

Québec, le 7 novembre 2025

Objet : Demande d'accès du 8 octobre 2025
N/D : 2580820SST

La présente fait suite à votre demande du 8 octobre dernier, laquelle visait à obtenir une copie des documents suivants détenus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après, la « CNESST ») :

- Le document intitulé « Cheminement et traitement des plaintes »;
- Tout autre texte, politique ou directive interne portant sur le dépôt d'une plainte à la CNESST pour harcèlement psychologique ou sexuel;
- Tout autre texte, politique ou directive interne relatif au traitement d'une réclamation du travailleur (RTR) déposée conjointement avec une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel à la CNESST;
- Tout autre texte, politique ou directive interne concernant l'application de la présomption de harcèlement sexuel, conformément aux articles 28.0.1 et 28.0.2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Vous trouverez donc ci-joint copie de tous les documents repérés répondant à votre demande.

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 nos salutations distinguées.

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

 Signature numérique de
Rose-Marie Giroux Fortin
Date : 2025.11.07
08:47:23 -05'00'

Rose-Marie Giroux Fortin, avocate
rose-marie.girouxfortin@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : [REDACTED]
Télécopieur : 418 528-7245

RMGF/lb

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
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

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

Tél : (514) 873-4196
Télec : (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).

Cheminement des plaintes

en matière de normes du travail (par 100 plaintes)

2024

Vice-présidence aux normes du travail
en collaboration avec la
Direction générale des affaires juridiques

1^{re} ligne

Analyse de recevabilité des plaintes

Incluant des interventions
d'accompagnement et de prévention durable

2^e ligne

Enquête ou médiation

Incluant une offre de médiation
pour les plaintes en matière de
harcèlement psychologique ou
sexuel, pratique interdite et
congédiement sans cause juste et
suffisante

DGAJ

Prise en charge par les affaires juridiques

Tentatives de règlement hors cour ou
représentation des parties plaignantes par
une avocate ou un avocat

Décisions
des
tribunaux

100
Plaintes

58

Terminées

42

Modes alternatifs de règlement de conflits

Enquête
pécuniaire

17,5



Médiation (HPS+122+124)

24,5



Enquête HPS

3,5



Intervention de fin de parcours

Dernière tentative de règlement
avant un transfert à la DGAJ

Relance en médiation

Dernière chance de règlement avant
une prise en charge par la DGAJ

Rapprochement des parties

Dernière tentative de règlement à
l'amiable en HPS

13

16,6

2,2

31,8

Terminées

10,2

Négociation intensive

Négociations intensives
contribuant à la diminution des
plaintes devant faire l'objet d'une
audience devant les tribunaux

9,2

Terminées

1

Plainte

58

31,8

9,2

FO0023 : Texte pour dépôt d'un recours



Fiche outil

Processus

Recevabilité Médiation HPS ENQ - Pécuniaire ENQ - Administrative ENQ - Inspection

Destinataires

Chef d'équipe Enquêteur HPS Inspecteur-Enquêteur Médiateur Personnel de soutien Inspecteur en conformité législative

Liens utiles

^ Plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail

Version française

86.1 (Maintien de statut de salarié)	Je, _____, porte plainte en vertu de l'article 86.1 de la Loi sur les normes du travail contre mon employeur _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne salariée)
121.1 (PLDIT)	Je, _____, porte plainte en vertu des articles 121.1 de la Loi sur les normes du travail contre mon employeur _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne salariée)
122	Je, _____, porte plainte en vertu des articles 123 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail contre mon employeur _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne salariée)
124	Je, _____, porte plainte en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail contre mon employeur _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne salariée)
HPS	Je, _____, porte plainte en vertu de l'article 123.6 de la Loi sur les normes du travail contre mon employeur _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne salariée)

121.1, 122, 124, HPS	Je, _____, porte plainte en vertu des articles 121.1, 123, 123.1, 124 et 123.6 de la Loi sur les normes du travail contre mon employeur _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne salariée)
----------------------	--

Version anglaise

86.1 (Maintien de statut de salarié)	I, _____, am filing a complaint under section 86.1 of the Act respecting labour standards against my employer _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the employee)
121.1 (PLDIT)	I, _____, am filing a complaint under sections 121.1 of the Act respecting labour standards against my employer _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the employee)
122	I, _____, am filing a complaint under sections 123 and 123.1 of the Act respecting labour standards against my employer _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the employee)
124	I, _____, am filing a complaint under section 124 of the Act respecting labour standards against my employer _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the employee)
HPS	I, _____, am filing a complaint under section 123.6 of the Act respecting labour standards against my employer _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the employee)
121.1, 122, 124, HPS	I, _____, am filing a complaint under sections 121.1, 123, 123.1, 124 and 123.6 of the Act respecting labour standards against my employer _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the employee)

Version espagnole (destinée pour les travailleurs étrangers temporaires)

122	Yo, _____, presento una denuncia en virtud de los artículos 123 y 123.1 de la ley relativa a las normas laborales contra mi empleador, _____, con el fin de hacer valer todos los derechos previstos por la ley. (Firmado y fechado por el trabajador)
124	Yo, _____, presento una denuncia en virtud del artículo 124 de la ley sobre normas laborales contra mi empleador, _____, con el fin de hacer valer todos los derechos previstos por la ley. (Firmado y fechado por el trabajador)
HPS	Yo, _____, presento una denuncia en virtud del artículo 123.6 de la ley sobre normas laborales contra mi empleador, _____, con el fin de hacer valer todos los derechos previstos por la ley. (Firmado y fechado por el trabajador)

^ Plainte en vertu de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

Version française

122	Je, _____, porte plainte en vertu de l'article 21 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail contre les entités _____ et _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne plaignante)
HPS	Je, _____, porte plainte en vertu de l'article 26 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail contre les entités _____ et _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne plaignante)
122, HPS	Je, _____, porte plainte en vertu des articles 21 et 26 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail contre les entités _____ et _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et

daté par la personne plaignante)

Version anglaise

122	I, _____, am filing a complaint under section 21 of the Act to ensure the protection of trainees in the workplace against the entities _____ and _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the complainant)
HPS	I, _____, am filing a complaint under section 26 of the Act to ensure the protection of trainees in the workplace against the entities _____ and _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the complainant)
122, HPS	I, _____, am filing a complaint under sections 21 and 26 of the Act to ensure the protection of trainees in the workplace against the entities _____ and _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the complainant)

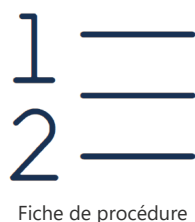
^ Plainte en vertu de la Charte sur la langue française

Version française

122	Je, _____, porte plainte en vertu de l'article 47 de la Charte sur la langue française contre l'entité _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne plaignante)
HPS	Je, _____, porte plainte en vertu de l'article 47.4 de la Charte de la langue française et 123.6 de la Loi sur les normes du travail contre l'entité _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne plaignante)
122, HPS	Je, _____, porte plainte en vertu des articles 47 et 47.4 de la Charte de la langue française et 123.6 de la Loi sur les normes du travail contre l'entité _____, afin de bénéficier de tous les droits prévus par la loi. (Signature et daté par la personne plaignante)

Version anglaise

122	I, _____, am filing a complaint under section 47 of the Charter of the French Language against the entity _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the complainant)
HPS	I, _____, am filing a complaint under sections 47.4 of the Charter of the French Language and 123.6 of the Act respecting labour standard against the entity _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the complainant)
122, HPS	I, _____, am filing a complaint under sections 47 and 47.4 of the Charter of the French language and 123.6 of the Act respecting labour standards against the entity _____ in order to benefit from all of the rights conferred by the Act. (Signature and dated by the complainant)



Fiche de procédure

Processus

Recevabilité

Destinataires

Personnel de soutien

Contexte

Cette procédure décrit les étapes à réaliser pour envoyer un courriel d'accusé de réception à la personne salariée à la suite de la réception d'une demande de renseignement à la Commission.

Tâches à réaliser

^ Absence d'un courriel ou courriel erroné pour la personne salariée

ATTENTION Les tâches diffèrent selon la couleur de la demande de renseignement (DR) dans la charge de travail.

DR ROUGE - Traitement prioritaire

1. Attribuez la DR à un intervenant en tout temps.

DR ORANGE - Traitement non prioritaire et ne comporte aucun recours (PEC et/ou ADM)

1. Communiquez avec la personne salariée pour tenter d'obtenir son courriel. Il s'agit d'un appel de courtoisie.
 - Enregistrez l'activité **Contact 1** à la DR.
2. Attribuez la DR à un intervenant en tout temps.

DR BEIGE - Traitement non prioritaire et comporte au moins un recours (122, 124 et/ou HPS)

1. Communiquez avec la personne salariée pour tenter d'obtenir son courriel. Il s'agit d'un appel de courtoisie.
 - Enregistrez l'activité **Contact 1** à la DR.
 - Si vous obtenez une adresse courriel, réalisez les tâches au tiroir **Présence d'un courriel pour la personne salariée.**
 - Si vous n'obtenez pas d'adresse courriel, attribuez la DR à un intervenant.

^ Présence d'un courriel pour la personne salariée

- **ATTENTION** Les tâches diffèrent selon la couleur de la demande de renseignement (DR) dans la charge de travail.

DR ROUGE - Traitement prioritaire

1. Attribuez la DR à un intervenant.

DR ORANGE - Traitement non prioritaire et ne comporte aucun recours - PEC et/ou ADM

1. Transmettez le courriel d'accusé de réception (voir la démarche à suivre plus bas).
2. Insérez le courriel au DÉ-NT.
3. Enregistrez l'activité **Contact 1** à la DR pour l'envoi du courriel de l'accusé de réception.
 - Le résultat étant: **Non joint.**
4. Attribuez la DR à un intervenant.

DR BEIGE - Traitement non prioritaire et comporte au moins un recours - 122, 124 et/ou HPS

1. Transmettez le courriel d'accusé de réception (voir la démarche à suivre plus bas).
2. Insérez le courriel au DÉ-NT.
3. Enregistrez l'activité **Contact 1** à la DR pour l'envoi du courriel de l'accusé de réception.
 - Le résultat étant: **Non joint.**
4. Attendez un délai de 3 jours ouvrables.
5. Posez l'action appropriée selon la situation.

- Si aucune réponse dans les 3 jours ouvrables:
 - Créez une demande de service (DS).
 - Fermez les plaintes comme suit:
 - 122, 124 et/ou HPS avec le code 1090;
 - PEC, s'il y a lieu, avec le code 1020.
- Si réponse dans les 3 jours ouvrables:
 - Insérez la réponse au courriel d'accusé de réception au DÉ-NT.
 - Indiquez dans la note personnelle de la DR que la personne salariée a répondu au courriel d'accusé de réception.
 - Attribuez la DR à un intervenant pour traitement.
- Si réponse après les 3 jours ouvrables:
 - Rouvrez la demande de service (DS).
 - Insérez la réponse au courriel d'accusé de réception au DÉ-NT.
 - Enregistrez la **date de dépôt** de plainte dans l'onglet **Détail plainte**.
 - La date de dépôt correspond à la date de la réception de la réponse au courriel d'accusé de réception.
 - Attribuez la DS à un intervenant pour traitement.

^ Démarche à suivre pour la transmission du courriel d'accusé de réception

1. Prenez note qu'un courriel d'accusé de réception doit tout de même être envoyé lorsque la personne salariée souhaite:
 - se désister de sa plainte;
 - avoir de l'information supplémentaire;
 - transmettre des documents en lien avec sa plainte.
2. Prenez connaissance de l'adresse courriel dans la demande de renseignement de la personne salariée au système de mission.
3. Utilisez la boîte courriel suivante pour la transmission du courriel : suivi_nt@cnesst.gouv.qc.ca
4. Sélectionnez le modèle de courriel approprié à la situation.
 - Cliquez sur l'onglet **Modèle** dans Outlook.
 - Utilisez un des modèles de [courriel d'accusé de réception](#).
 - Courriel pour une PL122, PL124 et/ou PLHPS en ligne;
 - Courriel pour une PLPÉC par téléphone;
 - Courriel pour une PL122, PL124 et/ou PLHPS par téléphone.
5. Indiquez dans l'objet du courriel : **Accusé réception – CNESST – Normes du travail**.
6. Conservez dans le corps du texte du courriel uniquement que le(les) type(s) de plainte mentionné(s) dans la demande de renseignement.
7. Insérez en pièce jointe le [schéma sur le cheminement des plaintes](#).
8. Acheminez le courriel à la personne salariée pour accuser réception sa demande de renseignement.
 - Insérez la transmission du courriel au DÉ-NT.

- Chaque envoi de courriel est individuel.
- Communiquez avec la personne salariée si vous recevez un message à l'effet que l'adresse courriel est erroné. Il s'agit d'un appel de courtoisie pour valider l'adresse courriel.
 - Suivez la procédure du tiroir ci-haut si au final, vous vous retrouvez sans adresse courriel.

9. Insérez en pièce jointe la réponse par la personne salariée au courriel d'accusé de réception de sa demande, le cas échéant.

- Cette réponse confirme le dépôt de sa plainte.

Outils et références



FO0025 : Schéma sur le cheminement
des plaintes

Informations générales

- Ce document a été conçu pour vous aider à la prise de plainte avec la personne salariée.
- Lorsqu'une plainte n'est pas incluse au dossier, réduisez la section liée à cette plainte.

☒ **Plainte**

1 – Renseignements sur la personne salariée		
Prénom et nom de la personne salariée ...	N° DS / N° dossier ...	Date de l'entretien ...
N° de téléphone ...	Adresse courriel ...	
Nom et coordonnées d'une personne contact ...	Nom et coordonnées du mandataire à impliquer, s'il y a lieu ...	
Est-ce un travailleur étranger temporaire (TET) ? ☐ Oui ☐ Non		Est-ce que le TET est issu du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ? ☐ Oui ☐ Non

2 – Renseignements sur l'employeur			
Nom de l'entreprise ...	N° au REQ ...	Adresse de l'entreprise ...	
Nom de l'établissement ...	Adresse de l'établissement ...		Adresse de l'établissement au REQ ☐ Oui ☐ Non
N° de téléphone entreprise ...	N° de téléphone de l'établissement ...	Adresse courriel de l'entreprise ...	
Prénom et nom d'une personne contact ...	N° de téléphone ...	Adresse courriel de la personne contact ...	
Prénom et nom du mandataire à impliquer, s'il y a lieu ...		Adresse courriel de la personne mandataire ...	
2.1 – Activités de l'entreprise			
Quelles sont les activités de l'entreprise? ...			
Juridiction à valider auprès d'un tiers? ☐ Oui ☐ Non	L'entreprise est de juridiction fédérale? ☐ Oui ☐ Non		Nom du représentant fédéral contacté ...
Agence de placement à impliquer : ☐ Oui ☐ Non		...	Est-ce que le permis d'agence est valide? ☐ Oui ☐ Non
L'entreprise fait partie d'un comité paritaire (décret) ? ☐ Oui ☐ Non	L'entreprise est syndiquée? ☐ Oui ☐ Non		Nom et coordonnées du syndicat ou du comité paritaire ...
Remarques : ...			
2.2 – Insolvabilité ou faillite			
Est-ce que l'entreprise est en difficultés financières ? ☐ Oui ☐ Non ...			
Avis d'intention ? ☐ Oui ☐ Non ...			
Proposition de faillite? ☐ Oui ☐ Non ...			
Faillite, mise sous séquestre, LACC déclarée ? ☐ Oui ☐ Non ...		Avis de faillite, avis mise sous séquestre, ordonnance LACC obtenu ? ☐ Oui ☐ Non	

3 – Renseignements sur l'emploi

Fonction de la personne salariée : ...	Notion de la personne salariée à valider ? ☐ Oui ☐ Non	N° d'heure de travail habituel par semaine : ...
Salaire brut gagné par semaine incluant les pourboires, etc. : ...	Mode de rémunération (pourboire, commissions, etc.) : ...	
Notion de cadre intermédiaire à valider ? ☐ Oui ☐ Non		Notion de cadre supérieur à valider ? ☐ Oui ☐ Non
Adresse du lieu de travail : ...		

3.1 – Situation à l'emploi

La personne salariée est-elle toujours à l'emploi ? ☐ Oui ☐ Non	La personne salariée a été mise à pied ? ☐ Oui ☐ Non Si oui, date : ...
Situation actuelle : ☐ Présent au travail ☐ Absent pour maladie ☐ Mise à pied ☐ Suspension	Durée de l'absence maladie ou autre : Du ... Au ...
Absence pour autre raison : ...	Durée de l'absence ou autre : Du ... Au ...
La personne salariée a-t-elle volontairement quitté son emploi (par démission) ? ☐ Oui ☐ Non Si oui, date : ...	Si oui, la démission a-t-elle été donnée verbalement ou par écrit ? ☐ Verbal ☐ Écrit
S'agit-il d'un congédiement ? ☐ Oui ☐ Non ...	Date du dernier jour travaillé : ...
Date de début d'emploi ? ...	Date de fin d'emploi ? ...
Service continu (Années et mois) : ...	Avez-vous tenté de discuter avec l'employeur : ☐ Oui ☐ Non
Remarques : ...	

4 – Analyse de la recevabilité technique – [Aide-mémoire sur l'entretien d'enquête](#)

Critères déterminants	Est-ce que le critère est rencontré ?	
Personne salariée au sens de la loi	☐ Oui	☐ Non
Employeur de juridiction provinciale	☐ Oui	☐ Non
Portée territoriale	☐ Oui	☐ Non
Assujettissement / Exclusion	☐ Oui	☐ Non
Plainte déposée dans le délai requis	☐ Oui	☐ Non
Signature d'une quittance	☐ Oui	☐ Non

5 – Documents demandés

Bulletin de paie : ☐ Joints ☐ À venir	Relevé d'emploi : ☐ Joints ☐ À venir
Contrat de travail : ☐ Joints ☐ À venir	Autres documents pour identifier l'employeur : ☐ Joints ☐ À venir
Feuillet d'impôt : ☐ Joints ☐ À venir	Carnet des heures travaillées : ☐ Joints ☐ À venir
Lettre de l'employeur : ☐ Joints ☐ À venir	Courriel, texto, etc. : ☐ Joints ☐ À venir
Convention collective : ☐ Joints ☐ À venir	Autres, (précisez) : ... ☐ Joints ☐ À venir
Autres, (précisez) : ... ☐ Joints ☐ À venir	Autres, (précisez) : ... ☐ Joints ☐ À venir

Remarques :

...

Saisissez les détails de la demande en fonction du service

Plainte pécuniaire

6 – Plainte pécuniaire – [Aide-mémoire sur l'entretien d'enquête](#)

Confidentialité :

☐ Oui ☐ Non

Nombre de personnes salariées dans l'entreprise ou département :

...

Nombre de personnes occupant le même poste :

...

Norme réclamée : Salaire

Date de l'infraction : ...

☐ Heures régulières

☐ Déduction sur paie

☐ Heures supplémentaires

☐ Indemnité de présence

☐ Commissions

Remarque :

...

Norme réclamée : Frais reliés au travail

Date de l'infraction : ...

☐ Formation

☐ Déplacement

☐ Autres (Précisez) : ...

Remarque :

...

Norme réclamée : Pourboire

Date de l'infraction : ...

Remarque :

...

Norme réclamée : Avis de cessation d'emploi

Date de l'infraction : ...

☐ Fin d'emploi

Date du dernier jour travaillé : ...

Remarque :

...

Date de l'infraction : ...

☐ Mise à pied temporaire

Date de l'avis (si reçu) : ...

Remarque :

...

Norme réclamée : Avis de licenciement collectif

Date de l'infraction : ...

Remarque :

...

Norme réclamée : Jours fériés

☐ Jour de l'An

☐ Vendredi saint

☐ Dimanche de Pâques

☐ Lundi de Pâques

☐ Journée nationale des patriotes

☐ 1^{er} juillet

☐ Fête du travail

☐ Jour de l'Action de grâces

☐ Fête de Noël

Cochez si travaillé

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Remarque :

...

Norme réclamée : Fête nationale (24 juin)

☐ Fête nationale

Cochez si travaillé

☐

Remarque :

...

Norme réclamée : Congés et absences pour raisons familiales ou parentales

☐ Décès ou funérailles ☐ Naissances ou adoption ☐ Mariage ou union civile		Remarque : ...
Date du congé : Du : ... Au : ...		
Norme réclamée : Vacances		
Date de l'infraction : ... ☐ 4% ☐ 6% ☐ Congé pris sans recevoir l'indemnité ☐ Indemnité insuffisante reçue ☐ Aucune indemnité reçue au départ ☐ Congé pris par anticipation		Remarque : ...
Période de référence : ...		
Date du congé : Du : ... Au : ... Montant brut du versement reçu : ...\$		
Date du congé : Du : ... Au : ... Montant brut du versement reçu : ...\$		
Norme réclamée : Faillite		
Date de la faillite ou de la mise sous séquestre : ...		Remarque : ...
Démarche faite auprès du PPS : ☐ Oui ☐ Non Si oui, montant reçu : ...\$		
Priorisation et prescription		
Date de l'infraction la plus lointaine : ...	Date de prescription : ...	Avis d'enquête urgent à transmettre : ☐ Oui ☐ Non
Dossier multiple à ouvrir : ...		
Remarques : ...		

6.1 – Témoins éventuels		
Nom ...	Prénom ...	N° de téléphone ...
Nom ...	Prénom ...	N° de téléphone ...
Remarques : ...		

Plainte administrative

7 – Plainte Administrative – Aide-mémoire sur l'entretien d'enquête			
☐	Absence de bulletin de paie ou bulletin de paie incomplet	☐	Non-respect de la période de trente minutes au-delà de cinq heures consécutives de travail pour les repas
☐	Non-respect du repos hebdomadaire	☐	Refus de fournir le certificat de travail
☐	Le non-respect des dispositions prévues pour le travail des enfants	☐	Le non-respect du jour férié chômé

☐	Autres (Précisez) : ...	☐	Autres (Précisez) : ...
Remarques : ...			

Plainte pour pratique interdite (Art. 122)

8 – Plainte 122 – Aide-mémoire sur l'entretien d'enquête	
Mesures / Sanctions ☐ Congédiement le ... ☐ Déplacement le ... ☐ Suspension le ... ☐ Mesures de représailles ... ☐ Mesures discriminatoires ... ☐ Mise à la retraite le ... ☐ Autres sanctions: ...	Motif : ...
Loi visant à assurer la protection des stagiaires ☐ Oui ☐ Non	Charte de la langue française ☐ Oui ☐ Non
Recours exercé auprès d'un autre organisme ...	
Remarques ...	

Plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (Art. 124)

9 – Plainte 124 – Aide-mémoire sur l'entretien d'enquête	
La personne salariée a 2 ans de service continu ? ☐ Oui ☐ Non	
Recours exercé auprès d'un autre organisme : ...	Cumul de recours possible ? ☐ Oui ☐ Non
☐ Congédiement le : ...	Motif invoqué par l'employeur : ...
☐ Congédiement déguisé le : ... ☐ Changement de poste le : ... ☐ Changement d'horaire le : ... ☐ Diminution des heures de travail le : ... ☐ Autres : ...	Remarques : ...
Remarques : ...	

Informations complémentaires reliées aux plaintes en vertu de l'article 122 et/ou 124

10 – Raisons soulevées par l'employeur	
☐ Motif disciplinaire	Lequel : ...
☐ Motif administratif	Lequel : ...

