, Fonctionnalité, Contenu réutilisable)	Page HTML
URL(s) de référence Hyperlien(s) de la ou des pages actuelles ayant servi à la rédaction de cette page	Aucun.
Sources Contenu complémentaire (ex. contenu provenant d'une publication) ayant servi à la rédaction	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Incidence (Changement de libellé, interdépendance, suppression d'une page, etc.)	Aucun.
Titre de la page (anglais)	Droit de retour au travail
Libellé de navigation (anglais)	Conditions de travail/Congés/Droit de retour au travail
Langue (FR ou EN)	EN
Historique Création, mise à jour, envoi au secteur et retour du secteur (révision et commentaires, approbation finale), envoi et retour révision linguistique, envoi et retour traduction s'il y a lieu, modification suite aux tests d'utilisabilité, mise en ligne	2019-10-29 : création de la fiche 2019-11-03 : mise à jour de la rédaction 2019-11-03 : envoi en révision et commentaires 2019-11-03 : envoi en révision linguistique 2019-12-11 : envoi en approbation finale 2019-12-18 : prêt pour intégration

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Contenus des pages HTML (Traduire ce qui est en jaune)

Droit de retour au travail

Après une absence sur plusieurs semaines

Le lien d'emploi des travailleuses et travailleurs est protégé lorsqu'ils doivent s'absenter plusieurs semaines pour des événements liés à la famille, en raison d'une maladie ou d'un accident non lié au travail, d'un don d'organes ou de tissus, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel ou pour prendre soin d'un proche.

Au retour en emploi du travailleur, l'employeur doit le réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si son poste n'existe plus, le travailleur conserve les mêmes droits et privilèges que ceux qu'il aurait eus s'il était resté au travail.

Ces règles ne doivent pas donner au travailleur un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Pendant son absence, si le travailleur continue à cotiser aux différents régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit aussi le faire.

Droit de retour au travail après une blessure ou une maladie causée par le travail

Une travailleuse ou un travailleur blessé au travail ou victime d'une maladie causée par le travail a le droit de réintégrer son emploi en priorité.

À son retour au travail, si son poste n'existe plus, son employeur doit lui trouver un emploi équivalent, sans perte de salaire.

L'employeur peut modifier les tâches ou adapter le poste de travail du travailleur si celui-ci n'est plus capable d'occuper son emploi parce qu'il a des dommages permanents causés par sa blessure ou sa maladie. Si c'est impossible, l'employeur doit lui offrir le premier emploi convenable disponible.

Critères d'un emploi convenable

Le processus de réadaptation du travailleur a pour objectif de trouver une solution durable de retour au travail. Pour atteindre cet objectif, il faut tenir compte des critères d'un emploi convenable prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en s'approchant le plus possible du salaire de l'emploi occupé au moment de la lésion professionnelle.

Pour qu'un emploi soit considéré comme convenable par la CNESST, l'employeur doit :

- proposer un emploi approprié à la réalité du travailleur, à ses conditions de travail et à sa capacité de gain
- utiliser la capacité résiduelle du travailleur, c'est-à-dire ce qu'il peut accomplir en respectant ses limitations fonctionnelles
- reconnaître les qualifications professionnelles du travailleur
- proposer un emploi durable dans l'entreprise et qui existe ailleurs sur le marché du travail
- suggérer un emploi sans danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur en raison de sa lésion

Obligation d'accommoder le travailleur

Commenté [GM1]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Liés à la famille/Obligations parentales ou familiales

Commenté [RN2R1]: Est-ce que les congés de maternité, paternité et parentaux sont compris ici ?

Commenté [GM3R1]: @Caroline. Est-ce que c'est traité dans tes pages? Si non, est-ce qu'on ajoute?

Commenté [GM4]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Maladies et blessures/Maladie ou accident non lié au travail

Commenté [GM5]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Don d'organe

Commenté [GM6]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Victime de violence conjugale ou à caractère sexuel

Commenté [GM7]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/ Victime d'acte criminel et son entourage

Commenté [GM8]: Hyperlien vers Conditions de travail/Congés/Proche-aidant

Commenté [FC09]: Hyperlien vers Légisquébec : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_vii-h1

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

L'employeur doit démontrer qu'il a fait un effort réel et raisonnable pour réintégrer un travailleur dans son organisation. Dans le cas où il lui est impossible de réintégrer le travailleur, l'employeur doit prouver qu'il y a un obstacle majeur à cet accommodement.

Commenté [GM10]: Hyperlien vers page Accommodement. À déterminer dans l'architecture.

Contenus contextuels (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

(S'il n'y a pas de contenu contextuel, veuillez écrire « Aucun » dans l'espace prévu à cet effet.

Proposition de visuel (Images, schémas, graphiques) – Au besoin ***Identifier les contenus à traduire, s'il y a lieu**	Aucun.
Articles de loi en lien avec le contenu (référer à LégisQuébec) ***Mettre les hyperliens vers les versions anglaises**	Articles 79.6.1. à 81.17. - Loi sur les normes du travail http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001?langCont=fr#ga:l_vii-h1
Proposition de FAQ en lien avec le contenu, s'il y a lieu	Aucun.
Publications en lien avec le contenu (versions anglaises)	Les normes du travail au Québec https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1584web.pdf
Formulaires en lien avec le contenu (versions anglaises)	Aucun.
Multimédia en lien avec le contenu	Aucun.
Liens pertinents (lien vers la version anglaise, s'il y a lieu)	
Contenus promotionnels connexes	Aucun.
Sujets qui pourraient vous intéresser *Mettre les libellés anglais	• Obligations parentales ou familiales • Disparition d'un enfant mineur • Décès • Suicide • Maladie ou accident non lié au travail • Proche aidant • Congé de maternité • Congé de paternité • Congé parental • Congés pour réservistes
Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Contenu - (Utiliser les styles de Word)

Mention légale *Cette phrase se trouvera dans le bas de toutes les pages du site.	Les contenus de ce site sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus du site et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Métadonnées (à compléter par tous les rédacteurs)

Traduire uniquement le texte surligné en jaune

Title (50 caractères maximum, incluant les espaces)	Droit de retour au travail
Méta description *(150 caractères maximum, incluant les espaces*, avec un point à la fin*)*	Les travailleuses et les travailleurs sont protégés lorsqu'ils retournent au travail après une absence, une maladie ou un accident.
Méta keywords Mots-clés *(maximum de 10, mettre seulement les mots qui sont utilisés pour la recherche)*	droit, retour, travail, accident, famille, emploi, convenable, lésion, professionnelle
og:title (Titre de la page adapté pour Facebook, peut être le même que le title)	Droit de retour au travail
og:description (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs sont protégés lorsqu'ils retournent au travail après une absence, une maladie ou un accident.
twitter:card (Description de la page orientée pour une clientèle Facebook avec un *call-to-action*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs sont protégés lorsqu'ils retournent au travail après une absence, une maladie ou un accident.
twitter:title (Titre de la page adapté pour *Twitter*, peut être le même que le title)	Droit de retour au travail
twitter:description (Description de la page adaptée pour *Twitter*, peut être la même que la méta description)	Les travailleuses et les travailleurs sont protégés lorsqu'ils retournent au travail après une absence, une maladie ou un accident.

Intégration (à compléter par l'intégrateur) (Ne pas traduire cette section)

Nouvel url (url finale sur le nouveau site)	