☐ Licenciement dû à une réorganisation		☐ Fermeture d'entreprise
☐ Mise à pied temporaire	Date de la mise à pied temporaire : ...	
Avez-vous été remplacé ☐ Oui ☐ Non		Si oui, par qui ? ...
Remarques : ...		
10.1 – Progression des sanctions		
Y a-t-il eu d'autres sanctions ? ☐ Oui ☐ Non		
Si oui :	☐ Avis verbal ... ☐ Avis écrit ... ☐ Suspension ...	Motif : ...
Remarques : ...		
10.2 – Mitigation des dommages		
Êtes-vous apte au travail ☐ Oui ☐ Non		Si non, pourquoi ? ...
Êtes-vous en recherche active d'emploi depuis l'événement ? ☐ Oui ☐ Non		Avez-vous trouvé un autre emploi ? ☐ Oui ☐ Non
Si vous avez trouvé un nouvel emploi : Date de début d'emploi : ...		Fonction du nouvel emploi : ...
N° d'heures de travail par semaine : ...		Salaire hebdomadaire brut ...
Remarques : ...		

Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel (Art. 123.6)

11 – Plainte HPS – Aide-mémoire sur l'entretien d'enquête	
Date de la dernière manifestation de harcèlement : ...	
Critères de la définition ☐ conduite vexatoire ☐ à caractère répétitif Durée du harcèlement : ... ☐ conduite hostile ou non désirée ☐ porte une atteinte ☐ crée un milieu de travail néfaste ☐ Une seule conduite grave	Particularités de harcèlement ☐ Harcèlement sexuel ☐ Discriminatoire (CDPDJ) ☐ Stagiaire ☐ Charte de la langue française
Avez-vous fait des démarches dans l'entreprise ☐ Oui ☐ Non	Remarques : ...
Recours exercé auprès d'un autre organisme ...	
Plainte déposée par un organisme de défense des droits des personnes salariées ☐ Oui ☐ Non	Si oui, nom de l'organisme : ...
Remarques : ...	
11.1 – Personne mise en cause provenant de :	
l'entreprise (collègue, subalterne, employeur, supérieur, autre gestionnaire, etc.)	

Nom et prénom de la personne mise en cause : ...	Lien avec la personne salariée : ...	
Nom et prénom de la personne mise en cause : ...	Lien avec la personne salariée : ...	
Nom et prénom de la personne mise en cause : ...	Lien avec la personne salariée : ...	
Remarques : ...		
l'extérieur de l'entreprise (client, fournisseur, usager, etc.)		
Nom et prénom de la personne mise en cause : ...	Lien avec l'entreprise : ...	
Nom et prénom de la personne mise en cause : ...	Lien avec l'entreprise : ...	
Nom et prénom de la personne mise en cause : ...	Lien avec l'entreprise : ...	
Remarques : ...		
11.2 – Témoins éventuels		
Nom ...	Prénom ...	N° de téléphone ...
Nom ...	Prénom ...	N° de téléphone ...
Nom ...	Prénom ...	N° de téléphone ...
Remarques : ...		

Description des faits et chronologie des événements

12 – Description (Plainte pécuniaire, administrative, 122, 124, HPS)
...



[< Article précédent](#)

[Table des matières LNT](#)

[Article suivant >](#)

Le harcèlement psychologique ou sexuel et son recours

[§ 81.18 - Définitions](#) [§ 81.19 - Droit de la personne salariée](#) [§ 81.20 - Convention collective](#) [§ 123.6 - Plainte à la Commission](#) [§ 123.7 - Délai](#)
[§ 123.8 - Enquête par la Commission](#) [§ 123.9 - Refus de la Commission](#) [§ 123.10 - Médiation](#) [§ 123.11 - Contrat de travail](#) [§ 123.12 - Contrat de travail](#)
[§ 123.13 - Représentation](#) [§ 123.14 - Dispositions applicables](#) [§ 123.15 - Décisions](#) [§ 123.16 - Lésion professionnelle](#) [§ 123.17 - Confidentialité](#)

Article de loi

La personne salariée qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs personnes salariées qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des personnes salariées.

Avec le consentement de la personne salariée, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d’une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice à la personne salariée.

^ **Interprétation**

La plainte de la personne salariée doit être faite par écrit. Il en est de même quant à la plainte qui pourrait être déposée par un organisme de défense des droits des personnes salariées. Dans ce dernier cas, la plainte doit en plus être accompagnée de l’autorisation écrite de chacune des personnes salariées visées par cette plainte.

Si la plainte de la personne salariée concerne une conduite à caractère discriminatoire et que celle-ci y consent, elle est transmise à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

^ **Situations particulières**

Langue française

En vertu de l’article 47.4 de la Charte de la langue française, une personne salariée a la possibilité de déposer une plainte pour harcèlement psychologique si elle se croit victime de conduite de harcèlement :

- parce qu'elle ne maîtrise pas ou peu une langue autre que le français;
- parce qu'elle revendique la possibilité de s'exprimer en français, ou ;
- parce qu'elle a exigé le respect d'un droit prévu à la Charte de la langue française relativement à la langue de travail.

Le traitement de cette plainte est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (section II.1 du chapitre V). La langue représente un motif des allégations de harcèlement psychologique.

Consulter l'[aide-mémoire \(PDF, 124 ko\)](#) pour connaître les droits et recours prévus à la Charte de la langue française.

Stagiaire

En vertu de l'article 26 de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (Loi 2)*, un stagiaire a la possibilité de déposer une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel s'il se croit victime d'une telle conduite.

Un stagiaire peut également être considéré une personne salariée au sens de la *Loi sur les normes du travail* si les critères de la notion de personne salariée sont rencontrés. Toutefois, pour une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel, il est plus intéressant qu'elle soit déposée en vertu de la Loi 2 puisque les ordonnances du TAT pourront viser non seulement l'employeur, mais aussi l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel, le cas échéant.

Cette loi définit le « stage » comme :

Toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requise :

- pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou
- s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études.

Consulter l'[aide-mémoire](#) pour connaître les droits et recours prévus à la Loi 2 (Stagiaire).

Outils et références



Aide-mémoire sur le harcèlement
psychologique - Anglais



Aide-mémoire sur le harcèlement
psychologique - Français



Bottin des organismes de référence



Droits et recours en vertu de la Charte
de la langue française



Droits et recours prévus à la Loi 2 pour
les stagiaires



Textes relatifs au dépôt de plaintes



[< Article précédent](#)

Table des matières LNT

[Article suivant >](#)

Le harcèlement psychologique ou sexuel et son recours

§ [81.18 - Définitions](#) § [81.19 - Droit de la personne salariée](#) § [81.20 - Convention collective](#)
§ [123.6 - Plainte à la Commission](#) § [123.7 - Délai](#)
§ [123.8 - Enquête par la Commission](#) § [123.9 - Refus de la Commission](#) § [123.10 - Médiation](#)
§ [123.11 - Contrat de travail](#) § [123.12 - Contrat de travail](#)
§ [123.13 - Représentation](#) § [123.14 - Dispositions applicables](#) § [123.15 - Décisions](#) § [123.16 - Lésion professionnelle](#) § [123.17 - Confidentialité](#)

Article de loi

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

^ Interprétation

Il s'agit d'une condition d'ouverture à ce recours. Le calcul du délai de deux ans s'établit à partir de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique. En conséquence, la dernière manifestation d'une telle conduite ne devra pas être antérieure au délai de rigueur de deux ans.

Voir l'interprétation de l'[article 124 LNT](#) - **Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement.**

^ Jurisprudence

Conditions d'ouverture au recours - Harcèlement psychologique

L'interprétation de l'article 123.7 LNT doit s'effectuer à la lumière de l'article 2878 al. 2 C.c.Q. qui stipule que l'existence d'un délai de déchéance ne se présume pas et doit résulter d'un texte exprès. Le libellé de l'article 123.7 LNT ne stipule pas en termes exprès qu'il s'agit d'un délai de déchéance alors le délai édicté à cet article est un délai de prescription et non un délai de déchéance. Le commissaire était justifié de trancher la plainte sans soulever d'office la problématique du délai.

Le calcul du délai devait commencer à partir du 16 mars 2007, date du dernier épisode de harcèlement allégué, plutôt qu'à partir du 2 février 2007, date du dernier épisode de harcèlement retenu par le commissaire Cloutier. La Cour d'appel est d'opinion qu'elle n'a pas à se prononcer sur le point de départ du calcul du délai, car ce point n'a pas été évoqué devant le commissaire.

Global Credit & Collection inc. c. Rolland, D.T.E. 2012T-18 (C.A.)

Le tribunal retient les éléments de preuve de faits antérieurs ou postérieurs pertinents, car il est de son devoir de vérifier l'existence du continuum dans le

harcèlement.

Québec (Gouvernement du) c. Association des juristes de l'État (R. L.), D.T.E. 2009T-555 (T.A.). Confirmé en révision judiciaire par D.T.E. 2009T-556 (C.S.)

Voir au même effet : *Grenier Gaboury c. Province du Québec de l'Union canadienne des Moniales de l'Ordre de Sainte-Ursule*, D.T.E. 2012T-54 (C.R.T.) *Jardins du Souvenir (Cimetières catholiques romains de l'archidiocèse de Gatineau) c. Union des employées et employés de service, section locale 800*, D.T.E. 2010T-607 (T.A.)

Voir la jurisprudence sous l'[article 124](#) LNT - C. Délai de 45 jours - Impossibilité d'agir et - Départ de la prescription

^ Situations particulières

Une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

La manifestation de harcèlement psychologique devra être en lien avec le travail.

Le mot « manifestation » signifie événement, fait, occurrence, apparition, arrivée, avènement, irruption, ou survenance selon les différents dictionnaires usuels.

C'est l'origine de la conduite qui doit servir au calcul de ce délai.

Outils et références



Aide-mémoire sur le harcèlement psychologique - Anglais



Aide-mémoire sur le harcèlement psychologique - Français



Bottin des organismes de référence



Droits et recours en vertu de la Charte de la langue française



Droits et recours prévus à la Loi 2 pour
les stagiaires



Textes relatifs au dépôt de plaintes



[< Article précédent](#)

Table des matières LNT

[Article suivant >](#)

Le harcèlement psychologique ou sexuel et son recours

[§ 81.18 - Définitions](#) [§ 81.19 - Droit de la personne salariée](#) [§ 81.20 - Convention collective](#)
[§ 123.6 - Plainte à la Commission](#) [§ 123.7 - Délai](#)
[§ 123.8 - Enquête par la Commission](#) [§ 123.9 - Refus de la Commission](#) [§ 123.10 - Médiation](#)
[§ 123.11 - Contrat de travail](#) [§ 123.12 - Contrat de travail](#)
[§ 123.13 - Représentation](#) [§ 123.14 - Dispositions applicables](#) [§ 123.15 - Décisions](#) [§ 123.16 - Lésion professionnelle](#) [§ 123.17 - Confidentialité](#)

Article de loi

Enquête par la Commission

Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Dispositions applicables

Les [articles 103 à 110](#) et [123.3](#) s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

^ Interprétation

Sur réception d'une plainte, la Commission, dans le cadre des règles relatives à l'enquête prévues par la loi, mandate un enquêteur qui exerce son rôle conformément aux pouvoirs qui lui sont dévolus par les articles [108 à 110](#) LNT (voir l'interprétation présentée à ces articles).

Dans l'ensemble, les pouvoirs d'enquête sont les mêmes que ceux qui sont appliqués dans le cadre du recours civil. La Commission, ou une personne qu'elle désigne aux fins d'une enquête, est investie des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (RLRQ, c. C-37).

De plus, un droit de révision est accordé au plaignant dans les cas où la Commission refuse de poursuivre une enquête au motif que la plainte n'est pas fondée ou qu'elle est frivole. Voir également l'[interprétation présentée aux articles 106 à 107.1 LNT](#).

L'enquêteur a la tâche de vérifier s'il y a présence d'une forme de harcèlement psychologique au sens de la loi. L'enquête visera notamment à procéder à la collecte des éléments factuels permettant de vérifier le bien-fondé de la plainte. En ce sens, celle-ci permettra ou non d'établir l'existence d'une volonté claire et manifeste de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. De plus, elle permettra de déterminer si l'employeur s'est doté de moyens ou d'une politique appropriés pour assurer la prévention du harcèlement psychologique dans son entreprise.

Mentionnons que l'établissement d'une politique ne peut, en soi, constituer une mesure qui permettra à l'employeur de s'exonérer. Il peut cependant constituer un élément important dans l'ensemble des mesures de protection prises pour éviter les cas de harcèlement au travail. Voir l'[interprétation à l'article 81.19 LNT](#) à cet effet.

La Commission peut désigner une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties ([art. 123.3](#) LNT). Elle doit, avant de nommer la personne qui agira à titre de médiateur, obtenir l'accord des parties, puisque la loi en fait une condition essentielle. Toute information, verbale ou écrite, recueillie par cette personne demeure confidentielle et ne peut être divulguée.

^ Jurisprudence

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

« La Commission des relations du travail n'a aucun pouvoir de surveillance et de contrôle sur la façon dont la CNT exerce les mandats qui lui sont confiées. Dès que la CNT décide de déferer la plainte à la Commission, cette dernière en est valablement saisie et doit en disposer. »

Ferrere c. 131427 Canada inc., D.T.E. 2007T-223 (C.R.T.)

Masson c. Compagnie Wal-Mart du Canada, Magasins Wal-Mart Canada inc., [2007] R.J.D.T. 1559 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2007-11-22), D.T.E. 2008T-23
St-Amant c. Dunton Rainville s.e.n.c.r.l. et autres, C.R.T. Montréal, CM-2006-4900, 13 septembre 2007, commissaire Moro

Dans le cadre du traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en enquête, l'employeur ne peut interférer au processus.

Les articles 108 LNT et 16 de la Loi sur les commissions d'enquête mentionnent qu'aucune réclamation en dommages-intérêts ne peut être dirigée contre la Commission des normes du travail.

Matériaux à bas prix ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2005T-811 (C.S.)

Confidentialité des rapports d'enquête

Le plaignant a déposé une plainte de harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail. Cette plainte a été, par la suite, déferée à la Commission des relations du travail (CRT). En conférence préparatoire, la Ville formule une requête pour avoir une copie du rapport d'enquête de l'agent de la Commission des normes du travail.

La demande est rejetée au motif que les informations recueillies par l'enquêtrice ne constituent pas des éléments de preuve pouvant être soumis dans le cas d'une audience devant la Commission (CRT). Le dépôt du rapport de l'enquêtrice n'est d'aucune utilité juridique pour la Commission (CRT), les informations sont collectées dans le but de juger du caractère sérieux de la plainte.

Girouard c. Rosemère (Ville de), D.T.E. 2011T-73 (C.R.T)

Voir au même effet : *Bergeron c. L'Union des municipalités*, D.T.E. 2011T-215 (C.R.T.)

Outils et références



Aide-mémoire sur le harcèlement
psychologique - Anglais



Aide-mémoire sur le harcèlement
psychologique - Français



Bottin des organismes de référence



Droits et recours en vertu de la Charte
de la langue française



Droits et recours prévus à la Loi 2 pour
les stagiaires



Texte relatifs au dépôt de plaintes



Fiche d'information

Processus

HPS Médiation Recevabilité

Destinataires

Enquêteur HPS Médiateur Inspecteur-Enquêteur

Contexte

Cette fiche d'information fournit les informations générales encadrant le traitement d'un dossier conjoint peu importe l'étape du traitement, de la détection à la conclusion d'une enquête en harcèlement psychologique ou sexuel.

Description

^ Qu'est-ce qu'un dossier conjoint ?

Un dossier contenant une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel au travail au secteur Normes du travail (NT) et une demande de réclamation d'accident de travail au secteur Santé et sécurité du travail (SST).

Un mécanisme de coordination harmonisé entre les deux secteurs a été mis en place pour permettre :

- de repérer si une demande d'indemnisation au secteur SST et une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel ont été reçues pour le même travailleur;
 - d'assurer le partage des informations entre les secteurs tout en préservant la confidentialité des informations acquises lors de l'enquête du secteur NT.
-

^ Qu'est-ce que l'outil « Arrimage des activités intersectorielles » ?

Un outil informatique qui permet de détecter un dossier potentiellement conjoint à partir du système de mission NT et celui de SST. Il est possible que l'outil d'arrimage ne détecte pas ou détecte en retard un dossier conjoint. Soyez vigilant et effectuez une vérification à toutes les étapes de traitement d'une plainte HPS. Seuls quelques intervenants du réseau ont accès à cet outil informatique.

^ Quoi savoir sur un dossier conjoint ?

- Lorsqu'un dossier conjoint est identifié, l'indicateur « **Recours multiple** » doit être coché au système de mission dans la demande de service plainte HPS et une description est indiquée.
 - La valeur **À valider** à l'indicateur "Recours multiple" signifie que la personne salariée est référée à un autre secteur de la Commission. Il est alors important d'effectuer une vérification pour valider si le dossier est conjoint au moment de la réalisation de l'enquête HPS.
 - Un dossier conjoint doit être traité en **priorité** au secteur NT, et ce, à toutes les étapes du traitement du dossier.
 - Le secteur SST doit attendre la finalité de la plainte HPS au secteur NT avant de rendre une décision en admissibilité ou en révision administrative pour un dossier qui a été identifié conjoint. Il se peut que la décision d'admissibilité d'une réclamation au secteur SST soit déjà rendue au moment du dépôt de la plainte HPS au secteur NT. Dans certaines situations, le secteur SST peut rendre une décision d'admissibilité pour un dossier conjoint. Ex. : Dossier où la présomption légale (violence à caractère sexuel) au secteur SST s'applique, comportant une détresse financière de la personne salariée, réclamation SST hors délai, dossier non identifié par l'outil.
-

^ Moyens de communications

Deux adresses courriel centralisées permettent un échange d'informations entre les intervenants des 2 secteurs.

1. La boîte courriel du secteur NT SuiviDossierConjointHP-SST@cnesst.gouv.qc.ca permet de :

- valider la détection d'un dossier potentiel en cours de traitement
- obtenir une information pour un dossier conjoint.

2. La boîte courriel du secteur SST VPIRT-DossierconjointHPNT-SST permet de :

- transmettre au secteur SST la finalité d'un dossier NT, notamment l'envoi d'un sommaire d'enquête ou d'un formulaire de désistement.
-

^ Rôles et responsabilités

1. Personnels désignés à la DGO

- Détecter et confirmer les nouveaux dossiers conjoints.
- Ajouter une note et l'indicateur « Recours multiple » à Gl.net.
- Envoyer un courriel au chef d'équipe, et au responsable du dossier, le cas échéant.
- Coordonner la boîte courriel centralisée du secteur NT.

2. VPNT / Bureaux régionaux

- Transmettre, via la boîte courriel NT, une information pour valider la détection d'un nouveau dossier ou une information pour un dossier conjoint.
- Transmettre, via la boîte courriel SST, les formulaires de désistement, les sommaires d'enquête ou l'information que le traitement du dossier SST peut reprendre.

^ Recevabilité - Tâches à réaliser pour le traitement d'un dossier conjoint

- Appliquez la procédure [FP1002: Traiter un dossier conjoint HPS - Recevabilité](#)

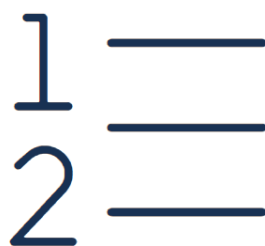
^ Médiation - Tâches à réaliser pour le traitement d'un dossier conjoint

- Appliquez la procédure [Traiter un dossier conjoint HPS - médiation](#)

^ Enquête HPS - Tâches à réaliser pour le traitement d'un dossier conjoint

- Appliquez la procédure [Traiter un dossier conjoint HPS - enquête HPS](#)
-

Outils et références



Fiche de procédure

Processus

Recevabilité

Destinataires

Inspecteur-Enquêteur

Contexte

Cette procédure décrit les étapes à réaliser pour le traitement d'un dossier conjoint HPS à l'étape de la recevabilité.

Tâches à réaliser

Important

- Le traitement d'un dossier conjoint HPS doit être prioritaire, car le secteur SST attend la finalité du dossier NT pour rendre une décision.
- Avisez les parties que le secteur SST ne rend aucune décision sur l'admissibilité ou la révision de la demande d'admissibilité tant que le dossier au secteur NT n'est pas finalisé.
- À tout moment, un dossier peut devenir conjoint. Si un soupçon fait surface, validez si le dossier est conjoint via la [boîte courriel NT sur le suivi des dossiers conjoints HPS](#).
- Consultez la fiche [Informations générales sur un dossier conjoint HPS](#).

Lorsque le dossier est identifié comme un dossier conjoint

1. Remarquez que l'indicateur **Recours multiple** est à OUI dans la demande de service.

- Dans le champ **Description**, le numéro de la réclamation SST devrait être consigné.

2. Analysez la recevabilité comme toute autre type de dossier.

3. Informez la personne salariée de la procédure, c'est-à-dire que le secteur SST ne rendra aucune décision sur sa réclamation tant que le dossier au secteur Normes du travail ne sera pas finalisé.

4. Expliquez à la personne salariée l'importance de sa collaboration à fournir les informations et documents nécessaires à l'analyse de sa plainte afin d'en activer le processus.

5. Posez l'action appropriée selon la conclusion de votre analyse :

- **Plainte HPS recevable**

- Transférez le dossier au bureau pour l'offre de médiation comme tout autre type de dossier.

- **Plainte HPS non recevable**

- Maintenez l'indicateur **Recours multiple** à OUI.
- Octroyez un droit de révision à la personne salariée.
- Avisez le secteur SST si la DGAJ-NT renverse la décision dans le cadre d'une demande de révision.
 - Utilisez la boîte courriel VPIRT-DossierconjointHPNT-SST@cnesst.gouv.qc.ca en mettant votre chef d'équipe en copie conforme.

Lorsque le dossier n'est pas identifié comme un dossier conjoint

1. Réalisez les tâches suivantes que la plainte soit recevable ou non.

- En effet, il est possible que la DGAJ-NT renverse votre décision dans le cadre d'une demande de révision.

2. Informez la personne salariée que, si sa situation a engendré une lésion ou un diagnostic médical en lien avec sa situation, elle peut faire une réclamation au secteur SST.

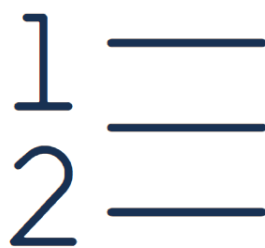
3. Précisez à la personne salariée le fonctionnement d'un dossier conjoint si toutefois elle choisit de déposer une réclamation du travailleur au secteur SST, c'est-à-dire que le secteur SST ne rendra aucune décision sur sa réclamation tant que le dossier au secteur Normes du travail ne sera pas finalisé.

4. Notez cette information dans l'Info Synthèse.

5. Sélectionnez la valeur **À VALIDER** à l'indicateur **Recours multiple** pour aiguiller l'intervenant suivant qui devra à son tour effectuer une vérification.

- Exemple : Lorsque la personne salariée précise qu'elle communiquera avec le secteur SST.

Outils et références



Fiche de procédure

Processus

Médiation

Destinataires

Médiateur

Contexte

Cette procédure décrit les tâches à réaliser pour le traitement d'un dossier conjoint dans le cadre d'une médiation.

Tâches à réaliser

Important

Le traitement d'un dossier conjoint HPS doit être prioritaire, car le secteur SST attend la finalité du dossier NT pour rendre une décision.

Il est important de procéder à l'[invitation à la médiation](#) et de fixer l'intervention de médiation dans un délai raisonnable.

Avisez les parties que le secteur SST ne rend aucune décision sur l'admissibilité ou la révision de la demande d'admissibilité tant que le dossier au secteur NT n'est pas finalisé.

À tout moment, un dossier peut devenir conjoint. Si un soupçon fait surface, validez si le dossier est conjoint via la boîte courriel NT.

^ Tâches à réaliser par la personne médiatrice

1. Traitez un dossier conjoint entre 60 et 90 jours de l'attribution.
2. Vérifiez si la réclamation SST est à l'étape :
 - de l'admissibilité ;
 - à la révision administrative.
3. Assurez-vous d'effectuer tous les suivis nécessaires auprès du secteur SST.
4. [Réalisez l'entretien préparatoire avec les parties.](#)

^ La médiation est refusée par l'une des parties, la personne salariée est inapte ou aucune entente

en médiation

1. Utilisez la boîte courriel centralisée [VPIRT-DossierconjointHPNT-SST](#) pour informer le secteur SST lorsqu'une migration est effectuée
 - Ajoutez votre chef d'équipe en copie conforme ;
 - Indiquez le nouveau # de dossier NT.
2. Soumettez les lettres appropriées ;
3. Acheminez le dossier en enquête HPS
4. Consignez les informations au système de mission.

^ La médiation est acceptée et l'entente réalisée inclut le dossier SST

1. Assurez-vous qu'aucune réclamation d'accident de travail du travailleur a été acceptée.
 - **Mise en garde** : il ne faut jamais participer à une entente incluant le désistement de la personne salariée lorsque la réclamation d'accident de travail du travailleur est acceptée.
2. Assurez-vous que la personne salariée a été informée de la période obligatoire à rembourser.
3. Inscrivez à l'entente de règlement qu'elle inclut le dossier SST.
4. Assurez-vous d'obtenir le **formulaire de désistement** de la personne salariée.
5. Utilisez la boîte courriel centralisée [VPIRT-DossierconjointHPNT-SST](#) pour informer le secteur SST :
 - Ajoutez votre chef d'équipe en copie conforme ;
 - Acheminer le formulaire de désistement ;

- Évitez de transmettre le document d'entente pour informer d'un désistement du dossier SST,
- Un échange courriel entre la personne médiatrice et la personne salariée ne peut confirmer un désistement d'un dossier SST,
- Seul le formulaire de désistement est accepté.

6. [Consignez les informations au système de mission.](#)

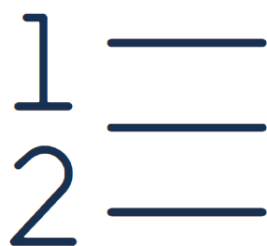
7. [Fermez le dossier.](#)

^ La médiation est acceptée mais l'entente réalisée n'inclut pas le dossier SST

1. Inscrivez à l'entente qu'elle n'inclut pas le dossier SST.
2. Utilisez la boîte courriel centralisée [VPIRT-DossierconjointHPNT-SST](#) pour transmettre l'information de la finalité du dossier :
 - Ajoutez votre chef d'équipe en copie conforme.
3. [Consignez les informations au système de mission.](#)
4. [Fermez le dossier.](#)

Outils et références





Fiche de procédure

Processus

HPS

Destinataires

Enquêteur HPS

Contexte

Cette procédure décrit les tâches à réaliser pour le traitement d'un dossier conjoint dans le cadre d'une enquête en harcèlement psychologique ou sexuel.

Tâches à réaliser

Important

Porter une attention particulière au dossier comportant un acte à caractères sexuels où la présomption pourrait s'appliquer au secteur SST.

Un courriel sera transmis par le secteur SST à la boîte courriel mise en place pour le suivi des dossiers conjoints HPS. Il sera par la suite acheminé au chef d'équipe et l'enquêteur en charge du dossier, le cas échéant. Le courriel devra être déposé au DE et une note ajoutée au dossier.

À noter qu'un courriel sera présent, dans tous les dossiers, indiquant l'application de la présomption ou son refus et du besoin du sommaire d'enquête.

L'enquêteur devra :

- Vérifier la présence d'un courriel provenant du secteur SST.
- À la fin de l'enquête, la décision est acheminée aux parties si elle est la même que celle du secteur SST.
- **S'il y a incohérence entre la décision de la VPNT et du secteur SST, avant d'en informer la personne salariée ou l'employeur, la DSPS doit être contactée via *Demandes de soutien à la tâche*.**
- La DSPS, la DGAJ ainsi que la DGAR, conviendront de la suite du dossier. Les conclusions seront par la suite communiquées aux chefs d'équipes des deux secteurs concernés et, subséquemment, aux parties.

1. Consultez la fiche [Informations générales sur un dossier conjoint HPS](#) pour connaître les détails.

2. Informez le secteur SST via la boîte courriel centralisée si la personne salariée est inapte à participer au processus d'enquête :

- Consultez la fiche [Situations particulières de la personne salariée](#).

3. Réalisez l'enquête en harcèlement psychologique :

- Traitez le dossier conjoint de façon **prioritaire** dans sa charge de travail ;
- Informez les parties que vous traitez un dossier conjoint et qu'un sommaire d'enquête sera soumis au secteur SST à la fin de l'enquête ;
- Effectuez l'enquête avec diligence et rigueur puisque le secteur SST ne rendra aucune décision tant et aussi longtemps que le dossier ne sera pas finalisé au secteur NT ;
- Réalisez l'enquête selon la même procédure qu'une plainte HPS ;
- Référez les parties au secteur SST pour toutes questions reliées à la réclamation d'accident du travail.

4. Transmettez l'information sur la finalité du dossier conjoint au secteur SST via la boîte courriel centralisée [VPIRT-DossierconjointHPNT-SST](#), en mettant en copie conforme votre chef d'équipe, pour les situations suivantes, **sans la rédaction d'un sommaire d'enquête** :

- Dossier transféré au TAT sans enquête ;
- Désistement de la plainte HPS du secteur NT ;
- Entente pour la plainte HPS du secteur NT excluant la réclamation SST ;
- Entente pour la plainte HPS du secteur NT incluant la réclamation SST ;
- Aucune enquête HPS – Fermeture du dossier à la suite de la version de la personne salariée ;
- Pour toutes autres situations, allez à l'étape 5.

5. [Rédigez un sommaire d'enquête](#) à la fin de l'enquête.

- Exceptionnellement, la SST peut décider de rendre une décision sur l'admissibilité de la réclamation, sans attendre la conclusion NT, dans ces cas il est possible qu'aucun sommaire d'enquête soit demandé.
- Sachez que lorsque ceci s'applique, le secteur SST nous achemine un courriel de confirmation et une note sera mise au dossier.

6. Consignez les activités suivantes au système de mission selon la conclusion de l'enquête :

- [Transmettez un droit de révision](#) à la personne salariée, le cas échéant ;
- [Transférez le dossier à la DGAJ-NT](#), le cas échéant.

Outils et références



Harcèlement au travail | Site web
CNESST

Politique 1.01

Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité

Objectif

Énoncer les règles entourant le dépôt et la recevabilité d'une réclamation pour une lésion professionnelle.

Cadre juridique

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 2, 60, 91.1, 199, 267 à 272.1, 352, 441(1), 441(3) 442, 443 et 452.

Loi sur les normes du travail (LNT), article 123.16.

Résumé de la politique

La LATMP prévoit des règles entourant le dépôt et la recevabilité d'une réclamation à la CNESST. La présente politique décrit le processus et les délais de production d'une réclamation pour une lésion professionnelle.

De plus, elle précise les particularités liées à la production d'une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

Énoncés de la politique

L'analyse de la recevabilité d'une réclamation pour une lésion professionnelle est une étape préliminaire à l'analyse de son admissibilité. À cette fin, la LATMP :

- identifie et définit les personnes pouvant bénéficier des prestations prévues à la loi;
[Voir politique 1.04 : Les personnes admissibles](#)
- prévoit des conditions relatives au territoire où se produit la lésion, selon qu'elle survient au Québec ou hors du Québec; et
[Voir politique 1.05 : Les conditions territoriales : lieu où se produit la lésion professionnelle](#)
- prévoit des délais pour la production d'une réclamation.

S'il y a absence d'au moins une des conditions de recevabilité d'une réclamation, celle-ci est déclarée irrecevable et la CNESST n'a pas à procéder à une analyse de son admissibilité.

1. Production d'une réclamation

La LATMP crée certaines obligations entourant la production d'une réclamation à la CNESST.

À cette fin, la CNESST met à la disposition des professionnels de la santé, des employeurs et des travailleurs les formulaires suivants :

- *Attestation médicale*;
- *Avis de l'employeur et demande de remboursement*; et
- *Réclamation du travailleur*

Ces formulaires, qui doivent être produits dans les délais prévus par la LATMP, sont des documents permettant à la CNESST d'obtenir notamment de l'information entourant les faits et les circonstances ayant mené au dépôt d'une réclamation pour une lésion survenue à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

1.1 Attestation médicale

Le premier professionnel de la santé qui prend charge d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle remplit le formulaire *Attestation médicale* sur lequel il consigne le diagnostic et une date prévisible de consolidation de cette lésion. Le professionnel de la santé doit remettre sans tarder l'attestation médicale remplie au travailleur.

[LATMP, article 199](#)

[Voir politique 7.01 : Le professionnel de la santé qui a charge](#)

La production d'une attestation médicale mentionnant notamment le diagnostic est une disposition fondamentale de la LATMP et constitue pour le travailleur le moyen de démontrer l'existence d'une blessure ou d'une maladie.

Ainsi, le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion doit remettre à son employeur l'attestation médicale remplie par son professionnel de la santé.

[LATMP, article 267](#)

1.2 Avis de l'employeur et demande de remboursement

L'employeur qui est tenu de verser un salaire à un travailleur qui subit une lésion professionnelle pendant les 14 jours complets suivant le début de son incapacité doit remettre à la CNESST un formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* accompagné d'une copie de l'attestation médicale que lui a remise le travailleur dans les deux jours suivants :

- la date de retour au travail, si le travailleur revient au travail dans les 14 jours complets suivant le début de son incapacité d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle; ou
- les 14 jours complets suivant le début de son incapacité, s'il n'est pas revenu au travail à la fin de cette période.

[LATMP, article 60](#)

[LATMP, article 268](#)

[LATMP, article 269](#)

L'employeur qui n'a aucun salaire à verser au travailleur pendant la période des 14 premiers jours suivant le début de l'incapacité n'a pas à produire l'*Avis de l'employeur et demande de remboursement*.

1.3 Réclamation du travailleur

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle ou, s'il en décède, son bénéficiaire, doit produire à la CNESST un formulaire *Réclamation du travailleur* dans les délais prescrits par la LATMP.

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 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, celui-ci remet à la CNESST le formulaire *Réclamation du travailleur* accompagné de l'attestation médicale remplie par son professionnel de la santé.

[LATMP, article 267](#)

2. Délai de production de la réclamation du travailleur

Les règles entourant le délai de production du formulaire *Réclamation du travailleur* diffèrent selon qu'il s'agit d'une lésion professionnelle attribuable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou qu'il s'agit d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

2.1 Accident du travail

Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets ou a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ou, s'il décède de cette lésion, son bénéficiaire, produit sa réclamation à la CNESST sur le formulaire *Réclamation du travailleur*, dans les six mois de la lésion ou du décès, selon le cas. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 270](#)

Le travailleur ayant subi une lésion professionnelle autre qu'une maladie professionnelle qui ne le rend pas incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion ou celui à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire pour la période des 14 premiers jours suivant le début de l'incapacité, quelle que soit la durée de cette incapacité, produit sa réclamation à la CNESST, s'il y a lieu, sur le formulaire *Réclamation du travailleur*, dans les six mois de sa lésion. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 271](#)

2.2 Maladie professionnelle

Le travailleur atteint d'une maladie professionnelle ou, s'il en décède, son bénéficiaire produit sa réclamation à la CNESST, sur le formulaire *Réclamation du travailleur*, dans les six mois de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur ou de son bénéficiaire, qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou qu'il en est décédé, selon le cas. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans où il est porté à sa connaissance qu'il est atteint de cette maladie.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 272](#)

À cet égard, la CNESST considère que le point de départ de ce délai commence lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- une maladie est diagnostiquée par le professionnel de la santé qui a charge;
- le travailleur ou son bénéficiaire acquiert la connaissance d'une relation probable entre sa maladie et son travail.

La connaissance peut s'acquérir par l'entremise de diverses sources d'informations crédibles, notamment un avis médical, une communication syndicale ou patronale, une publication de recherche scientifique, un programme de prévention de l'employeur ou la présence de cas similaires dans l'entourage professionnel.

Exemple

Un travailleur reçoit un diagnostic de maladie en date du 1^{er} janvier 2022. Il s'agit d'une maladie qui n'est pas répertoriée dans le *Règlement sur les maladies professionnelles*. Le 1^{er} janvier 2026, à la suite d'une lecture scientifique, il est porté à la connaissance du travailleur que sa maladie peut être en lien avec son emploi. Le travailleur doit donc produire sa réclamation à la CNESST au plus tard le 1^{er} juillet 2026.

2.3 Particularité lorsque deux recours sont possibles

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le travailleur une lésion professionnelle et réserve sa décision en application du deuxième alinéa de l'article 123.16 de la *Loi sur les normes du travail*, le délai applicable prévu aux articles 270 à 272, 443 ou 452 de la LATMP se calcule à compter du jour de la décision du Tribunal, dans la mesure où une réclamation ou un avis d'option pour une telle lésion n'a pas déjà été produit à la CNESST.

Le premier alinéa s'applique également au travailleur pour lequel une telle décision est rendue dans le cadre d'un recours en cas de harcèlement psychologique découlant d'une autre loi ou d'une convention.

[LATMP, article 272.1](#)

[LNT, article 123.16](#)

2.4 Délai de production lors d'une récidive, d'une rechute ou d'une aggravation

Le travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation d'une lésion professionnelle antérieure, y compris d'une maladie professionnelle, doit produire une réclamation à la CNESST dans les délais de six mois ou de deux ans, selon le cas, prévus par les articles 270 et 271 de la LATMP. En effet, l'article 272 de la LATMP ne peut s'appliquer au travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation d'une maladie professionnelle antérieure puisqu'il a déjà été porté à sa connaissance qu'il est atteint d'une telle maladie.

2.5 Prolongation du délai de production d'une réclamation

La CNESST peut prolonger le délai de six mois ou de deux ans pour les lésions professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel ou bien relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter lorsque cette personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.

L'appréciation des motifs invoqués pour expliquer un retard se fait en tenant compte notamment :

- de la capacité d'agir du travailleur en regard de son état de santé;
- de la diligence du travailleur dans les moyens pris pour produire sa réclamation et
- de l'intérêt du travailleur dans le dépôt d'une réclamation.

[LATMP, article 352](#)

2.6 Délai de prescription pour indemnités de décès

La LATMP prévoit que le droit aux indemnités de décès se prescrit par sept ans de la date du décès du travailleur. Au-delà de ce délai, le bénéficiaire ne peut pas produire de réclamation à la CNESST.

[LATMP, article 91.1](#)

[LATMP, article 269.1](#)

3. Avis d'option

Puisque le travailleur ou, en cas de décès, son bénéficiaire ne peut recevoir une double indemnisation, il doit exercer et exprimer une option dans les situations suivantes :

- lorsqu'il existe un choix entre la LATMP et une loi autre qu'une loi du Parlement du Québec;
- lorsqu'il peut avoir le droit d'intenter une action en responsabilité civile contre un employeur autre que le sien ou
- lorsqu'il peut avoir le droit d'intenter une action en responsabilité civile contre un professionnel de la santé.

3.1 Avis d'option lorsqu'il existe un choix entre la LATMP et une loi autre qu'une loi du Parlement du Québec

Un travailleur ou, en cas de décès, son bénéficiaire doit exercer et exprimer son option si, pour un même événement, il a droit à des prestations en vertu de la LATMP et en vertu d'une loi autre qu'une loi du Parlement du Québec. C'est le cas notamment de la personne qui peut avoir droit à des prestations d'un régime d'indemnisation d'une autre province ou d'un autre territoire du Canada ou d'un autre pays.

Le travailleur ou son bénéficiaire doit aviser la CNESST par écrit de son option dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans de l'accident ou de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de cette lésion. À cette fin, il remplit le formulaire *Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans certains cas et selon certaines conditions, le délai pour

exercer cette option doit se calculer à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail qui estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné une lésion professionnelle et réserve sa décision en conséquence.

[LATMP, article 272.1](#)

À défaut d'obtenir ce formulaire dans le délai prescrit, le travailleur ou son bénéficiaire est présumé renoncer aux prestations prévues à la LATMP.

[LATMP, article 452](#)

Exemple :

Un travailleur domicilié au Québec qui est employé d'une entreprise québécoise subit un accident du travail alors qu'il travaille en Ontario.

Puisque les lois du Québec et de l'Ontario pourraient permettre au travailleur de bénéficier des avantages qu'elles procurent, ce dernier doit faire un choix au moyen du formulaire *Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le soumettre à la CNESST dans les six mois ou les deux ans de l'accident, selon le cas.

3.2 Avis d'option lors d'un recours possible contre un autre employeur

Un travailleur qui subit une lésion professionnelle ou, en cas de décès, son bénéficiaire doit exercer et exprimer son option s'il peut intenter une action en responsabilité civile contre un employeur autre que le sien, même s'il est assujéti à la LATMP, si cet employeur :

- a commis une faute qui constitue une infraction au sens du Code criminel ou un acte criminel au sens de ce code.

[LATMP, article 441\(1\)](#)

Dans un tel cas, le travailleur ou son bénéficiaire doit aviser la CNESST par écrit de son option dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans qui suivent la date de l'aveu ou du jugement final de déclaration de culpabilité de l'employeur en cause.

[LATMP, article 443\(2\)](#)

- est responsable d'une blessure ou d'une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'une activité prescrite dans le cadre d'un plan individualisé de réadaptation.

[LATMP, article 441\(3\)](#)

Dans un tel cas, le travailleur ou son bénéficiaire doit aviser la CNESST par écrit de son option dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans de l'accident ou de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de cette lésion.

[LATMP, article 443\(1\)](#)

Une option exercée en vertu de l'article 443 de la LATMP a pour but de subroger de plein droit la CNESST ou l'employeur du travailleur, le cas échéant, jusqu'à concurrence du montant des prestations payables par la CNESST et s'effectue à l'aide du formulaire *Avis d'option Recours contre un tiers*. Dans certains cas et selon certaines conditions, le délai pour exercer cette option doit se calculer à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail qui estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné une lésion professionnelle et réserve sa décision en conséquence.

[LATMP, article 272.1](#)

À défaut d'obtenir l'avis d'option dans le délai prescrit, le travailleur ou son bénéficiaire est présumé renoncer aux prestations prévues à la LATMP.

[LATMP, article 443\(3\)](#)

Exemples :

- Un livreur subit un accident du travail alors qu'il effectue une livraison dans l'établissement d'un autre employeur assujéti à la LATMP. Les circonstances entourant l'accident permettent au travailleur d'intenter une action en responsabilité civile contre ce dernier.

Si le travailleur désire bénéficier des avantages de la LATMP, il doit remplir le formulaire *Avis d'option – Recours contre un tiers* et le soumettre à la CNESST dans les six mois ou les deux ans, selon le cas, qui suivent la date de l'aveu ou du jugement final de déclaration de culpabilité de l'employeur.

- Un travailleur qui effectue un stage en entreprise dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation chez un autre employeur assujéti à la LATMP subit un accident alors qu'il exécute un travail dans le cadre de son stage.

Si le travailleur désire bénéficier des avantages de la LATMP, il doit remplir le formulaire *Avis d'option – Recours contre un tiers* et le soumettre à la CNESST dans les six mois ou les deux ans, selon le cas, de la date de l'accident du travail.

3.3 Avis d'option lors d'un recours possible contre un professionnel de la santé

Un travailleur qui a subi une lésion professionnelle ou, en cas de décès, son bénéficiaire doit exercer et exprimer son option s'il peut intenter une action en responsabilité civile contre un professionnel de la santé responsable d'une lésion professionnelle qui survient par le fait ou à l'occasion :

- des soins reçus pour une lésion professionnelle; ou
- de l'omission de tels soins; ou
- d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre des traitements médicaux qu'il reçoit pour une lésion professionnelle.

[LATMP, article 442](#)

Dans un tel cas, le travailleur ou son bénéficiaire doit aviser la CNESST par écrit de son option dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans de l'accident ou de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de cette lésion.

[LATMP, article 443\(1\)](#)

Une option exercée en vertu de l'article 443 de la LATMP a pour but de subroger de plein droit la CNESST ou l'ensemble des employeurs, le cas échéant, jusqu'à concurrence du montant des prestations payables par la CNESST et s'effectue à l'aide du formulaire *Avis d'option – Recours contre un tiers*. Dans certains cas et selon certaines conditions, le délai pour exercer une option doit se calculer à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail qui estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné une lésion professionnelle et réserve sa décision en conséquence.

[LATMP, article 272.1](#)

À défaut d'obtenir l'avis d'option dans le délai prescrit, le travailleur ou son bénéficiaire est présumé renoncer aux prestations prévues à la LATMP.

[LATMP, article 443\(3\)](#)

Politique 1.02

L'admissibilité de la lésion professionnelle

Objectif

Énoncer les conditions nécessaires ainsi que les critères d'appréciation utilisés par la CNESST pour qu'une blessure ou une maladie soit reconnue comme une lésion professionnelle

Cadre juridique

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 2, 17, 18, 27 à 31.1, 95, 96, 113, 129, 199, 224, 224.1, 226, 227, 230, 231, 233, 233.1, 233.5, 233.7, 272, 272.1, 352 et 354

Règlement sur les maladies professionnelles

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 1 et 170

Loi concernant l'indemnisation des agents de l'État (LIAÉ) (L.R.C., 1985, ch. G-5).

Règlement sur la santé et la sécurité du travail, article 134.

Résumé de la politique

La présente politique établit les éléments à considérer dans l'analyse de l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion professionnelle. Elle prévoit les conditions d'application de la présomption de lésion professionnelle, de maladie professionnelle ou de décès. Elle précise également les règles particulières liées à certains diagnostics et aux lésions professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel.

Énoncés de la politique

1. Lésion professionnelle

La lésion professionnelle est définie par la LATMP comme « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation ».

[LATMP, article 2](#)

La LATMP crée certaines obligations entourant la production d'une réclamation à la CNESST.

[Voir politique 1.01 : Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#)

1.1 Catégories de lésions professionnelles

Il y a cinq catégories de lésions professionnelles :

- la blessure survenant par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail;
- la maladie survenant par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail;
- la maladie professionnelle;
- la blessure ou la maladie qui survient par le fait ou à l'occasion des soins reçus pour une lésion professionnelle ou de l'omission de tels soins ou d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre de ses traitements médicaux, d'une mesure de réadaptation ou de son plan individualisé de réadaptation; et
- la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

L'aggravation d'une condition personnelle préexistante peut être considérée comme une lésion professionnelle lorsqu'elle survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou qu'elle constitue une maladie professionnelle au sens de la loi.

Toute réclamation déposée à la CNESST fait l'objet d'une appréciation des faits afin d'établir si la lésion du travailleur constitue une lésion professionnelle. Aux fins de l'analyse de l'admissibilité d'une réclamation, la CNESST est liée par le diagnostic émis par :

- le professionnel de la santé qui a charge du travailleur ou
- un membre du Bureau d'évaluation médicale ou
- un professionnel de la santé désigné par la CNESST, le cas échéant, ou
- le comité spécial dans les cas de maladies professionnelles pulmonaires ou
- le comité des maladies professionnelles oncologiques.

[LATMP, article 199](#)

[LATMP, article 224](#)

[LATMP, article 224.1](#)

[LATMP, article 233](#)

[LATMP, article 233.7](#)

[Voir politique 7.01 : Le professionnel de la santé qui a charge](#)

[Voir politique 7.02 : Le recours au Bureau d'évaluation médicale](#)

La lésion que l'on peut classer dans l'une ou l'autre de ces cinq catégories peut donc être admissible comme lésion professionnelle et donner droit aux prestations prévues à la loi, aux conditions et dans les limites fixées par celle-ci.

1.1.1 Blessure survenant par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail

Une blessure peut être reconnue comme lésion professionnelle lorsqu'elle survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail.

Deux cas sont possibles :

- le travailleur qui subit une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors qu'il est à son travail est présumé avoir subi une lésion professionnelle;
[LATMP, article 28](#)
- si la présomption de l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas, le travailleur doit démontrer que sa blessure résulte d'un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion de son travail.
[LATMP, article 2](#)

1.1.2 Maladie survenant par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail

Une maladie peut être reconnue comme lésion professionnelle lorsqu'elle survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail.

Dans un tel cas, le travailleur doit démontrer que sa maladie résulte d'un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion de son travail.

[LATMP, article 2](#)

1.1.3 Maladie professionnelle

Une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle lorsqu'elle est contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qu'elle est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

[LATMP, article 2](#)

Deux cas sont possibles :

- le travailleur qui contracte une maladie qui figure au *Règlement sur les maladies professionnelles* est présumé atteint d'une maladie professionnelle si, au jour où il reçoit le diagnostic de cette maladie, il remplit les conditions particulières en lien avec cette maladie prévues par ce règlement;
[LATMP, article 29](#)
- si la présomption de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas, que sa maladie ne résulte pas d'un accident du travail, le travailleur doit démontrer que cette maladie est caractéristique du travail qu'il exécute ou qu'il a exécuté ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.
[LATMP, article 30](#)

1.1.4 Blessure ou maladie qui survient par le fait ou à l'occasion des soins reçus pour une lésion professionnelle, ou de l'omission de tels soins, ou encore d'une activité prescrite dans le cadre de traitements médicaux, d'une mesure de réadaptation ou d'un plan individualisé de réadaptation

Peut être considérée comme lésion professionnelle une nouvelle blessure ou une nouvelle maladie qui survient par le fait ou à l'occasion :

- des soins qu'un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle ou de l'omission de tels soins ou
- d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre des traitements médicaux qu'il reçoit pour une lésion professionnelle ou dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou de son plan individualisé de réadaptation.
[LATMP, article 31](#)

1.1.5 Récidive, rechute ou aggravation

Chacune des catégories de lésions professionnelles énoncées peut donner lieu à une récidive, à une rechute ou à une aggravation.

[Voir politique 1.03 : La récidive, la rechute, l'aggravation](#)

2. Distinction entre l'accident du travail et la maladie professionnelle

Aux fins de l'admissibilité d'une réclamation, il est important de distinguer s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle puisque le fardeau de la preuve de même que le délai de production d'une réclamation diffèrent.

Il existe des situations où une lésion peut correspondre à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Les lésions les plus concernées sont les lésions musculosquelettiques, comme les tendinites, les bursites, les téno-synovites et les épicondylites. Il en est de même pour l'hépatite virale, les intoxications, les maladies infectieuses, etc.

La CNESST procède à l'analyse d'une réclamation dans l'ordre suivant :

- la blessure survenue alors que le travailleur est à son travail et qu'il exécute son travail;
[LATMP, article 28](#)
- la lésion survenue à la suite d'un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, par le fait ou à l'occasion du travail;
[LATMP, article 2](#)

- la maladie professionnelle énumérée dans le *Règlement sur les maladies professionnelles* pour laquelle toutes les conditions particulières sont remplies;
[LATMP, article 29](#)
[LATMP, Règlement sur les maladies professionnelles, Annexe A](#)
- la maladie professionnelle contractée par le fait ou à l'occasion du travail qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident et qui est caractéristique d'un travail que le travailleur a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.
[LATMP, article 30](#)

3. Présomptions

Les présomptions prévues par la LATMP ont pour objectif de faciliter la preuve de l'existence d'une lésion professionnelle pour le travailleur ou son bénéficiaire.

Aux fins de l'admissibilité, la LATMP prévoit quatre situations où une présomption peut s'appliquer. Ce sont les cas où :

- une blessure est présumée être une lésion professionnelle;
[LATMP, article 28](#)
- une maladie découlant de la violence à caractère sexuel est présumée être une lésion professionnelle;
[LATMP, article 28.0.2](#)
- le travailleur est présumé atteint d'une maladie professionnelle;
[LATMP, article 29](#)
- le travailleur est présumé décédé lorsqu'il est disparu à la suite d'un événement survenu par le fait ou à l'occasion de son travail et dans des circonstances qui font présumer son décès.
[LATMP, article 96](#)

La LATMP prévoit également une présomption qui soustrait le travailleur de faire la démonstration que sa blessure ou sa maladie est survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'il a subi de la violence à caractère sexuel de la part de son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.

[LATMP, article 28.0.1](#)

Finalement, la LATMP prévoit qu'une présomption peut s'appliquer lorsqu'un travailleur décède des suites d'une maladie professionnelle.

[LATMP, article 95](#)

Lorsqu'une présomption s'applique, le travailleur ou son bénéficiaire n'a pas à fournir de preuve supplémentaire à l'appui de sa réclamation.

4. Accident du travail

La LATMP définit l'accident du travail comme un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

[LATMP, article 2](#)

4.1 Présomption de lésion professionnelle

Le travailleur qui subit une blessure sur son lieu de travail alors qu'il est à son travail est présumé avoir subi une lésion professionnelle.

[LATMP, article 28](#)

4.1.1 Conditions d'application de la présomption

La réunion de trois conditions est nécessaire pour que la présomption de l'article 28 de la LATMP s'applique, soit :

- la présence d'une blessure diagnostiquée;
- qui arrive sur les lieux du travail;
- alors que le travailleur est à son travail.

Pour se prévaloir de la présomption de lésion professionnelle, le travailleur doit démontrer, par prépondérance de preuve, la présence de ces trois conditions.

En l'absence d'une de ces conditions, la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas.

Blessure

Étant donné que la LATMP ne définit pas ce qu'est une blessure, la CNESST retient la définition suivante :

« une lésion aux tissus vivants provoquée par une cause extérieure ou par un agent vulnérant extérieur qui entraîne une perturbation dans la texture des organes ou une modification dans la structure normale d'une partie de l'organisme ».

Une blessure peut :

- être de nature franche (une ecchymose [bleu], une bosse, une plaie, une coupure, une écorchure, une entaille, une morsure, une mutilation, une piqûre, une brûlure, une contusion, une commotion, une distension, une elongation, une fêlure, une fracture, une foulure, une luxation, une perforation, une déchirure, un éclatement, une entorse, etc.);
- être de nature mixte (la tendinite, la bursite, l'épicondylite, la hernie discale, la hernie inguinale, etc.) selon les circonstances d'apparition de la lésion;
- se cacher derrière un symptôme (la myalgie au bras droit causée par un étirement musculaire).

La blessure comporte généralement les caractéristiques suivantes :

- elle est provoquée par un agent vulnérant externe de nature physique ou chimique, à l'exclusion des agents biologiques comme des virus ou des bactéries;
- elle apparaît de façon instantanée, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de temps de latence au regard de l'apparition de la lésion;
- elle entraîne une perturbation dans la texture des organes (ex. : brûlure sur la peau) ou une modification dans la structure d'une partie de l'organisme (ex. : fracture d'un os);
- elle peut également inclure des lésions qui surviennent de façon moins instantanée dont les causes sont attribuables à un agent vulnérant externe et facilement identifiable (insolation, engelure, etc.).

La blessure peut être l'effet d'un choc, d'un faux mouvement, d'un coup, etc. Elle peut aussi résulter d'un mouvement que le travailleur exécute plusieurs fois par jour à son travail, mais qui, en raison d'un vice d'exécution, occasionne une blessure. La blessure peut aussi inclure les lésions qui apparaissent subitement à la suite de la sollicitation d'un membre dans l'exercice d'une tâche.

Certains diagnostics, comme la tendinite, la bursite, l'épicondylite, la hernie discale et la hernie inguinale, peuvent être considérés comme une maladie, si la douleur apparaît sur une longue période. Ils peuvent être considérés comme une blessure, si la douleur apparaît de façon soudaine. Ils sont alors qualifiés de mixtes. L'analyse des circonstances entourant leur apparition permet de déterminer s'ils constituent une blessure ou une maladie.

Une blessure s'accompagne d'éléments objectifs : un spasme, une contracture, un épanchement, une diminution de mouvements, etc. Les éléments subjectifs, comme la douleur, la fatigue, l'asthénie, la somnolence, les malaises, les nausées, l'inconfort, la lombalgie et la myalgie, sont des symptômes et non des blessures. Toutefois, derrière un symptôme, peut se cacher un diagnostic de blessure qui doit être objectivé.

Qui arrive sur les lieux du travail

Les mots « qui arrive » sous-entendent une coïncidence temporelle entre le moment de la survenance de la blessure et l'accomplissement par le travailleur de son travail.

Les lieux du travail comprennent le lieu d'exécution des fonctions du travailleur ainsi que les lieux d'accès au travail et, d'une façon générale, tous les lieux où le travailleur doit se trouver pour exercer son travail.

Être à son travail

« Être à son travail » signifie que le travailleur est en train d'accomplir les actes mêmes de son travail et non une activité connexe, même si celle-ci est prévue par une convention collective.

La condition « alors que le travailleur est à son travail » restreint la portée de la condition « qui arrive sur les lieux du travail ». Il ne suffit pas que la blessure survienne sur les lieux du travail pour que la présomption de lésion professionnelle s'applique. Encore faut-il que le travailleur soit en train d'accomplir les tâches liées à son travail.

Exemples

- Un représentant qui doit se déplacer d'un endroit à un autre dans le cadre de son travail et qui subit une blessure alors qu'il est en déplacement peut bénéficier de la présomption puisque les déplacements font partie intégrante de son travail.
- Le travailleur qui subit une blessure avant d'entrer au travail, sur le terrain de stationnement ou dans les vestiaires fournis par l'employeur, ne bénéficie pas de la présomption puisqu'il n'était pas à son travail.

4.1.2 En présence de délais

La déclaration tardive d'un accident du travail à l'employeur ou un délai de consultation médicale ne rend pas inapplicable la présomption de lésion professionnelle. Cependant, des raisons pour expliquer ces délais peuvent être exigées du travailleur.

4.1.3 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les trois conditions prévues à l'article 28 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de lésion professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant :

- qu'il n'y a pas de relation entre la blessure diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée et les circonstances entourant son apparition ou
- que la blessure diagnostiquée provient d'une cause non reliée au travail.

4.2 Travailleur disparu

Lorsqu'un travailleur est disparu à la suite d'un événement survenu par le fait ou à l'occasion de son travail et dans des circonstances qui font présumer son décès, la CNESST peut considérer que ce travailleur est décédé et que la date de son décès est celle de l'événement.

[LATMP, article 96](#)

Exemple

L'hydravion qui transporte le travailleur à son lieu d'affectation sombre dans un lac et le corps n'est pas retrouvé.

4.2.1 Renversement de la présomption

Le bénéficiaire du travailleur disparu qui démontre que les conditions prévues à l'article 96 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de décès et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que les circonstances entourant l'événement ne permettent pas de présumer du décès du travailleur.

4.3 La présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 28 de la LATMP est absente, la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas et le travailleur doit démontrer par une preuve prépondérante :

- la survenance d'un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;
- survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne pour lui une lésion professionnelle.

[LATMP, article 2](#)

4.3.1 Événement imprévu et soudain

Au sens usuel, un événement imprévu et soudain est un événement qui :

- n'est pas prévu et se produit lorsqu'on ne s'y attend pas;
- se produit en très peu de temps.

Toutefois, la CNESST a élargi la notion de « imprévu et soudain ». Elle n'implique pas que l'événement doit toujours se produire dans un laps de temps très court ou que la notion d'accident du travail doit se restreindre aux seuls gestes isolés ou inhabituels.

Ainsi, un événement imprévu et soudain au sens de la loi peut aussi prendre la forme d'un geste ou d'un mouvement ayant causé une lésion survenue au cours :

- d'un effort soutenu ou
- d'une série d'efforts successifs ou
- d'un effort dur et habituel.

Exemples

- Effort soutenu : le mécanicien qui, pendant plusieurs heures, exécute une réparation en position agenouillée.
- Efforts successifs : le journalier qui, tout au long d'une journée, soulève, tire et pousse des objets lourds.
- Effort dur et habituel : le travailleur qui, dans le cadre de son travail, est appelé à soulever des palans à chaîne de 43 kg.

Dans la notion élargie d'événement imprévu et soudain, le travailleur n'identifie pas nécessairement un geste en particulier comme étant à l'origine de sa lésion, mais l'ensemble des faits peut permettre de conclure, par présomption de fait, qu'un geste ou un mouvement effectué dans le cadre des activités de travail en est la cause.

4.3.2 Événement attribuable à toute cause

Le fait qu'un événement puisse être attribuable à toute cause interdit d'éliminer quelque cause que ce soit pouvant être impliquée dans la survenance d'un événement imprévu et soudain par le fait ou à l'occasion du travail.

Exemple

Une chute de neige fait bouger la plateforme sur laquelle se trouve le travailleur et le fait tomber. Le travailleur, en tombant, se fracture la cheville. La chute du travailleur constitue un événement imprévu et soudain qui peut être attribuable à toute cause.

Négligence du travailleur

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur ne constitue pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.

[LATMP, article 27](#)

Exemple

Un travailleur en état d'ébriété se fracture une jambe en tombant au travail. Il est démontré que sa chute est due uniquement à son état d'ébriété. La réclamation du travailleur n'est pas reconnue comme une lésion professionnelle.

4.3.3 Événement qui survient par le fait du travail

L'événement qui survient par le fait du travail se produit dans l'exécution même des fonctions pour lesquelles le travailleur est employé.

Exemples

- Le bûcheron qui reçoit un chicot sur le dos.
- Le soudeur qui reçoit un éclat dans un œil.
- Le mécanicien qui fait une chute en allant chercher une pièce au magasin.

4.3.4 Événement qui survient à l'occasion du travail

L'événement qui survient à l'occasion du travail se produit lors de l'accomplissement d'actes connexes qui peuvent être plus ou moins utiles à l'exécution du travail. Le lien entre ces actes et les fonctions du travailleur, pour indirect qu'il soit, doit néanmoins être réel.

Pour l'appréciation de la validité de ce lien, les critères suivants sont pris en considération :

- le lieu de l'accident;
- le moment de l'accident;
- la nature des activités exercées au moment de l'accident et
- la présence d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'accident;

De ces critères, la nature des activités exercées au moment de l'accident ainsi que le lien de subordination sont les plus importants et peuvent être déterminants en soi.

Lieu de l'accident

Le lieu de l'accident peut être non seulement le lieu même du travail ou le lieu d'exécution des fonctions pour lesquelles le travailleur est employé, mais également le lieu d'accès lorsqu'il est sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur et, d'une façon générale, tous les lieux où le travailleur doit se trouver pour exécuter son travail.

La lésion qui n'est pas survenue sur le lieu du travail peut être reconnue comme un accident du travail si l'on considère les autres critères, c'est-à-dire le moment de l'accident, la nature des activités exercées et le lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'accident.

Exemple

L'accident survenu sur le terrain de stationnement que l'employeur met à la disposition de ses travailleurs peut être reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail s'il survient au moment où le travailleur entre au travail.

Moment de l'accident

La lésion qui n'est pas survenue pendant les heures de travail, mais dans l'accomplissement d'actes reliés au travail peut être reconnue comme un accident du travail si l'on considère les autres critères, c'est-à-dire le lieu de l'accident, la nature des activités exercées et le lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'accident.

Exemple

L'accident subi par un opérateur qui répare sa machine dans l'usine en dehors des heures de travail peut être reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail, puisque la réparation de la machine sert les activités de l'entreprise.

Nature des activités exercées au moment de l'accident

Pour qu'il y ait accident du travail au sens de la LATMP, il doit y avoir un lien réel entre le travail et les activités exercées au moment de l'accident.

L'exigence d'un tel lien ne signifie pas que les activités exercées doivent nécessairement être des activités directement productives. La nature des activités exercées peut servir les intérêts de l'employeur ou de l'entreprise ou faire partie des conditions du contrat de travail.

Par contre, un événement survenant pendant les heures de travail, mais en dehors des lieux de travail et dans l'accomplissement d'actes sans lien avec le travail n'est habituellement pas reconnu comme un accident du travail.

Exemples

- L'accident qui survient dans le vestiaire que l'employeur met à la disposition de ses travailleurs peut être reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail si, au moment de l'accident, le vestiaire est utilisé dans le but de fournir une prestation de travail.
- L'accident subi par un travailleur qui, pendant son quart de travail, s'est absenté de son travail pour acheter un café au restaurant du coin n'est pas reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail puisque la nature de l'activité exercée au moment de l'accident n'a aucun lien avec le travail et qu'elle ne sert pas l'employeur.

Présence d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'accident

L'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur est un critère très important dans la reconnaissance d'un fait accidentel survenu à l'occasion du travail.

La lésion qui n'est pas survenue sur les lieux du travail ni pendant les heures de travail ni même durant l'accomplissement d'activités productives peut être reconnue comme un accident du travail si, lorsqu'elle survient :

- le travailleur est sous l'autorité de l'employeur ou
- les activités exercées sont sous le contrôle de l'employeur.

Exemples

- L'accident survenu au cours du trajet pour se rendre d'un lieu à un autre, alors que le travailleur est en service commandé par l'employeur, peut être reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail. Par contre, l'accident que subit un travailleur entre son domicile et son lieu de travail habituel n'est généralement pas reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail puisque l'employeur n'a, à ce moment, aucun contrôle sur les activités du travailleur.
- L'accident subi en dehors des heures de travail par un employé d'hôtel alors qu'il utilise la piscine de l'hôtel pour ses loisirs, n'est pas reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail puisqu'il s'agit d'une activité personnelle pratiquée dans l'intérêt du travailleur et non dans celui de l'employeur qui la tolère sans la régir.
- L'accident subi par un travailleur alors qu'il a quitté son lieu de travail pour aller faire une course à la demande de son employeur peut être reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail puisque, lorsqu'il survient, le travailleur est sous l'autorité de son employeur. Par contre, l'accident subi par un travailleur alors que, de son propre chef, il a quitté son lieu de travail pour aller chercher un repas à l'extérieur, n'est pas reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail puisque le travailleur a interrompu son activité de travail et le lien de subordination qui le lie à l'employeur pour exercer une activité strictement personnelle.

Cas particuliers

Dans la majorité des cas, plusieurs des critères à considérer, comme le lieu de l'accident, le moment de l'accident, la nature des activités exercées au moment de l'accident et la présence d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'accident, se combinent et permettent de conclure si le fait accidentel est survenu à l'occasion du travail.

Toutefois, il y a des cas où, bien qu'aucun de ces critères ne soit présent, un événement occasionnant une lésion peut être reconnu comme étant survenu à l'occasion du travail à cause d'une connexité avec le travail.

Exemple

Un policier qui n'est pas en service se fait battre dans un bar après avoir été reconnu par une personne à qui il avait donné une contravention.

4.3.5 Événement qui entraîne pour la personne une lésion professionnelle

Cette condition semble la plus évidente : pas d'accident du travail sans lésion. Elle signifie que les prestations accordées par la loi sont conditionnelles à l'existence d'une lésion professionnelle.

Toutefois, une exception à cette règle est prévue à l'article 113 pour le remboursement d'une prothèse ou d'une orthèse endommagée involontairement par le fait du travail.

[LATMP, article 113](#)

4.3.6 Relation

Lorsque la présomption de l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la blessure ou la maladie diagnostiquée par laquelle elle est liée et les circonstances entourant l'événement.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la lésion, de faire le lien avec le travail et de conclure si la lésion du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

4.3.7 Réclamation pour le remboursement d'une prothèse ou d'une orthèse endommagée involontairement par le fait du travail

L'admissibilité d'une réclamation pour accident du travail est conditionnelle à l'existence d'une lésion diagnostiquée par un professionnel de la santé.

Toutefois, il existe une exception à cette règle. Un travailleur peut recevoir une indemnité pour la réparation ou le remplacement d'une prothèse ou d'une orthèse endommagée involontairement lors d'un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenu par le fait de son travail, même s'il n'a pas subi de lésion professionnelle, dans la mesure où il n'a pas droit à une telle indemnité en vertu d'un autre régime.

[LATMP, article 113](#)

[Voir politique 2.08 : Les frais divers](#)

[Voir politique 2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)

Exemples

- En tombant au travail, un travailleur brise ses lunettes. Bien qu'il n'ait subi aucune lésion à la suite de cet événement, sa réclamation est acceptée aux fins de couvrir le coût de remplacement de ses lunettes.
- Un travailleur de la construction glisse et brise sa prothèse dentaire alors qu'il effectue son travail. Il ne subit aucune lésion lors de cet événement et il bénéficie d'une assurance groupe qui couvre le remboursement de la prothèse. La réclamation qu'il dépose à la CNESST est refusée, car il a droit à une telle indemnité en vertu de son assurance groupe.

5. Maladie professionnelle

La LATMP définit la maladie professionnelle comme une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

[LATMP, article 2](#)

Dans le cas d'une maladie professionnelle, l'appréciation des notions « par le fait ou à l'occasion » du travail s'effectue selon la même logique que celle qui prévaut pour l'accident du travail. Ainsi, la maladie survenant par le fait du travail est une maladie qui a été contractée dans l'exécution même des fonctions pour lesquelles le travailleur a été employé. Quant à la maladie survenant à l'occasion du travail, c'est celle qui est contractée lors de l'accomplissement d'actes connexes au travail, mais reliés directement ou indirectement au travail.

Dans tous les cas où une maladie est diagnostiquée, la CNESST doit s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une maladie résultant d'un accident du travail avant de procéder à l'analyse d'une réclamation pour maladie professionnelle.

Lorsqu'une maladie qui ne résulte pas d'un accident du travail est diagnostiquée, il peut y avoir l'application ou non de la présomption de maladie professionnelle.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

[LATMP, article 30](#)

5.1 Moment de la manifestation de la lésion (Date de l'événement)

Dans les cas de maladie professionnelle, le moment de la manifestation de la lésion n'est habituellement pas identifiable, car la lésion est souvent non apparente. Elle s'est généralement installée graduellement et il n'y a pas de fait accidentel.

La CNESST considère que la date de la manifestation d'une maladie professionnelle à retenir est la plus ancienne des deux dates suivantes :

- celle de la visite médicale où l'existence de la maladie est constatée et diagnostiquée ou
- celle de l'arrêt de travail consécutif à une incapacité causée par la maladie diagnostiquée.

Cependant, lorsque la réclamation d'un travailleur est soumise plus de trois ans après la réception du diagnostic de la maladie, les dates de manifestation de la lésion et d'incapacité du travailleur à exercer son emploi sont réputées être celles du dépôt de la réclamation aux fins de déterminer le montant et le droit aux prestations accordées en vertu des sections I et IV du chapitre III et des chapitres IV, V et V.1 de la LATMP. Toutefois, ceci ne trouve pas application dans le cas où le délai pour produire une réclamation ou exercer une option se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail qui estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné une lésion professionnelle, réserve sa décision et que le travailleur a produit sa réclamation ou son avis d'option en conséquence.

[LATMP, article 31.1](#)

[LATMP, article 272.1](#)

[Voir politique 1.01 Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#)

5.2 Présomption de maladie professionnelle

Le *Règlement sur les maladies professionnelles* prévoit des maladies qui sont caractéristiques d'un travail correspondant à chacune de ces maladies ou qui sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail.

Le travailleur atteint d'une maladie prévue dans ce règlement est présumé être atteint d'une maladie professionnelle si, au jour où il reçoit le diagnostic de cette maladie, il remplit les conditions particulières en lien avec cette maladie.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

La réunion de deux conditions est nécessaire pour que la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP s'applique, soit :

- la présence d'une maladie diagnostiquée qui figure au *Règlement sur les maladies professionnelles*;
- le respect des conditions particulières correspondant à cette maladie prévues dans le règlement.

Le *Règlement sur les maladies professionnelles* comprend différents types de maladies, soit :

- les maladies causées par des agents chimiques;
- les maladies causées par des agents biologiques et les maladies infectieuses ou parasitaires;
- les maladies de la peau;
- les maladies causées par des agents physiques;
- les maladies de l'appareil respiratoire;
- les troubles musculosquelettiques;
- les troubles mentaux;
- les maladies oncologiques.

5.2.1 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption selon laquelle il est atteint d'une maladie professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la maladie diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

5.3 La présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 29 de la LATMP est absente, la présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas. Le travailleur doit démontrer par une preuve prépondérante qu'il est atteint d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident et que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Pour ce faire, le travailleur doit démontrer :

- la présence d'une maladie diagnostiquée et
- que cette maladie a été contractée par le fait ou à l'occasion du travail et
- qu'elle est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou
- qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

[LATMP, article 30](#)

Maladie caractéristique du travail

La démonstration qu'une maladie est caractéristique du travail requiert une preuve scientifique indiquant que la prévalence de cette maladie est significativement plus élevée chez un groupe de travailleurs lorsque celui-ci est comparé notamment à un autre groupe de travailleurs ou à la population en général. Une telle démonstration s'appuie généralement sur des études épidémiologiques valides et reconnues.

Maladie reliée directement aux risques particuliers d'un travail

Pour démontrer que sa maladie est reliée directement aux risques particuliers de son travail, le travailleur peut fournir de l'information concernant différents éléments, comme :

- le type d'industrie;
- une description des tâches;
- les équipements, outils, appareils, instruments utilisés (fréquence, durée d'utilisation);
- la présence d'un facteur de risque chimique, physique, biologique ou autre ayant pu entraîner la maladie;
- le degré et la durée d'exposition à son emploi;
- la présence ou le processus d'acquisition de la maladie chez d'autres travailleurs effectuant les mêmes tâches ou étant exposés de façon similaire;
- l'historique occupationnel;
- de la littérature médicale ou des rapports d'experts;
- une vidéo ou des photos.

5.3.1 Relation

Lorsque la présomption de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la maladie diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la maladie, de faire le lien avec le travail et de conclure si la maladie du travailleur constitue une maladie professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

5.4 Maladie professionnelle de la personne inscrite à la CNESST

Certaines personnes, comme le travailleur autonome, le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP, l'employeur, le dirigeant ou le membre du conseil d'administration d'une personne morale, peuvent s'inscrire à la CNESST pour bénéficier de la protection qu'accorde la LATMP.

[LATMP, article 18](#)

[Voir politique 1.04 : Les personnes admissibles](#)

Une personne inscrite ou qui a déjà été inscrite à la CNESST peut bénéficier de la protection qu'accorde la loi s'il est établi qu'elle était une personne inscrite au moment où elle a contracté une maladie professionnelle.

L'admissibilité d'une réclamation pour maladie professionnelle dans le cas d'une personne inscrite à la CNESST présente des particularités qui doivent être analysées.

C'est le cas pour la personne qui :

- a déjà été inscrite à la CNESST, mais qui ne l'est plus lorsqu'elle soumet une réclamation pour une maladie professionnelle;
- a exercé son emploi pendant plusieurs années sans être une personne inscrite à la CNESST et qui soumet une réclamation pour maladie professionnelle peu de temps après s'être inscrite.

Personne qui a déjà été inscrite à la CNESST, mais qui ne l'est plus lorsqu'elle soumet une réclamation pour une maladie professionnelle

La réclamation pour maladie professionnelle d'une personne qui a déjà été inscrite à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle, mais qui ne l'est plus lorsqu'elle la dépose peut être acceptable si cette personne démontre que la maladie dont elle est atteinte a été contractée du fait du travail qu'elle exerçait alors qu'elle était une personne inscrite ou un travailleur au sens de la LATMP.

Exemple

Un sableur de plancher qui a été inscrit à la CNESST pendant plusieurs années dépose une réclamation pour un syndrome de Raynaud alors qu'il est à la retraite et qu'il n'est plus inscrit à la CNESST. Sa réclamation peut être admise à titre de maladie professionnelle, puisque sa maladie est reliée directement aux risques particuliers de son travail, qu'elle se développe sur une période prolongée et que le travailleur bénéficiait de la protection qu'offre la LATMP lorsqu'il était exposé aux vibrations des machines qu'il utilisait.

Personne qui soumet une réclamation pour maladie professionnelle peu de temps après s'être inscrite à la CNESST

La réclamation pour maladie professionnelle d'une personne qui s'inscrit à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle peu de temps avant de la déposer doit être analysée en fonction :

- du type de maladie dont elle est atteinte et
- de son statut à la CNESST pendant la période d'exposition à l'agent mis en cause dans le développement de sa maladie.

Les délais d'exposition suffisants pour permettre à une maladie professionnelle de se développer sont différents selon le type de maladie en cause. Ainsi, la personne qui a été exposée pendant plusieurs années sans être inscrite à la CNESST et sans être un travailleur au sens de la LATMP et qui dépose une réclamation pour maladie professionnelle peu de temps après s'être inscrite peut voir sa réclamation refusée.

Exemple

Une couturière, qui travaille à son compte depuis 20 ans, s'inscrit pour la première fois à la CNESST deux mois avant de déposer une réclamation pour un syndrome du canal carpien. Bien

que sa maladie soit reliée directement aux risques particuliers de son travail, sa réclamation n'est pas admissible puisque cette maladie, dont les symptômes se manifestent de façon progressive, s'est vraisemblablement développée au fil des ans alors qu'elle n'était ni une personne inscrite ni une travailleuse au sens de la loi.

6. Blessure ou maladie survenant par le fait ou à l'occasion des soins reçus, ou de l'omission de tels soins, ou d'une activité prescrite

Peut être considérée comme lésion professionnelle, une nouvelle blessure ou une nouvelle maladie distincte de la lésion d'origine qui est diagnostiquée par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur et qui survient par le fait ou à l'occasion :

- des soins que le travailleur a reçus pour une lésion professionnelle ou de l'omission de tels soins ou
- d'une activité prescrite dans le cadre des traitements médicaux qu'il reçoit pour une lésion professionnelle ou dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou de son plan individualisé de réadaptation.

[LATMP, article 31](#)

[Voir politique 4.01 : Le droit à la réadaptation et le plan individualisé de réadaptation](#)

[Voir politique 4.02 : L'octroi des mesures de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle](#)

[Voir politique 7.01 : Le professionnel de la santé qui a charge](#)

Cette nouvelle lésion n'est pas :

- un nouvel accident du travail;
- une nouvelle maladie professionnelle;
- une récurrence, une rechute ou une aggravation d'une lésion professionnelle antérieure;
- l'évolution d'une lésion professionnelle;
- une condition résiduelle d'une lésion professionnelle;
- une séquelle d'une lésion professionnelle.

Les notions de « par le fait ou à l'occasion » des soins reçus ou de l'omission de tels soins ou d'une activité prescrite reçoivent la même interprétation que les notions de « par le fait ou à l'occasion » du travail.

La blessure ou la maladie survenant par le fait ou à l'occasion des soins reçus ou de l'omission de tels soins ou d'une activité prescrite n'est pas considérée comme une lésion professionnelle si elle donne lieu à une indemnisation en vertu de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi visant à favoriser le civisme* ou de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*.

[Voir politique 1.06 : Les dispositions concurrentes : lois, ententes, conventions collectives](#)

La présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas à cette catégorie de lésions. Le travailleur doit donc démontrer que la nouvelle blessure ou maladie est survenue par le fait ou à l'occasion des soins reçus pour une lésion professionnelle ou de l'omission de tels soins ou d'une activité qui lui est prescrite dans le cadre de ses traitements médicaux, d'une mesure de réadaptation ou de son plan individualisé de réadaptation.

Exemples

- Un travailleur qui se blesse alors qu'il suit une formation en milieu de travail qui est prescrite dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou de son plan individualisé de réadaptation verra sa blessure reconnue comme une lésion professionnelle s'il fait la démonstration qu'elle est survenue par le fait ou à l'occasion de cette activité.

- Le travailleur qui se blesse dans le cadre d'un traitement de physiothérapie en se déplaçant vers la table de traitement verra sa blessure reconnue comme une lésion professionnelle s'il fait la démonstration qu'elle est survenue par le fait ou à l'occasion des soins reçus.

6.1 Relation

La CNESST doit établir la relation entre la nouvelle blessure ou la nouvelle maladie distincte de la lésion d'origine et les éléments qui lui sont présentés lors de l'analyse d'une réclamation pour une blessure ou une maladie survenue par le fait ou à l'occasion des soins reçus ou de l'omission de tels soins ou d'une activité prescrite.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la nouvelle blessure ou la nouvelle maladie et de conclure si cette nouvelle lésion constitue une nouvelle lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

7. Nouveau diagnostic

Le professionnel de la santé qui a charge du travailleur doit informer la CNESST, tout au long de la période de consolidation médicale d'une lésion professionnelle, de la présence de nouveaux diagnostics qui peuvent y être associés.

Un nouveau diagnostic peut être émis à la suite :

- de l'évolution d'une lésion;
- d'une investigation médicale;
- de la détérioration de l'état de santé d'un travailleur ou
- en présence de lésions multiples.

Lorsqu'un nouveau diagnostic est émis avant la consolidation d'une lésion professionnelle, la CNESST doit déterminer s'il s'agit d'un diagnostic similaire ou équivalent à celui ou ceux qui ont déjà fait l'objet d'une décision d'admissibilité ou s'il s'agit d'un diagnostic distinct. S'il s'agit d'un diagnostic distinct, la CNESST doit évaluer l'existence d'une relation entre ce nouveau diagnostic et l'événement en cause, la lésion acceptée ou les conséquences de cette lésion et rendre une décision.

Dans son analyse d'une relation entre le nouveau diagnostic et la lésion initiale, la CNESST considère :

- la nature du nouveau diagnostic;
- les circonstances entourant l'apparition du nouveau diagnostic;
- la nature de la lésion initiale;
- les symptômes accompagnant la lésion;
- la présence ou non d'une condition personnelle préexistante ou concomitante;
- le délai d'apparition de la nouvelle lésion;
- la présence ou non d'un examen médical objectivant le nouveau diagnostic.

Un nouveau diagnostic ne doit pas être la conséquence d'un nouvel accident du travail ni d'une nouvelle maladie professionnelle et il ne découle pas d'une récurrence, d'une rechute ou d'une aggravation d'une lésion professionnelle antérieure.

La présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas à un nouveau diagnostic.

L'analyse de l'admissibilité d'un nouveau diagnostic émis à la suite d'une blessure ou d'une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion de soins reçus pour une lésion professionnelle ou de l'omission de tels soins ou dans le cadre des traitements médicaux que le travailleur reçoit pour une lésion professionnelle ou dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou de son plan individualisé de réadaptation doit être faite sous l'angle de l'article 31 de la LATMP.

8. Travailleur qui décède des suites d'une maladie professionnelle

Le travailleur qui décède pendant qu'il reçoit une indemnité de remplacement du revenu en raison d'une maladie professionnelle pouvant entraîner le décès est présumé décédé des suites de cette maladie. Cette présomption s'applique seulement si la CNESST a la possibilité de faire faire une autopsie.

[LATMP, article 95](#)

[Voir politique 2.07 : Les indemnités de décès](#)

8.1 Renversement de la présomption

Lorsque les trois conditions pour l'application de la présomption prévue à l'article 95 de la LATMP sont réunies, la personne bénéficiaire n'a aucune autre preuve à apporter.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par la CNESST si elle a reçu un rapport d'autopsie dont les conclusions indiquent que le travailleur est décédé d'une autre cause que la maladie professionnelle dont il était atteint.

9. Particularités liées à certains diagnostics

En présence de certains diagnostics, l'analyse de l'admissibilité d'une réclamation présente des règles particulières.

9.1 Lésion musculosquelettique

La lésion musculosquelettique, comme la tendinite, la bursite et l'épicondylite, est qualifiée de mixte puisqu'elle peut, selon le cas, être considérée comme une blessure ou une maladie.

Ainsi, la CNESST doit distinguer si la lésion musculosquelettique du travailleur consiste en :

- une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou
- une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 29](#)

[LATMP, article 30](#)

9.1.1 La lésion musculosquelettique considérée comme une blessure

Pour être considérée comme une blessure, la lésion musculosquelettique doit apparaître de manière subite et être concomitante à l'exercice d'un mouvement qui a sollicité la région anatomique lésée.

L'analyse de l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion musculosquelettique dont le diagnostic mixte est considéré comme une blessure peut se faire sous l'angle de :

- l'article 28 de la LATMP lorsque les trois conditions d'application de la présomption sont réunies;
- l'article 2 de la LATMP lorsqu'il s'agit d'une blessure, mais qu'une autre condition d'application de la présomption de l'article 28 est absente.

9.1.2 La lésion musculosquelettique considérée comme une maladie

Pour être considérée comme une maladie, la lésion musculosquelettique doit apparaître de façon progressive et insidieuse sur une période plus ou moins longue.

L'analyse de l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion musculosquelettique considérée comme une maladie peut se faire sous l'angle de :

- l'article 2 de la LATMP lorsque la maladie résulte d'un accident du travail;
- l'article 29 de la LATMP lorsque les conditions d'application de la présomption sont réunies;
- l'article 30 de la LATMP lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 29 est absente.

9.1.3 Présomption de maladie professionnelle

Le *Règlement sur les maladies professionnelles* prévoit certaines situations où la lésion musculosquelettique est considérée comme une maladie professionnelle en vertu de l'article 29 de la LATMP.

Ainsi, dans le cas d'une lésion musculosquelettique se manifestant par des signes objectifs, comme la bursite, la tendinite ou la ténosynovite, la présomption de maladie professionnelle s'applique lorsque le travail implique des répétitions de mouvements ou des pressions sur des périodes prolongées.

[Règlement sur les maladies professionnelles, section VI](#)

Aux fins d'interprétation de la notion de « périodes prolongées », la CNESST considère, d'une part, que l'exposition quotidienne doit être suffisante à l'intérieur du quart de travail et, d'autre part, qu'elle doit comprendre une durée minimale d'emploi de deux mois.

Une exposition quotidienne est considérée comme suffisante :

- lorsqu'au moins 50 % du temps travaillé à l'intérieur d'un quart de travail consiste à répéter le même mouvement ou la même séquence de mouvements ou de pressions, si la force n'est pas sollicitée, qu'il y ait ou non cadence imposée ou
- lorsqu'il y a combinaison de répétitions de mouvements et de forces exercées, entraînant des répétitions de mouvements avec effort ou lorsque le cycle de travail est très court et la cadence très rapide, la durée d'exposition quotidienne peut être inférieure à 50 % du temps travaillé.

9.1.4 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 28 ou l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption d'accident de travail ou de maladie professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la blessure ou la maladie diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

9.1.5 En l'absence de l'une des conditions d'application de la présomption

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 28 ou de l'article 29 de la LATMP est absente, la présomption d'accident de travail ou de maladie professionnelle ne s'applique pas.

Toutefois, le travailleur peut démontrer par une preuve prépondérante qu'il est atteint d'une blessure ou d'une maladie qui résulte d'un accident du travail en vertu de l'article 2 de la LATMP ou d'une maladie professionnelle qui résulte du travail qu'il exerce ou d'un travail qu'il a exercé, en vertu de l'article 30 de la LATMP.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.1.6 Relation

Lorsque la présomption de l'article 28 ou de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la lésion musculosquelettique diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la blessure ou la maladie, de faire le lien avec le travail et de conclure si la blessure ou la maladie du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.2 Les symptômes

Les symptômes, comme la douleur (algie), la fatigue, les nausées, l'inconfort, etc., ne sont pas des blessures ni des maladies. Pour qu'il soit considéré comme une blessure permettant l'application de l'article 28 de la LATMP, un symptôme doit être accompagné d'éléments objectivés par une preuve médicale qui permet de conclure à la présence cachée d'une blessure.

Exemples

- Une lombalgie accompagnée notamment d'un spasme, d'une contracture, d'un hématome, d'une ecchymose, d'une diminution de mouvement objectivée par une perte d'amplitude, d'un épanchement, d'une contusion;
- Une nausée accompagnée notamment d'une bosse sur la tête;
- Un inconfort au pied causé notamment par une infection.

À défaut d'obtenir une preuve médicale qui démontre la présence d'une atteinte allant au-delà d'un symptôme, il faut conclure à la seule présence d'une symptomatologie, dont l'indemnisation n'est pas couverte par la LATMP.

9.3 Maladie professionnelle pulmonaire

La LATMP prévoit des dispositions particulières dans le cas d'une maladie professionnelle pulmonaire.

Lorsqu'un travailleur ou le professionnel de la santé qui en a charge allègue qu'il est atteint d'une maladie professionnelle pulmonaire, la CNESST soumet le dossier du travailleur à un comité des maladies professionnelles pulmonaires. Les membres du comité examinent le travailleur et un rapport écrit portant sur le diagnostic est transmis à la CNESST. Si le diagnostic est positif, le comité fait état de ses constatations quant aux limitations fonctionnelles, au pourcentage d'atteinte à l'intégrité physique et à la tolérance du travailleur à un contaminant au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui a provoqué sa maladie ou qui risque de l'exposer à une récurrence, une rechute ou une aggravation.

Le comité peut rendre son avis sur dossier, lorsqu'il juge que l'examen du travailleur n'est pas nécessaire et que ce dernier y consent, ou lorsque le travailleur est décédé.

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

La CNESST soumet ce rapport à un comité spécial composé de trois présidents des comités des maladies professionnelles pulmonaires qui confirme ou infirme le diagnostic et les autres constatations du comité des maladies professionnelles pulmonaires.

[LATMP, article 231](#)

Aux fins de l'analyse de l'admissibilité de la réclamation, la CNESST est liée par le diagnostic établi par le comité spécial.

[LATMP, article 233](#)

9.3.1 Présomption de maladie professionnelle pulmonaire

La section V du *Règlement sur les maladies professionnelles* énumère les maladies de l'appareil respiratoire qui sont caractéristiques d'un travail correspondant à chacune de ces maladies ou qui sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail.

Le travailleur atteint d'une maladie pulmonaire visée dans ce règlement est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il remplit les conditions particulières associées à cette maladie.

Pour le cancer pulmonaire et le mésothéliome pulmonaire, le *Règlement sur les maladies professionnelles* mentionne que le travailleur ne doit pas avoir été un fumeur pendant les 10 ans ayant précédé le diagnostic.

La CNESST interprète la notion « ne doit pas avoir été un fumeur » comme n'avoir fumé aucun produit du tabac (cigarette, pipe, cigare) pendant les 10 ans précédant les diagnostics mentionnés ci-dessus.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles, section V](#)

9.3.2 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de maladie professionnelle et n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la maladie pulmonaire diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

9.3.3 En l'absence de l'une des conditions d'application de la présomption

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 29 de la LATMP est absente ou lorsque le comité spécial indique qu'il ne s'agit pas d'une maladie professionnelle pulmonaire, la présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas. Toutefois, le travailleur peut démontrer par une preuve prépondérante qu'il est atteint d'une maladie qui résulte d'un accident du travail, en vertu de l'article 2 de la LATMP ou d'une maladie professionnelle qui résulte du travail qu'il exerce ou d'un travail qu'il a exercé, en vertu de l'article 30 de la LATMP.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.3.4 Relation

Lorsque la présomption de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la maladie pulmonaire diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la maladie, de faire le lien avec le travail et de conclure si la maladie du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsque le comité spécial ou un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.3.5 Avance d'une indemnité

Compte tenu des délais qu'entraînent les dispositions particulières dans le cas d'une maladie professionnelle pulmonaire et pour éviter de pénaliser le travailleur de bonne foi, la CNESST peut verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité dans la mesure où :

- une maladie professionnelle pulmonaire est diagnostiquée et
- le travailleur a exercé un travail correspondant à cette maladie et
- la réclamation du travailleur apparaît fondée à sa face même.

[LATMP, article 129](#)

Exemple

Un travailleur atteint de mésothéliome pleural et ayant été exposé de façon significative à la fibre d'amiante dans le cadre de son travail pourrait bénéficier d'une avance d'indemnité de remplacement du revenu puisqu'il répond à toutes les conditions énumérées.

9.4 Tuberculose

La tuberculose est une infection que l'on peut retrouver dans plusieurs milieux de travail où les travailleurs sont en contact avec des humains, des animaux, des produits humains ou animaux ou d'autres substances contaminés.

Le dépistage de la tuberculose se fait au moyen de divers tests à la suite desquels un diagnostic d'infection tuberculeuse latente ou de tuberculose maladie peut être posé. Bien que la tuberculose soit généralement pulmonaire, elle peut aussi être extrapulmonaire. C'est le cas notamment de la tuberculose osseuse et rénale.

En présence d'un diagnostic d'infection tuberculeuse latente ou de tuberculose maladie et d'une exposition à un contact tuberculeux dans le milieu de travail du travailleur, la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP s'applique.

En effet, la tuberculose est une maladie qui figure au *Règlement sur les maladies professionnelles*. Elle est caractéristique d'un travail impliquant des contacts avec des humains, des animaux, des produits humains ou animaux ou d'autres substances contaminés.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles, section II](#)

9.4.1 En présence d'un diagnostic de tuberculose pulmonaire

Si le professionnel de la santé qui a charge du travailleur pose un diagnostic de tuberculose pulmonaire, la CNESST dirige le travailleur vers un comité des maladies professionnelles pulmonaires. Les membres du comité examinent le travailleur, puis un rapport écrit portant sur le diagnostic est transmis à la CNESST. Si le diagnostic est positif, le comité fait état de ses constatations quant aux limitations fonctionnelles et au pourcentage d'atteinte à l'intégrité physique du travailleur et à la tolérance du travailleur à un contaminant au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui a provoqué sa maladie ou qui risque de l'exposer à une récurrence, une rechute ou une aggravation.

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

La CNESST soumet ce rapport à un comité spécial composé de trois présidents des comités des maladies professionnelles pulmonaires qui confirme ou infirme le diagnostic et les autres constatations du comité des maladies professionnelles pulmonaires.

[LATMP, article 231](#)

Aux fins de l'analyse de l'admissibilité de la réclamation, la CNESST est liée par le diagnostic établi par le comité spécial.

[LATMP, article 233](#)

9.4.2 Avance d'une indemnité

Compte tenu des délais qu'entraînent les dispositions particulières dans le cas d'une maladie professionnelle pulmonaire et pour éviter de pénaliser le travailleur de bonne foi, la CNESST peut verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité dans la mesure où :

- une tuberculose pulmonaire est diagnostiquée et
- le travailleur a été exposé à un contact tuberculeux dans son milieu de travail et
- la réclamation du travailleur apparaît fondée à sa face même.

[LATMP, article 129](#)

9.4.3 En présence d'un diagnostic d'infection tuberculeuse latente

Un test de dépistage positif peut être attribuable à une ancienne infection à la tuberculose, au fait que la personne a reçu un vaccin antituberculeux ou au fait qu'elle a été contaminée par le bacille de la tuberculose.

En présence d'un test de dépistage positif, le professionnel de la santé qui a charge du travailleur peut poser le diagnostic d'infection tuberculeuse latente et prescrire une médication antituberculeuse prophylactique. Dans un tel cas, si le travail effectué implique des contacts avec des humains, des animaux, des produits humains ou animaux ou d'autres substances contaminés, la réclamation du travailleur est acceptée.

Le fait d'accepter une réclamation pour une infection tuberculeuse latente n'équivaut pas à l'admission d'un diagnostic de tuberculose maladie.

9.4.4 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de maladie professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que le diagnostic de tuberculose ou d'infection tuberculeuse latente par lequel la CNESST est liée ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

9.5 Sensibilisation au béryllium, béryllose subclinique et béryllose chronique

Les diagnostics de sensibilisation au béryllium, de béryllose subclinique et de béryllose chronique sont reconnus comme admissibles par la CNESST. Ils apparaissent principalement à la suite de l'inhalation de poussières ou de fumées de métaux contaminés au béryllium.

L'atteinte consécutive à une exposition au béryllium est habituellement pulmonaire. Dans tous les cas, la CNESST dirige le travailleur à un comité des maladies professionnelles pulmonaires. Les membres du comité examinent le travailleur, puis un rapport écrit portant sur le diagnostic est transmis à la CNESST. Si le diagnostic est positif, le comité fait état de ses constatations quant aux limitations fonctionnelles, au pourcentage d'atteinte à l'intégrité physique et à la tolérance du travailleur à un contaminant au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui a provoqué sa maladie ou qui risque de l'exposer à une récurrence, une rechute ou une aggravation.

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

La CNESST soumet ce rapport à un comité spécial composé de trois présidents des comités des maladies professionnelles pulmonaires qui confirme ou infirme le diagnostic et les autres constatations du comité des maladies professionnelles pulmonaires.

[LATMP, article 231](#)

Aux fins de l'analyse de l'admissibilité de la réclamation, la CNESST est liée par le diagnostic établi par le comité spécial.

[LATMP, article 233](#)

9.5.1 En présence d'un diagnostic de beryllose subclinique ou de beryllose chronique

En présence d'un diagnostic de beryllose subclinique ou de beryllose chronique et d'un travail impliquant l'utilisation ou la manipulation de béryllium ou une exposition à ce métal, la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP s'applique.

En effet, l'intoxication par les métaux et leurs composés toxiques organiques ou inorganiques est une maladie figurant à la section I du *Règlement sur les maladies professionnelles*. Elle est caractéristique d'un travail impliquant l'utilisation ou la manipulation de ces métaux ou une autre forme d'exposition à ceux-ci et elle est reliée directement aux risques particuliers d'un tel travail.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles, section I](#)

9.5.2 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de maladie professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que le diagnostic de beryllose posé par lequel la CNESST est liée ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

9.5.3 En présence d'un diagnostic de sensibilisation au béryllium

En présence d'un diagnostic de sensibilisation au béryllium, la présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas et le travailleur doit démontrer que sa sensibilisation :

- a été acquise par le fait ou à l'occasion du travail et
- qu'elle est caractéristique de son travail ou
- qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de son travail.

[LATMP, article 30](#)

La démonstration du travailleur doit comprendre des données sur l'exposition au béryllium à son poste de travail.

Délai de production

Bien que la sensibilisation au béryllium soit reconnue comme admissible par la CNESST, le travailleur informé par un professionnel de la santé qu'il est sensibilisé peut choisir de ne pas déposer de réclamation à la CNESST compte tenu de l'absence de symptômes et du fait qu'une sensibilisation n'est pas une maladie. Dans un tel cas, la CNESST considère que le délai de production d'une réclamation prévu par l'article 272 de la LATMP ne s'applique pas à ce travailleur. Ainsi, la réclamation d'un travailleur informé qu'il est sensibilisé au béryllium ne peut pas être refusée au seul motif qu'elle est déposée hors délai.

[LATMP, article 272](#)

[Voir politique 1.01 : Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#)

9.5.4 Relation

Lorsque la présomption de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la sensibilisation au béryllium diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la sensibilisation, de faire le lien avec le travail et de conclure si cette sensibilisation au béryllium constitue une maladie professionnelle.

Lorsque le comité spécial ou un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre la sensibilisation au béryllium et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.5.5 Avance d'une indemnité

Compte tenu des délais qu'entraînent les dispositions particulières dans le cas d'une maladie professionnelle pulmonaire et pour éviter de pénaliser le travailleur de bonne foi, la CNESST peut verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre une décision d'admissibilité dans la mesure où :

- une sensibilisation au béryllium, une béryllose subclinique ou une béryllose chronique est diagnostiquée et
- le travailleur a été exposé au béryllium dans son milieu de travail et
- la réclamation du travailleur apparaît fondée à sa face même.

[LATMP, article 129](#)

9.5.6 Suivi médical et réadaptation

Les maladies liées à une exposition au béryllium ou la sensibilisation au béryllium peuvent être évolutives et ne nécessitent pas une exposition additionnelle pour que la condition du travailleur qui en est atteint s'aggrave. De ce fait, ce travailleur nécessite un suivi médical régulier qui peut être permanent.

Selon la situation, le comité spécial peut déterminer un niveau de tolérance au béryllium à respecter et des limitations fonctionnelles selon l'état de santé du travailleur. La tolérance au contaminant diffère selon le diagnostic.

[Guide d'échantillonnage des contaminants de l'air en milieu de travail publié par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail](#)

9.6 Intoxication au plomb

Le test le plus souvent utilisé pour dépister les intoxications au plomb est le test de plombémie qui mesure la concentration du plomb dans le sang du travailleur.

9.6.1 En présence d'une intoxication au plomb et d'un test de plombémie égal ou supérieur à 700 µg/L

En présence d'un diagnostic d'intoxication au plomb, d'un test de plombémie dont la valeur est égale ou supérieure à 700 µg/L avec ou sans manifestations pathologiques et d'un travail impliquant l'utilisation ou la manipulation du plomb ou une exposition à cette substance, la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP s'applique.

En effet, l'intoxication par les métaux et leurs composés toxiques organiques ou inorganiques est une maladie figurant à la section I de l'Annexe A du *Règlement sur les maladies professionnelles*. Elle est caractéristique d'un travail impliquant l'utilisation ou la manipulation de ces métaux ou une autre forme d'exposition à ceux-ci et elle est reliée directement aux risques particuliers d'un tel travail.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles, Annexe A, section I](#)

9.6.2 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de maladie professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que l'intoxication au plomb diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ou la concentration de plomb égale ou supérieure à 700 µg/L dans le sang ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

9.6.3 En présence d'une concentration de plomb inférieure à 700 µg/L

En présence d'une concentration de plomb inférieure à 700 µg/L, la présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas.

Dans un tel cas, si le professionnel de la santé qui a charge du travailleur atteste que le test de plombémie révèle une valeur supérieure à 400 µg/L et inférieure à 700 µg/L et que le travailleur présente des manifestations pathologiques incapacitantes ou un état d'imprégnation nécessitant un retrait complet de son poste de travail, le travailleur peut démontrer par une preuve prépondérante que sa maladie :

- a été contractée par le fait ou à l'occasion du travail et
- qu'elle est caractéristique de son travail ou
- qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de son travail.

[LATMP, article 30](#)

La démonstration du travailleur doit comprendre des données sur l'exposition au plomb à son poste de travail.

9.6.4 Relation

Lorsque la présomption de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre l'intoxication au plomb diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est apparue la concentration de plomb dans le sang, de faire le lien avec le travail et de conclure si cette condition constitue une maladie professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre l'intoxication au plomb ou la concentration de plomb dans le sang et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.6.5 Suivi médical

Un test de plombémie doit être effectué environ un mois après que le travailleur a été retiré de son poste de travail et une fois par mois jusqu'à ce que le test de plombémie atteigne une valeur égale ou inférieure à 400 µg/L.

La maladie professionnelle du travailleur atteint d'une intoxication au plomb ou d'une concentration de plomb dans le sang supérieure à 400 µg/L est consolidée lorsque :

- son test de plombémie atteint une valeur égale ou inférieure à 400 µg/L et
- le professionnel de la santé qui en a charge atteste que la lésion professionnelle est consolidée.

9.7 Surdité professionnelle

En présence d'une surdité causée par le bruit et en présence d'un travail impliquant une exposition à un bruit excessif, la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP s'applique.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

En effet, l'atteinte auditive causée par le bruit est une maladie figurant à la section IV du *Règlement sur les maladies professionnelles*. Elle est caractéristique d'une exposition à un bruit excessif et elle est reliée directement aux risques particuliers d'un travail impliquant une telle exposition.

Le bruit est considéré comme excessif lorsque le niveau de bruit dépasse la mesure souhaitable (niveau) pendant un seuil limite d'exposition quotidienne (temps).

Aux fins d'interprétation de la notion d'« exposition à un bruit excessif » et de l'application de la présomption de maladie professionnelle, la CNESST considère :

- toute exposition quotidienne à des niveaux de bruit supérieurs aux limites de bruit indiquées dans le tableau ci-dessous ou au niveau de pression acoustique de crête supérieur aux limites permises prévues au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* et
- un historique occupationnel d'exposition quotidienne à des niveaux de bruit excessif sur une période continue d'au moins deux ans.

Dans un lieu de travail, aucun travailleur ne doit être exposé à des niveaux de bruit continu pendant une période plus longue que celle indiquée au tableau qui suit. Cependant, s'il y a démonstration d'une protection auditive efficace, la CNESST pourra en tenir compte.

Niveau du bruit (dBA)	Temps d'exposition permis par jour
82	16 heures
83	12 heures
85	8 heures
88	4 heures
91	2 heures
94	1 heure
97	30 minutes
100	15 minutes
106	4 minutes
109	2 minutes
112	1 minute
115	28 secondes
118	14 secondes
121	7 secondes
124	3 secondes
127	1 seconde
130-140	< 1 seconde

9.7.1 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de maladie professionnelle et n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par la CNESST ou par l'employeur au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la surdité diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

9.7.2 En l'absence de l'une des conditions d'application de la présomption

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 29 de la LATMP est absente, la présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas et le travailleur doit démontrer par une preuve prépondérante que sa surdité :

- a été contractée par le fait ou à l'occasion du travail qu'il exerce ou d'un travail qu'il a exercé et
- qu'elle est caractéristique de ce travail ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

[LATMP, article 30](#)

9.7.3 Délai de production de la réclamation

Le travailleur qui présente une atteinte auditive causée par le bruit doit produire sa réclamation à la CNESST dans les six mois de la date où il est médicalement établi et porté à sa connaissance qu'il est atteint d'une maladie professionnelle.

[LATMP, article 272](#)

[Voir politique 1.01 : Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#)

Toutefois, le fait de passer un test audiologique dans le cadre d'un dépistage en entreprise ne peut être considéré comme étant le moment où il est porté à la connaissance du travailleur qu'il présente une atteinte auditive professionnelle. En effet, lors de ce test, le travailleur ne rencontre pas de professionnel de la santé et aucun diagnostic n'est émis.

Le travailleur atteint d'une surdité professionnelle infrabarème, c'est-à-dire qui ne peut donner droit à une indemnité pour préjudice corporel, pour laquelle aucune attestation médicale n'est remplie par un professionnel de la santé n'a pas à produire de réclamation à la CNESST.

Par ailleurs, le travailleur atteint d'une surdité professionnelle infrabarème pour laquelle une attestation médicale est remplie par un professionnel de la santé est légitimé de ne pas présenter de réclamation s'il n'a aucun intérêt à réclamer (remboursement de frais médicaux ou droit à une indemnité, par exemple) à la CNESST. Si ce travailleur dépose une réclamation après le délai de six mois prévu à l'article 272 de la LATMP, il sera relevé du défaut de ne pas avoir déposé de réclamation dans les six mois de la connaissance d'être atteint d'une surdité professionnelle. En effet, le fait de n'avoir aucun intérêt à réclamer constitue un motif raisonnable, au sens de l'article 352 LATMP, pour le relever de son défaut.

[LATMP, article 272](#)

[LATMP, article 352](#)

[Règlement sur le barème des dommages corporels \(barème des dommages corporels\)](#)

[Voir politique 5.04 : Les prothèses et orthèses](#)

9.7.4 Relation

Lorsque la présomption de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la surdité diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue

la surdité, de faire le lien avec le travail et de conclure si la surdité du travailleur constitue une maladie professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre la surdité et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.8 Lésion psychologique

Il y a trois principaux types de lésions psychologiques, soit celles qui :

- surviennent à la suite d'un stress aigu au travail, comme le trouble de stress post-traumatique (TSPT) à la suite d'un vol de banque;
- sont reliées au stress chronique au travail, comme le trouble d'adaptation à la suite du harcèlement psychologique au travail;
- sont consécutives à une lésion physique, comme une dépression à la suite d'une lésion musculosquelettique.

Lésion psychologique reliée au stress au travail

Les lésions psychologiques qui surviennent à la suite d'un événement de stress aigu ou de stress chronique au travail sont généralement analysées sous l'angle de l'accident du travail.

La présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas à une lésion psychologique puisqu'une lésion psychologique n'est pas une blessure. Le travailleur doit donc démontrer par une preuve prépondérante :

- la survenance d'un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;
- survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne pour lui une lésion professionnelle.

[LATMP, article 2](#)

Une série d'événements peut, dans certaines circonstances, constituer un événement imprévu et soudain, lorsque les événements sont répétés sur une période plus ou moins longue.

Si la lésion psychologique n'est pas survenue à la suite d'un accident du travail, la présomption d'une maladie professionnelle peut s'appliquer selon les conditions suivantes :

- le travailleur doit avoir :
 - obtenu un diagnostic de trouble de stress post-traumatique (TSPT) émis par un professionnel de la santé et
 - exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

9.8.1 Lésion psychologique qui survient à la suite d'un stress aigu

Un événement traumatisant survenu au travail, comme un décès, un accident grave, un acte de violence physique, un vol à main armée, une prise d'otage, des menaces de mort ou de blessure physique, lorsque le danger semble réel pour une personne raisonnable, peut constituer un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Le travailleur doit être une victime directe de cet événement, c'est-à-dire qu'il doit l'avoir vécu, en avoir été témoin ou avoir été confronté à la situation.

9.8.2 Lésion psychologique reliée au stress chronique au travail

Des événements de stress au travail, comme des conflits qui dégénèrent en un comportement agressif ou dangereux, une situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire ou injustifiée, du harcèlement psychologique ou du stress lié à la tâche et à l'organisation du travail peuvent constituer un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Des lésions psychologiques peuvent être considérées comme attribuables à un accident du travail lorsque des événements, qui peuvent paraître bénins lorsqu'ils sont pris isolément, deviennent significatifs par leur superposition et que ces événements présentent ainsi le caractère imprévu ou soudain requis par l'article 2 de la LATMP. L'ensemble de ces événements doit dépasser le cadre normal, habituel et prévisible du travail, en tenant compte du milieu de travail. Ils se produisent généralement sur une certaine période, souvent dans un contexte d'escalade.

Relation dans le cas d'une lésion psychologique reliée au stress au travail

La CNESST doit établir la relation entre la maladie psychiatrique diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la maladie, de faire le lien avec le travail et de conclure si la lésion du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre la maladie psychiatrique diagnostiquée et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.8.3 Lésion psychologique consécutive à une lésion physique

La lésion psychologique consécutive à une lésion physique peut notamment survenir à la suite d'un événement traumatisant ayant causé une lésion physique, comme la situation de deuil à la suite de la perte d'un membre, ou être reliée à la douleur chronique ou à une perte de capacité.

Lorsqu'une lésion psychologique est diagnostiquée avant la consolidation d'une lésion professionnelle, la CNESST doit en analyser l'admissibilité selon les critères d'analyse d'un nouveau diagnostic.

Aux critères d'analyse généralement considérés s'ajoute la difficulté d'adaptation à la suite de la lésion physique.

Lorsqu'une lésion psychologique est diagnostiquée après la consolidation d'une lésion professionnelle, la CNESST doit analyser la réclamation sous l'angle de la récurrence, de la rechute ou de l'aggravation.

[Voir politique 1.03 : La récurrence, la rechute, l'aggravation](#)

9.9. Lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel

Dispositions particulières

La LATMP prévoit des dispositions particulières en matière de lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

La violence à caractère sexuel se définit comme étant toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirées, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

[LATMP, article 2](#)

9.9.1 Présomption de lésion professionnelle

Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.

[LATMP, article 28.0.2](#)

9.9.2 Conditions d'application de la présomption

La réunion de ces conditions est nécessaire pour que la présomption de l'article 28.0.2 de la LATMP s'applique, soit :

- la présence d'une maladie qui survient dans les trois mois après que le travailleur a subi de la violence à caractère sexuel et
- la violence à caractère sexuel qui survient sur les lieux du travail.

Pour se prévaloir de la présomption de lésion professionnelle, le travailleur doit démontrer, par prépondérance de preuve, la présence de ces conditions.

9.9.3 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 28.0.2 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de lésion professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la maladie diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas de la violence à caractère sexuel ou que les circonstances d'apparition de la maladie ne sont pas reliées au travail du travailleur.

9.9.4 La présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 28.0.2 de la LATMP est absente, la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas et le travailleur peut démontrer par une preuve prépondérante les conditions prévues à l'article 28.0.1 de la LATMP :

- une blessure ou une maladie qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur et
- commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.

Si les conditions d'application prévues à l'article 28.0.1 sont présentes, la blessure ou la maladie est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion du travail et le travailleur démontre ainsi les conditions de l'article 2 de la LATMP :

- la survenance d'un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;
- survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne pour lui une lésion professionnelle.

[LATMP, article 2](#)

Si les conditions d'application de l'article 28.0.1 sont absentes, l'analyse de la réclamation se poursuit sous l'angle de l'article 2 de la LATMP, comme décrit à la section 4.3.

9.9.5 Relation

Lorsque la présomption de l'article 28.0.1 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la blessure ou la maladie diagnostiquée par laquelle elle est liée et les circonstances entourant l'événement.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la lésion, de faire le lien avec le travail et de conclure si la lésion du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.10 Gastro-entérite virale

La gastro-entérite est une maladie infectieuse qui peut être reconnue à titre de lésion professionnelle lorsqu'elle est contractée par le fait ou à l'occasion du travail.

Le virus de la gastro-entérite se transmet surtout par les contacts physiques. La transmission du virus est possible durant la phase aiguë de la maladie et jusqu'à 48 heures après la disparition des symptômes chez la personne infectée. Aux fins de l'admissibilité d'une réclamation pour gastro-entérite virale, le contact avec une personne infectée est considéré comme étant un événement imprévu et soudain.

La présomption de lésion professionnelle en vertu de l'article 28 de la LATMP ou de maladie professionnelle en vertu de l'article 29 de la LATMP ne s'applique pas à la gastro-entérite virale puisqu'elle ne constitue pas une blessure et qu'elle n'est pas une maladie figurant au *Règlement sur les maladies professionnelles*. Le travailleur doit donc démontrer par une preuve prépondérante :

- la survenance d'un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;
- survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne pour lui une lésion professionnelle.

[LATMP, article 2](#)

Compte tenu de la prévalence élevée de cette maladie dans la population en général, la preuve soumise devra démontrer que la probabilité est plus élevée que le travailleur ait contracté cette maladie au travail plutôt qu'à l'extérieur du travail.

Exemple

Une infirmière à un centre hospitalier démontre que le département dans lequel elle travaille a été fermé aux visiteurs à la suite d'une éclosion de gastro-entérite virale dans les jours précédant l'apparition de ses premiers symptômes. Sa réclamation pour gastro-entérite est acceptée puisque la preuve soumise indique qu'elle a probablement été infectée au travail.

9.10.1 Production d'une attestation médicale

La production d'une attestation médicale mentionnant notamment le diagnostic est une disposition fondamentale de la LATMP et constitue pour le travailleur le moyen de faire reconnaître par la CNESST une blessure ou une maladie. Le travailleur atteint d'une gastro-entérite virale qui le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion doit donc déposer cette attestation malgré les inconvénients qu'entraîne cette maladie pendant la phase aiguë.

[LATMP, article 199](#)

9.10.2 Relation

La CNESST doit établir la relation entre le diagnostic de gastro-entérite par lequel elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la maladie, de faire le lien avec le travail et de conclure si la maladie du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.11 Exposition à des liquides biologiques

L'exposition à des liquides biologiques peut mettre une personne en contact avec le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), de l'hépatite B (VHB) ou de l'hépatite C (VHC). Cette exposition peut survenir à la suite d'une piqûre, d'une morsure, d'une coupure ou d'une éclaboussure de sang ou de liquides biologiques sur une muqueuse ou sur une peau non saine.

9.11.1 Analyse de la réclamation

L'exposition au VIH, au VHB ou au VHC est une conséquence possible d'une piqûre, d'une morsure, d'une coupure ou de l'éclaboussure de sang ou de liquides biologiques sur une muqueuse ou sur une peau non saine. Ce sont les blessures découlant de ces conséquences (blessure par piqûre d'aiguille, incision, plaie, morsure, coupure, etc.) qui font l'objet d'une analyse d'admissibilité.

Dans un tel cas, l'analyse de la réclamation se fait sous l'angle de la blessure survenue par le fait ou à l'occasion du travail.

Si la blessure diagnostiquée est survenue sur les lieux du travail alors que le travailleur était à son travail, il est présumé avoir subi une lésion professionnelle.

[LATMP, article 28](#)

9.11.2 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les trois conditions prévues à l'article 28 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de lésion professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la blessure provient d'une cause non reliée au travail ou qu'il n'y a pas de relation entre la blessure diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée et les circonstances entourant l'événement.

9.11.3 En l'absence de l'une des conditions d'application de la présomption

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 28 de la LATMP est absente, la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas. Toutefois, le travailleur peut démontrer par une preuve prépondérante que sa blessure résulte d'un accident du travail.

[LATMP, article 2](#)

9.11.4 Relation

Lorsque la présomption de l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la blessure diagnostiquée par laquelle elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la blessure, de faire le lien avec le travail et de conclure si la lésion du travailleur constitue un accident du travail.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.11.5 Décision

Si la CNESST accepte la réclamation du travailleur, la décision d'admissibilité mentionne la nature de la lésion professionnelle, soit notamment une piqûre, une coupure, une morsure ou une éclaboussure de sang ou de liquides biologiques sur une muqueuse ou sur une peau non saine.

9.11.6 En cas de refus de la réclamation

Si la CNESST refuse la réclamation du travailleur et qu'elle a couvert le coût d'un traitement prophylactique avant de se prononcer sur son admissibilité, le coût de ce traitement n'est pas réclamé au travailleur.

[Voir politique 5.03 : Les médicaments et autres produits pharmaceutiques](#)

9.11.7 Effets secondaires de la médication prophylactique pour contrer l'infection au VIH ou au VHB

Après une évaluation du risque de contagion, le professionnel de la santé qui a charge du travailleur peut lui prescrire une médication prophylactique post-exposition visant à prévenir l'infection à l'un de ces virus.

[Voir politique 5.03 : Les médicaments et autres produits pharmaceutiques](#)

La prise d'une médication prophylactique pour prévenir l'infection au VIH ou au VHB peut occasionner des effets secondaires, comme des nausées, des céphalées, des diarrhées, de la fatigue, de l'insomnie, des étourdissements ou de l'inconfort, qui rendent le travailleur incapable de travailler.

Ces effets secondaires, s'ils sont diagnostiqués, sont considérés comme une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion du traitement prophylactique qu'a reçu le travailleur en raison de sa lésion professionnelle.

[LATMP, article 31](#)

Le fait de considérer des effets secondaires comme une maladie est applicable seulement pour les réclamations acceptées qui sont consécutives à une exposition à des liquides biologiques susceptibles de transmettre l'infection au VIH, au VHB ou au VHC.

9.11.8 Lorsqu'un diagnostic d'infection au VIH, au VHB ou au VHC est émis

Si, par la suite, un diagnostic d'infection au VIH, au VHB ou au VHC est émis, une étude doit être effectuée afin d'évaluer si l'infection diagnostiquée est admissible à titre de lésion professionnelle.

Dans le cas où une infection au VIH, au VHB ou au VHC est diagnostiquée après la consolidation de la lésion qui a fait l'objet d'une décision d'admissibilité, l'analyse se fait sous l'angle de la récurrence, de la rechute ou de l'aggravation.

[Voir politique 1.03 : La récurrence, la rechute, l'aggravation](#)

Toutefois, si un diagnostic d'infection au VIH, au VHB ou au VHC apparaît avant la consolidation de la lésion qui a fait l'objet d'une décision d'admissibilité, l'analyse se fait sous l'angle du nouveau diagnostic et non d'une récurrence, d'une rechute ou d'une aggravation.

9.12 Maladie professionnelle oncologique

La LATMP prévoit des dispositions particulières dans le cas d'une maladie professionnelle oncologique.

Lorsqu'un travailleur produit une réclamation à la CNESST alléguant qu'il est atteint d'une maladie professionnelle oncologique, la CNESST soumet le dossier de ce travailleur, dans les 10 jours, à un comité des maladies professionnelles oncologiques, à l'exception des cas suivants :

- 1° le travailleur est présumé atteint d'une maladie professionnelle visée à l'article 29;
- 2° le travailleur est visé par la procédure d'évaluation médicale applicable aux maladies professionnelles pulmonaires.

[LATMP, article 233.1](#)

Si le diagnostic est positif, le comité fait état de ses constatations quant aux limitations fonctionnelles, au pourcentage d'atteinte à l'intégrité physique et à la tolérance du travailleur à un contaminant au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1) ou à tout autre facteur de risque qui a provoqué sa maladie ou qui risque de l'exposer à une récurrence, une rechute ou une aggravation.

Le comité donne également son avis sur le lien entre la maladie professionnelle et les caractéristiques ou les risques particuliers d'un travail exercé par le travailleur. À cette fin, il documente l'exposition du travailleur à un contaminant au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* dans le cadre de l'exercice de son travail ou à tout autre facteur de risque.

Le comité peut rendre son avis sur dossier lorsqu'il juge que l'examen du travailleur n'est pas nécessaire et que ce dernier y consent ou lorsque le travailleur est décédé.

[LATMP, article 233.5](#)

Aux fins de l'analyse de l'admissibilité de la réclamation, la CNESST est liée par le diagnostic et les autres constatations établis par le comité des maladies professionnelles oncologiques pour les situations prévues à l'article 233.5 de la LATMP ou au professionnel de la santé qui a charge, dans le cas contraire.

[LATMP, article 233.7](#)

9.12.1 Relation

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 29 de la LATMP est absente, la présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas. Le travailleur doit démontrer par une preuve prépondérante qu'il est atteint d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident et que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

[LATMP, article 30](#)

Lorsque le comité des maladies professionnelles oncologiques ou un professionnel de la santé donne son avis sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

9.12.2 Présomption de maladie professionnelle oncologique

La section VIII du *Règlement sur les maladies professionnelles* de la LATMP énumère les maladies oncologiques qui sont caractéristiques d'un travail correspondant à chacune de ces maladies ou qui sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail.

Le travailleur atteint d'une maladie oncologique visée dans ce règlement est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il remplit les conditions particulières associées à cette maladie.

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles, Annexe A, section VIII](#)

Pour le cancer pulmonaire et le mésothéliome pulmonaire ou le cancer du larynx, le *Règlement sur les maladies professionnelles* mentionne que le travailleur ne doit pas avoir été un fumeur pendant les 10 ans ayant précédé le diagnostic.

La CNESST interprète la notion « ne doit pas avoir été un fumeur » comme n'avoir fumé aucun produit du tabac (cigarette, pipe, cigare) pendant les 10 ans précédant les diagnostics mentionnés ci-dessus.

9.12.3 Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 29 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de maladie professionnelle et n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la maladie oncologique diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas du travail exercé par le travailleur.

9.12.4 En l'absence de l'une des conditions d'application de la présomption

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 29 de la LATMP est absente ou lorsque le comité des maladies professionnelles oncologiques indique qu'il ne s'agit pas d'une maladie professionnelle oncologique, la présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas. Toutefois, le travailleur peut démontrer par une preuve prépondérante qu'il est atteint d'une maladie qui résulte d'un accident du travail, en vertu de l'article 2 de la LATMP ou d'une maladie professionnelle qui résulte du travail qu'il exerce ou d'un travail qu'il a exercé en vertu de l'article 30 de la LATMP.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.13 Infection au *Clostridium difficile* chez les travailleurs en milieu hospitalier

La réclamation d'un travailleur en milieu hospitalier qui est infecté au *Clostridium difficile* (*C. difficile*) et qui présente une diarrhée associée doit être analysée à titre de maladie professionnelle.

Comme l'infection au *C. difficile* n'est pas une maladie figurant à l'annexe I de la LATMP, la présomption de maladie professionnelle ne peut s'appliquer. Le travailleur doit donc démontrer que l'infection au *C. difficile* qui l'affecte est reliée directement aux risques particuliers de son travail en milieu hospitalier.

[LATMP, article 30](#)

Bien que l'origine de l'infection au *C. difficile* soit inconnue, il est probable que la maladie ait été contractée dans le milieu de travail compte tenu de la prévalence d'infection à cette maladie en milieu hospitalier. Cela constitue en soi un risque particulier à ce milieu de travail.

Les demandes d'indemnisation pour infection au *C. difficile* peuvent être admissibles à titre de maladie professionnelle lorsque les trois conditions suivantes sont respectées :

- l'infection au *C. difficile* est diagnostiquée et
- le travailleur s'est absenté de son travail à cause des symptômes reliés à cette maladie, sans égard à la prise d'antibiotiques ou au délai d'apparition des symptômes et
- il s'agit d'un travailleur du milieu hospitalier.

9.13.1 Relation

La CNESST doit établir la relation entre le diagnostic de Clostridium difficile (C. difficile) par lequel elle est liée et le travail.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la maladie, de faire le lien avec le travail et de conclure si la maladie du travailleur constitue une maladie professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

10. Avance d'une indemnité

La CNESST peut, si elle le croit à propos dans l'intérêt du travailleur ou de son bénéficiaire, verser une indemnité de remplacement du revenu avant de rendre sa décision sur le droit à cette indemnité si elle est d'avis que la réclamation apparaît fondée à sa face même.

[LATMP, article 129](#)

10.1 Lorsque la réclamation est refusée

Si la CNESST refuse par la suite la réclamation ou l'accepte en partie, elle ne peut recouvrer les montants ainsi versés de la personne qui les a reçus, sauf si cette personne :

- a obtenu ces montants par mauvaise foi ou
- a droit au bénéfice d'un autre régime public d'indemnisation en raison de la blessure ou de la maladie pour laquelle elle a reçu ces montants. Dans un tel cas, la CNESST ne recouvre les montants versés que jusqu'à concurrence du montant auquel a droit cette personne en vertu d'un autre régime public d'indemnisation.

11. Décision de la CNESST

Une décision de la CNESST doit être écrite, motivée et notifiée aux intéressés dans les plus brefs délais.

Si l'intéressé est un employeur, il peut désigner expressément une personne pour recevoir la décision en son nom. Une décision transmise par la CNESST à cette personne est réputée avoir été transmise à l'employeur.

[LATMP, article 354](#)

Fiche d'appel

État : ☐ En rédaction ☒ Publié

No : R00681
Dernière MAJ : 2024-09-27



CLASSEMENT

Objet : **Admissibilité - Accident du travail**
Sous - Objet : **Admissibilité**
Élément : Lésion professionnelle en télétravail
Article(s) : **28**
28.0.2
28.0.1
2
29
30

QUESTION

Est-ce qu'une réclamation peut être admissible alors que le travailleur était en télétravail au moment de son événement?

RÉPONSE

Oui.

La LATMP prévoit des conditions d'application de la présomption de lésion professionnelle et précise les règles particulières liées à certains diagnostics. Ces mêmes conditions et règles s'appliquent lors de l'analyse de l'admissibilité d'une lésion professionnelle survenue en télétravail.

Article 28

La réunion de trois conditions est nécessaire pour que la présomption de l'article 28 de la LATMP s'applique, soit :

- la présence d'une blessure diagnostiquée;
- qui arrive sur les lieux du travail;
- alors que le travailleur est à son travail.

Pour que cette présomption s'applique, le travailleur doit démontrer, par prépondérance de preuve, la présence de ces trois conditions. Selon certaines décisions, un travailleur qui effectue une prestation de travail à distance peut être considéré comme étant sur les lieux du travail, notamment si l'employeur est d'accord pour que le travailleur effectue son travail à domicile. En effet, le travailleur pourrait choisir d'amener du travail à la maison pour le terminer, sans en avoir discuté préalablement avec son employeur. Il faudrait alors évaluer si dans un tel cas le domicile constitue le lieu où le travailleur doit se trouver pour exercer son travail.

Article 2

Lorsque les critères pour présumer d'un accident du travail ne sont pas satisfaits, le travailleur doit démontrer les éléments de l'article 2 de la LATMP :

- un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;
- survenant par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne une lésion professionnelle (blessure ou maladie).

Dans un contexte de télétravail, il peut être plus difficile d'établir si la lésion est survenue par le fait ou à l'occasion du travail puisque la sphère professionnelle se confond avec la sphère personnelle, la prestation de travail étant effectuée généralement au domicile du travailleur. Chaque cas doit donc être évalué à son mérite.

L'événement qui survient à l'occasion du travail se produit lors de l'accomplissement d'actes connexes qui peuvent être plus ou moins utiles à l'exécution du travail. Le lien entre ces actes et les fonctions du travailleur, pour indirect qu'il soit, doit néanmoins être réel.

Pour l'appréciation de la validité de ce lien, les critères suivants sont pris en considération :

- le lieu de l'accident;
- le moment de l'accident;
- la nature des activités exercées au moment de l'accident; et
- la présence d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'accident.

De ces critères, la nature des activités exercées au moment de l'accident ainsi que le lien de subordination sont les plus importants et peuvent être déterminants en soi.

Afin d'orienter la réflexion pour évaluer ces aspects, plusieurs questions peuvent être posées.

Les éléments ci-dessous illustrent des exemples de questions qui peuvent être adressées, mais la liste n'est pas exhaustive. Il faut faire preuve de vigilance en se référant à cette liste. En effet, ce n'est pas parce que la situation du travailleur ne répond pas positivement à ces questions que l'événement ne peut pas être considéré comme étant survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

En résumé, pour que l'événement soit considéré être survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le travailleur doit démontrer la prépondérance de la sphère professionnelle dans la survenance de la lésion. D'abord, il est possible de vérifier si une entente de télétravail existe entre l'employeur et le travailleur. Celle-ci permettra d'identifier :

- les tâches de l'emploi;
- les outils mis à la disposition du travailleur;
- la définition d'un lieu précis du poste de travail convenu;
- l'adaptation ou non du poste de travail.

Ces éléments permettront de mieux circonscrire si l'événement s'est produit alors que le travailleur était dans sa sphère professionnelle.

D'autres éléments peuvent aussi être identifiés, qu'une telle entente existe ou non :

- Le travail à domicile a-t-il été autorisé par l'employeur?
- Est-ce que l'événement s'est produit dans un espace de travail spécifiquement désigné entre l'employeur et le travailleur?
- L'activité a-t-elle été effectuée durant les heures de travail autorisées par l'employeur?
- Le travailleur recevait-il une rémunération pour l'activité réalisée?
- L'activité exercée lors de l'événement était-elle bénéfique à l'employeur?
- La lésion s'est-elle produite lors de l'utilisation d'équipement ou de matériaux fournis par l'employeur?

Articles 29 et 30

L'article 29 de la LATMP prévoit une présomption pour les maladies qui se trouvent dans le Règlement sur les maladies professionnelles-

Si la maladie dont le travailleur est atteint ne se trouve pas dans le Règlement et qu'elle ne résulte pas

d'un accident du travail, le travailleur peut démontrer que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de son travail, selon l'article 30 de la LATMP.

Une maladie développée dans le cadre du travail effectué à domicile peut être considérée une maladie professionnelle.

Pour les réclamations résultant de la violence à caractère sexuel, les articles 28.0.2 et 28.0.1 de la LATMP peuvent trouver application même dans un contexte de télétravail. Chaque cas doit être évalué à son mérite.

Pour plus d'information, voir la politique 1.02 L'admissibilité de la lésion professionnelle, section 9.9 Lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

C OMMENTAIRE



Lien vers la ou les fiches d'origine :

Admissibilité

Lésion psychologique reliée au stress chronique

Cadre légal

Dans les situations de lésion psychologique, la présomption de l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas, car la jurisprudence majoritaire considère qu'un diagnostic psychiatrique ne constitue pas une blessure.

En présence de stress chronique, c'est-à-dire un stress qui comporte plusieurs événements se produisant sur une certaine période de temps, l'analyse de la réclamation sera généralement faite en vertu de l'article 2 de la LATMP, sous l'angle de l'accident du travail.

« Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. »

Si la lésion psychologique n'est pas survenue à la suite d'un accident du travail, la présomption d'une maladie professionnelle (article 29 LATMP) peut s'appliquer selon les conditions suivantes :

Le travailleur doit avoir :

- obtenu un diagnostic de trouble de stress post-traumatique émis par un professionnel de la santé;

et

- exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.

Finalement, les réclamations peuvent être analysées comme maladie professionnelle en vertu de l'article 30 de la LATMP :

« Un travailleur qui n'est pas présumé atteint d'une maladie professionnelle en vertu de l'article 29 est considéré atteint d'une maladie professionnelle:

1° lorsqu'il est atteint d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident;

2° lorsqu'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail ».

Principes

La présence d'un diagnostic psychiatrique posé par le médecin traitant est une condition de base à l'admissibilité de la réclamation.

Comme pour toute admissibilité faite en vertu de l'article 2 de la LATMP, le fardeau de la preuve incombe au travailleur selon la règle de la preuve prépondérante.

En présence d'une condition personnelle antérieure ou préexistante, de même qu'en présence de facteurs personnels concomitants (ex. : divorce, maladie, mortalité, etc.), les facteurs professionnels doivent être la cause prédominante ou déterminante de la maladie. En d'autres mots, le fait d'avoir une condition personnelle préexistante ne constitue pas un obstacle en soi à la reconnaissance d'une lésion psychologique.

Des lésions psychologiques peuvent être considérées comme attribuables à un accident du travail lorsque des événements, qui peuvent paraître bénins lorsqu'ils sont pris isolément, deviennent significatifs par leur superposition, et que ces événements présentent ainsi le caractère imprévu ou soudain requis par l'article 2 de la LATMP. L'ensemble de ces événements doit dépasser le cadre normal, habituel et prévisible du travail, en tenant compte du milieu de travail. Ils se produisent généralement sur une certaine période de temps, souvent dans un contexte d'escalade.

Il n'est pas nécessaire que les événements en cause soient « exceptionnels ou extraordinaires » pour correspondre à la notion d'événement imprévu et soudain. Le fait que des événements puissent être probables dans un milieu de travail n'empêche pas leur caractère imprévu et soudain. Par exemple, ce n'est pas parce qu'un risque est inhérent au travail d'une professeure qui a, parmi ses élèves, des enfants présentant des troubles de comportement que les comportements agressifs et violents de ces enfants ne peuvent pas, selon les circonstances, constituer un événement imprévu et soudain.

La CNESST doit analyser si la série d'événements est suffisamment importante ou significative pour avoir causé une lésion professionnelle (lien de causalité). Les facteurs professionnels doivent être la cause déterminante de la lésion. Les autres éléments pouvant servir à établir le lien de causalité sont la preuve médicale, le délai entre l'apparition des premiers symptômes et l'événement allégué et la nécessité que les événements invoqués soient assez bien circonscrits dans le temps.

L'analyse doit tenir compte de faits objectifs et non seulement des perceptions du travailleur ou de l'employeur. De plus, les faits allégués doivent être prouvés de façon prépondérante. L'étude se fait donc au cas par cas, suivant l'ensemble de la preuve factuelle et médicale.

Exemples de situations pouvant entraîner une lésion psychologique reliée au stress chronique

Des événements de stress au travail tels que, entre autres, des conflits qui dégénèrent en un comportement agressif ou dangereux, une situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire ou injustifiée, du harcèlement psychologique ou sexuel, ou du stress lié à la tâche et à l'organisation du travail peuvent constituer un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Les exemples ci-dessous illustrent les situations les plus courantes, mais la liste n'est pas exhaustive. Il faut faire preuve de vigilance en se référant à ces exemples. En effet, il est possible qu'un travailleur utilise des termes pour décrire la situation qui s'assimile ou non à un des exemples présentés plus bas ou que la situation vécue par le travailleur soit différente des exemples indiqués.

En résumé, le travailleur doit démontrer que la situation vécue déborde du cadre normal, habituel et prévisible du travail et non qu'elle corresponde obligatoirement à un des exemples cités.

Conflits qui dégénèrent en un comportement agressif ou dangereux

Les conflits au travail sont chose courante et ce n'est que lorsque ceux-ci s'enveniment qu'ils peuvent être assimilables à un événement imprévu et soudain.

Exemple : une discussion entre collègues à propos de divergences d'opinions dégénère en insultes ou menaces.

Situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire ou injustifiée

Le droit de gérance devient abusif lorsque la gestion est exercée de façon discriminatoire, arbitraire ou injustifiée ou que celle-ci repose sur des critères inéquitables, inconnus ou inaccessibles aux travailleurs et à l'employeur.

Exemple : un conseiller en ressources humaines qui communique agressivement une menace de sanction en téléphonant au domicile du travailleur pour lui dire de se présenter seul, sans son représentant syndical, à un examen médical. Cette situation dépasse l'exercice normal du droit de gérance.

Harcèlement psychologique ou sexuel

En juin 2004, le législateur a édicté que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

La loi sur les normes du travail (LNT) édicte à l'article 81.18 :

« On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour le salarié. »

À la définition de harcèlement psychologique ou sexuel, les critères utilisés pour analyser l'admissibilité d'une plainte en matière de harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail ont été également indiqués. Bien que ces critères ne s'ajoutent pas à la définition d'un événement imprévu et soudain tel que défini à l'article 2 de la LATMP, ils peuvent constituer des éléments pouvant aider à la documentation de l'événement. Il n'est pas nécessaire de retrouver les cinq critères de la définition de harcèlement psychologique pour statuer sur la présence d'un événement imprévu et soudain au sens de la LATMP.

1) Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

2) Caractère répétitif

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

3) Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

4) Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

5) Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Rappelons que dans le cadre de l'analyse de l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion professionnelle, il n'y a pas lieu de se prononcer sur l'existence ou non de harcèlement psychologique, mais bien sur la présence d'un accident du travail selon les critères de la LATMP.

Pour le traitement des dossiers conjoints (réclamation SST et plainte NT)

Lorsque les conclusions du sommaire d'enquête indiquent que la plainte est déférée au Tribunal administratif du travail (TAT) parce qu'elle est fondée, cela signifie qu'il y a suffisamment d'informations pour statuer qu'il y a un événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 LATMP.

Lorsque les conclusions du sommaire d'enquête indiquent que la plainte n'est pas déférée au TAT (plainte non fondée), l'analyse doit se poursuivre selon les critères de l'article 2 LATMP afin de permettre au travailleur de faire la démonstration d'un événement imprévu et soudain ou pas.

Dans le cas où la réclamation SST résulte de la violence à caractère sexuel et qu'une plainte a également été déposée aux normes du travail, vous pouvez vous référer à l'instruction de travail concernant le Mécanisme de suivi des dossiers conjoints NT-SST de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel disponible sur Sia - Plateforme documentaire de la VPIRT.

Stress lié à la tâche et à l'organisation du travail

Il est question ici de situations de surcharge de travail, de travail sous pression, de climat de tension ou de modification de la tâche faisant suite de changements organisationnels.

Ces situations peuvent constituer un événement imprévu et soudain si :

- elles dépassent le cadre normal, habituel et prévisible du travail (des tâches qui diffèrent significativement des tâches habituelles quantitativement ou qualitativement; augmentation des heures travaillées, nouvelles responsabilités, remplacement de collègues, tâches du travailleur redistribuées à plusieurs personnes après son départ, etc.);
- elles durent sur une période de temps assez longue; et
- le travailleur a peu ou pas de contrôle sur ces situations, ou s'il manque de soutien ou que la formation n'est pas adéquate.

Récidive, rechute ou aggravation (RRA)

Une lésion psychologique reliée à un événement de stress chronique au travail peut faire l'objet d'une RRA.

Comme la présomption ne s'applique pas, il appartient au travailleur de faire la démonstration que sa lésion est en relation avec la lésion psychologique initiale.

Les éléments d'analyse de la RRA à considérer selon le cas sont :

- la nature de l'événement initial;
- le diagnostic et le siège de la lésion initiale et des récides, rechutes ou aggravations antérieures le cas échéant;
- la gravité de la lésion initiale et des récides, rechutes ou aggravations antérieures s'il y a lieu;
- la présence d'une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique;
- la présence de limitations fonctionnelles;
- le retour au travail avec ou sans limitations fonctionnelles;
- la présence d'une condition personnelle;
- le délai écoulé entre la consolidation d'une lésion professionnelle antérieure et l'apparition de la récide, de la rechute ou de l'aggravation;
- l'existence d'un suivi médical au cours de ce délai;
- la continuité de la symptomatologie;
- la compatibilité entre les pathologies ou symptomatologies en cause au moment de la récide, de la rechute ou de l'aggravation et une lésion professionnelle antérieure;
- les circonstances d'apparition de la récide, de la rechute ou de l'aggravation;
- la présence d'un élément nouveau au plan thérapeutique.

À ces critères d'analyse s'ajoute la difficulté d'adaptation à la suite de la lésion physique.

Admissibilité

Lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel

La LATMP, prévoit des dispositions particulières en matière de lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

La violence à caractère sexuel se définit comme étant toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirées, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre (article 2 LATMP).

Délais

Production d'une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel

Le travailleur dispose de deux ans de la lésion pour produire une réclamation lorsque la lésion professionnelle résulte de la violence à caractère sexuel.

Cadre juridique

Présomption de lésion professionnelle

L'article 28.0.2 de la LATMP édicte qu'une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.

Conditions d'application de la présomption

La réunion de ces deux conditions est nécessaire pour que la présomption de l'article 28.0.2 de la LATMP s'applique soit :

- la présence d'une maladie qui survient dans les trois mois après que le travailleur a subi de la violence à caractère sexuel; et
- la violence à caractère sexuel qui survient sur les lieux du travail.

Pour se prévaloir de la présomption de lésion professionnelle, le travailleur doit démontrer, par prépondérance de preuve, la présence de ces deux conditions.

Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 28.0.2 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de lésion professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la maladie diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas de la violence à caractère sexuel ou que les circonstances d'apparition de la maladie ne sont pas reliées au travail du travailleur.

Lorsque la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 28.0.2 de la LATMP est absente, la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas et le travailleur doit démontrer par une preuve prépondérante les conditions prévues à l'article 28.0.1 de la LATMP soient:

- une blessure ou une maladie qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur; et
- commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.

Si ces conditions d'application prévues à l'article 28.0.1 sont présentes, la blessure ou la maladie est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion du travail et le travailleur démontre ainsi les conditions de l'article 2 de la LATMP :

- la survenance d'un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;
- survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne pour lui une lésion professionnelle.

Cependant, si les conditions d'application de l'article 28.0.1 LATMP sont absentes, l'analyse de la réclamation se poursuit sous l'angle de l'article 2 de la LATMP.

Relation

Lorsque la présomption de l'article 28.0.1 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la blessure ou la maladie diagnostiquée par laquelle elle est liée et les circonstances entourant l'événement.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la lésion, de faire le lien avec le travail et de conclure si la lésion du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

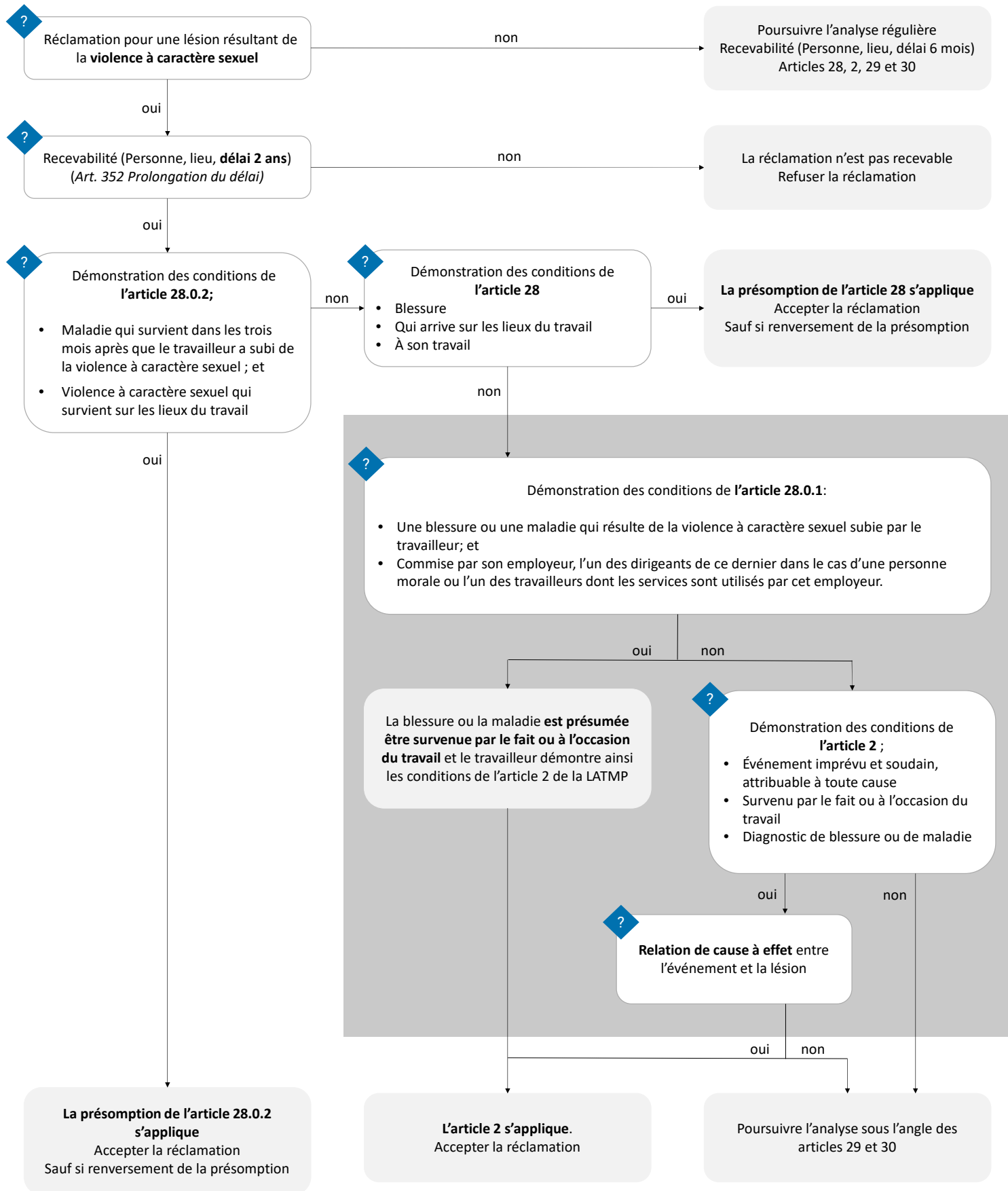
Il appartient à la CNESST d'établir la relation entre la blessure ou la maladie diagnostiquée par laquelle elle est liée et les circonstances entourant l'événement.

Traitement des dossiers conjoints (réclamation SST et plainte NT)

Dans le cas où la réclamation SST résulte de la violence à caractère sexuel et qu'une plainte a également été déposée aux normes du travail, vous pouvez vous référer à l'instruction de travail concernant le Mécanisme de suivi des dossiers conjoints NT-SST de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel disponible sur Sia - Plateforme documentaire de la VPIRT.

Arbre décisionnel pour l'analyse d'une lésion résultant de la violence à caractère sexuel

Violence à caractère sexuel : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. (Article 2 LATMP)



Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Valider le type de réclamation

S'assurer que nous sommes en présence d'un **événement d'origine** et non d'un autre type d'événement tel qu'une RRA ou un nouveau diagnostic.

* S'il s'agit d'une réclamation pour une lésion résultant de la **violence à caractère sexuel**, référez-vous à [l'Arbre décisionnel](#) pour l'analyse de ce type de lésion.

Vérifier la recevabilité de la réclamation

personne, lieu, délai

Valider les informations requises à l'analyse

La présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas car il ne s'agit pas d'une blessure. L'analyse se poursuit sous l'angle de **l'article 2** de la LATMP:

- **Événement imprévu et soudain** (Précisions p.2)
- **Attribuable à toute cause**
- **Survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail**
- **Qui entraîne une lésion professionnelle (maladie)**

- Prendre connaissance des renseignements disponibles au dossier : RTR, ADR, rapport médicaux, annexe, commentaires etc.

- Déterminer et recueillir l'information manquante auprès des parties pour l'analyse sous l'angle de l'accident du travail, article 2

* S'il s'agit d'un type d'événement qui pourrait donner lieu à une plainte aux normes du travail, vérifier si le dossier est conjoint SST-NT. Si oui, utiliser la procédure « outil de suivi des dossiers conjoint de harcèlement psychologique » pour traiter le dossier.

Analyser les informations recueillies

- Faire ressortir les faits dans les notes évolutives
- Établir si le travailleur a démontré par prépondérance de preuve la présence des quatre critères de l'article 2 de la LATMP

Établir la relation entre l'événement et la lésion

- Valider la relation entre la maladie diagnostiquée et les circonstances entourant l'événement.

*Le fait d'avoir une condition personnelle préexistante ne constitue pas un obstacle en soi à la reconnaissance d'une lésion professionnelle. Les facteurs professionnels doivent être la cause prédominante ou déterminante de la maladie.

Dans le cas où l'article 2 ne s'applique pas, poursuivre l'analyse

Vérifier si les conditions de l'article 29 s'appliquent

1. Un diagnostic de Trouble de Stress Post-Traumatique (TSPT) est présent **ET**,
2. Un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.

Dans le cas où l'article 29 ne s'applique pas, poursuivre l'analyse

Vérifier si les conditions de l'article 30 s'appliquent

1. Contractée par le fait ou à l'occasion du travail **ET**,
 2. Qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail
- Vérifier si la preuve démontre de façon prépondérante qu'il y a une relation de cause à effet entre le travail et la maladie

Rendre la décision d'admissibilité

Motiver votre décision d'admissibilité - acceptée ou refusée

Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Précisions concernant la notion d'événement sous l'angle de l'accident du travail, article 2

L'analyse doit porter sur la démonstration de la survenance d'un **événement imprévu et soudain au sens de l'accident de travail, article 2**.

Il n'est pas nécessaire que le ou les événements soient « exceptionnels ou extraordinaires » pour correspondre à la notion d'événement imprévu et soudain. Le fait qu'un ou des événements puissent être probables dans un milieu de travail n'empêche pas leur caractère imprévu et soudain¹.

À titre de référence, la politique 1.02 expose deux types de stress liés au travail susceptible d'engendrer une lésion psychologique, soit ;

❖ Un événement traumatisant survenu au travail lorsque le danger semble réel pour une personne raisonnable attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Le travailleur doit être une victime directe de cet événement c'est-à-dire qu'il doit l'avoir vécu, en avoir été témoin (visuel ou auditif) ou avoir été confronté à la situation (ref. stress aigu).

* La réclamation d'un travailleur qui n'est pas une victime directe d'un événement traumatique pourrait être admissible si d'autres faits ou événements viennent s'ajouter pour objectiver une situation particulière touchant directement le travailleur.

❖ Des événements, qui peuvent paraître bénins lorsqu'ils sont pris isolément, mais qui deviennent significatifs par leur superposition et dépassent le cadre normal, habituel et prévisible du travail, en tenant compte du milieu de travail (ref. stress chronique).

Exemples de situations pouvant entraîner une lésion psychologique :

Cette liste n'est pas restrictive.

- Relation de travail empreinte de conduite(s) vexatoire(s), humiliante(s), conduites(s) abusive(s)
- Conflit qui dégénère en un comportement agressif ou dangereux
- Situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire
- Stress lié à la tâche et à l'organisation du travail (détérioration des conditions de travail, situation de surcharge de travail, travail sous pression)
- Un décès, un accident grave, un acte de violence physique, un vol à main armée, une prise d'otage, des menaces de mort ou de blessure physique

NB : Une lésion psychologique peut résulter d'une lésion physique. Si tel est le cas, valider avec votre CI s'il s'agit d'un nouveau diagnostic ou d'une récidive/rechute/aggravation. (Au besoin voir; [Processus d'analyse d'un nouveau diagnostic](#) ou [Étapes d'analyse d'une réclamation pour RRA](#))

Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Cueillette d'information

Voici quelques pistes pour orienter le questionnement lors de la cueillette d'information auprès des parties. Chaque dossier est différent et les questions qui se prêtent pour chacun d'eux sont variables. Le rôle de l'agent d'indemnisation est de recueillir les informations nécessaires à la prise de décision en vertu du cadre légal. L'analyse de cette décision doit être neutre, objective et reposer sur des faits.

Le fardeau de preuve en présence de lésion psychologique est le même que pour une lésion physique, soit une preuve prépondérante.

»»» Description du ou des événements

Documenter de manière à pouvoir décrire les faits (Que s'est-il passé?):

- Situation / événements
- Paroles / gestes / actions

Lorsqu'un travailleur exprime des perceptions, il faut valider avec lui les faits qui sous-tendent celles-ci (Quels sont les faits vous amenant à ces conclusions?)

»»» Autres informations

Selon le cas, d'autres éléments pourraient être recueillis pour valider l'ensemble des critères de l'article 2 ;

- Circonstances (Où, quand, contexte)
- Lien entre les parties impliquées (Client, collègue, supérieur, etc.)
- Élément déclencheur (Qu'est-ce qui a amené le T à consulter / réclamer?)
- Impact(s)/répercussion(s) sur le milieu de travail (Ex: Détérioration des conditions de travail / relations de travail, etc.)
- Le lien entre les événements et l'état psychologique du travailleur (À quoi attribue-t-il sa lésion psychologique?)

»»» Pour un événement en lien avec un stress lié à la tâche:

- Surcharge (Ex : Origine et changement de tâches/charge/horaire - Brosser le portrait avant et après les changements)
- Changement dans la structure organisationnelle (Impact(s) / répercussion(s) sur la tâche, soutien reçu)
- Formation (Ex : Formation reçue, liée à la tâche, soutien reçu)
- Respect du contrat de travail (Ex : Changement dans les conditions de travail du T)
- Mesure disciplinaire (Qu'est-il prévu à cet effet? Comment cela a été mis en œuvre?)

1-Références

Politique 1.02, énoncé 9.8

Guide des lésions psychologiques, Admissibilité Stress Aigu

Guide des lésions psychologiques, Admissibilité Stress Chronique

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

OBJECTIF DU MÉCANISME

Le mécanisme de coordination a pour objectif de réduire les risques de contradictions et d'incohérences dans les décisions rendues par les deux secteurs.

Un dossier est conjoint lorsque le travailleur-salarié dépose, pour le même événement, une réclamation au secteur SST et une plainte au secteur NT.

RÈGLES DE TRAITEMENT D'UN DOSSIER CONJOINT DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Lors de la prise en charge d'une réclamation reliée au stress chronique, au stress aigu, ou en lien avec une agression ou du harcèlement à caractère sexuel, valider si le dossier est conjoint avec le secteur NT dans l'outil de suivi des dossiers conjoints.

Si le dossier n'est pas conjoint, communiquer avec le travailleur et l'informer de son droit de déposer une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail, ou si le client est syndiqué, de son droit de déposer un grief.

Vous référer à la page 2 pour plus de précisions sur l'information à consigner aux notes évolutives.

Si le dossier est conjoint, le traiter en fonction du stade de traitement NT indiqué dans l'outil.

Vous réferez aux pages 4 et 5 pour plus de précisions sur le traitement à effectuer en fonction du stade de traitement.

Effectuer la cueillette d'information et rendre la décision seulement lorsque le traitement NT est finalisé.

Lorsque l'**avis de dépôt de plainte** est acheminé, les informations suivantes peuvent être transmises aux parties et inscrites aux notes évolutives (prise en charge informative).

- Le secteur NT et le secteur SST sont maintenant regroupés dans une seule organisation (CNESST).
- Nous sommes informés que le travailleur a déposé une plainte aux NT et qu'elle est en traitement actuellement.
- Préciser que depuis juillet 2017, lorsqu'un travailleur dépose une réclamation (secteur SST) et une plainte (secteur NT), nous attendons que le traitement de la plainte soit finalisé au secteur NT avant de traiter le dossier et rendre la décision. La Commission (CNESST) souhaite ainsi faciliter les démarches des deux parties et éviter qu'ils expliquent à deux reprises la situation.
- Préciser que la décision sera rendue dans les meilleurs délais. En cas de besoin, préciser que les dossiers conjoints sont traités en priorité au secteur NT.

Au moment de rendre la décision d'admissibilité SST, valider à nouveau le statut de la plainte dans l'outil de suivi des dossiers conjoints.

En cas de décision contradictoire, informer la personne responsable du suivi des dossiers conjoint à la DGCSO.

Le sommaire d'enquête est acheminé lors de la copie de dossier. Il ne doit pas être placé en diffusion restreinte puisqu'il est utilisé dans le traitement du dossier SST.

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

DOSSIERS CONJOINTS DANS LESQUELS UNE DÉCISION D'ADMISSIBILITÉ PEUT ÊTRE RENDUE ALORS QUE LE TRAITEMENT NT EST EN COURS

Lorsque le travailleur est **syndiqué et/ou de juridiction fédérale**. Il n'y a pas de risque de décisions contradictoires puisque ces travailleurs ne sont pas assujettis à la loi sur les Normes du travail.

Lorsque l'un des **critères de recevabilité n'est pas présent**. Il n'y a pas de risque de décisions contradictoires puisque le refus est « administratif ».

Lorsque le travailleur présente une **détresse financière ou psychologique**, contacter la personne responsable du suivi des dossiers conjoint à la DGCSO pour discuter de la situation.

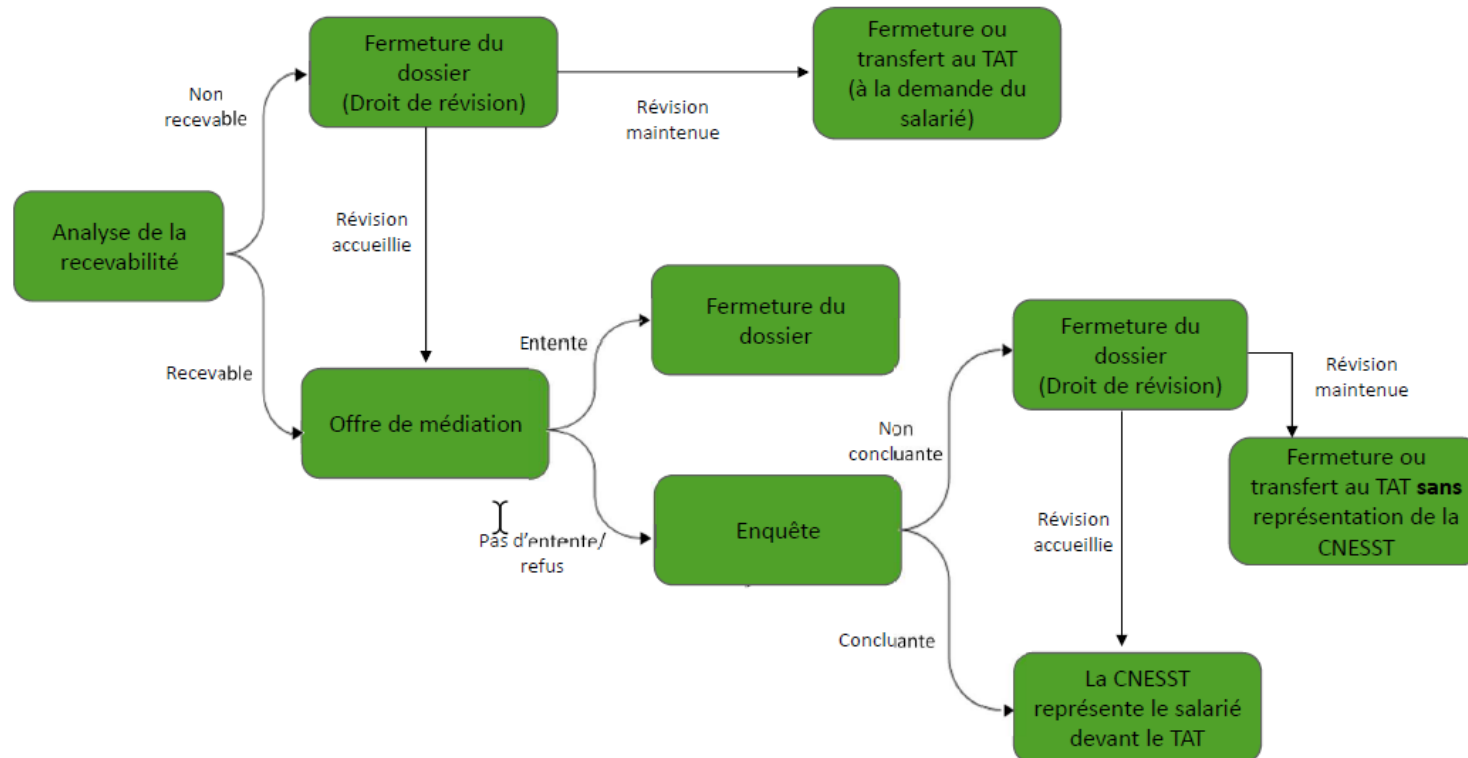
DOSSIER NON CONJOINT

Lorsque le dossier n'est pas conjoint (non présent dans l'outil), transmettre les informations suivantes au travailleur et les inscrire dans une note OSI.

- Le secteur NT et le secteur SST sont maintenant regroupés dans une seule organisation (CNESST).
- D'autres services et recours sont offerts au secteur NT concernant sa situation.
- Préciser au travailleur que s'il exerce ses recours au secteur NT, nous attendrons que le traitement de sa plainte soit finalisé avant de traiter son dossier et rendre la décision d'admissibilité.

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE AU SECTEUR NORMES DU TRAVAIL (NT)



MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

STADE DE TRAITEMENT NT ET RÉSUMÉ DES ACTIONS À POSER

Stade de traitement NT	Explications – Actions à poser
En attente de la plainte écrite	Le salarié a contacté le secteur NT pour obtenir des renseignements et il a été informé qu'il doit acheminer sa version des faits par écrit afin de déposer officiellement sa plainte. Le dossier est considéré comme conjoint. ➔ Ne pas faire la cueillette d'information. ➔ Effectuer la prise en charge informative. ➔ La décision SST ne peut être rendue, car il y a des risques de décisions contradictoires.  Le traitement NT à ce stade est CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l'avis de dépôt de plainte n'est pas émis.
Recevabilité	Le dossier NT est en traitement au niveau de l'analyse de recevabilité / guichet. ➔ Ne pas faire la cueillette d'information. ➔ Effectuer la prise en charge informative. ➔ La décision SST ne peut être rendue, car il y a des risques de décisions contradictoires.  Le traitement NT à ce stade est CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l'avis de dépôt de plainte n'est pas émis.
Médiation	Le dossier NT est en traitement au niveau de la médiation. ➔ Ne pas faire la cueillette d'information. ➔ Effectuer la prise en charge informative. ➔ La décision SST ne peut être rendue, car il y a des risques de décisions contradictoires.
Enquête active	Le dossier NT est en traitement au niveau de l'enquête. ➔ Ne pas faire la cueillette d'information. ➔ Effectuer la prise en charge informative. ➔ La décision SST ne peut être rendue, car il y a des risques de décisions contradictoires.
En révision	Le dossier NT est en traitement au niveau de la révision puisque le salarié a déposé une demande de révision à la suite de la recevabilité ou d'une enquête non fondée. ➔ Effectuer la cueillette d'information. ➔ Valider le stade de traitement dans l'outil avant de rendre la décision SST. ➔ Si vous souhaitez valider à quel stade le traitement NT a été finalisé, contacter la personne responsable des validations avec le secteur NT.  Le traitement NT à ce stade peut être encore CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l'avis de dépôt de plainte n'est pas émis.

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

STADE DE TRAITEMENT NT ET RÉSUMÉ DES ACTIONS À POSER	
Stade de traitement NT	Explications – Actions à poser
Finalisé - aucune plainte HP déposée	Le dossier NT a été fermé, car le salarié n’a pas fait parvenir sa plainte officielle. ➔ Effectuer la cueillette d’information. ➔ Valider le stade de traitement dans l’outil avant de rendre la décision SST.
Finalisé en recevabilité	Le traitement du dossier NT est finalisé au niveau de la recevabilité. ➔ Consulter le champ commentaire afin de valider le motif de non-recevabilité : non admissible (hors délai, syndiqué, juridiction fédérale) – 5 critères non présents – désistement. ➔ Effectuer la cueillette d’information. ➔ Rendre la décision SST.  Le dossier NT est finalisé à un stade confidentiel. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E.
Finalisé en médiation	Le traitement du dossier NT est finalisé au niveau de la médiation. Pour traiter le dossier, vous devez attendre de recevoir le désistement ou une notification à l’intervenant qui spécifie que le secteur SST n’est pas inclus dans l’entente. ▪ Notification à l’intervenant (volet SST non inclus dans l’entente) : Effectuer la cueillette d’information et rendre la décision SST. ▪ Réception d’un désistement (Volet SST inclus dans l’entente) : Lors de la réception du désistement, effectuer le traitement régulier.
Finalisé en enquête	Le traitement du dossier NT est finalisé au niveau de l’enquête. Pour traiter le dossier, vous devez attendre de recevoir le sommaire d’enquête. Lors de la réception du sommaire d’enquête, la décision d’admissibilité SST peut être rendue.
Finalisé en révision	Le traitement du dossier NT s’est finalisé au stade de la révision c’est-à-dire que le salarié a déposé une demande de révision qui a été jugée non acceptable. ➔ Effectuer la cueillette d’information. ➔ Rendre la décision SST.  Le traitement à ce stade peut être encore CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l’avis de dépôt de plainte n’est pas émis.
Il est possible qu’un dossier soit directement déféré au TAT sans médiation et sans enquête. Dans ce cas, vous pouvez traiter le dossier SST et rendre la décision d’admissibilité. Vous serez informé de cette situation par le biais d’une notification à l’intervenant au dossier électronique.	

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS NT-SST DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

OBJECTIF DU MÉCANISME

Un dossier est conjoint lorsque le travailleur-salarié dépose, pour le même événement, une réclamation au secteur SST et une plainte au secteur NT.

RÈGLES DE TRAITEMENT D'UN DOSSIER CONJOINT VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL (VCS)

Lors de la prise en charge d'une réclamation reliée de la VCS, valider si le dossier est conjoint avec le secteur NT dans l'outil de suivi des dossiers conjoints. Si le dossier n'est pas conjoint, communiquer avec le travailleur et l'informer de son droit de déposer une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail, ou si le client est syndiqué, de son droit de déposer un grief. Il faut transmettre les informations suivantes au travailleur et les inscrire dans une note OSI.

- Le secteur NT et le secteur SST sont maintenant regroupés dans une seule organisation (CNESST).
- D'autres services et recours sont offerts au secteur NT concernant sa situation.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail et ses mesures entrant en vigueur le **27 septembre 2024**, lorsque la réclamation est acceptable, il n'est plus nécessaire d'attendre la finalité de la plainte au NT pour rendre la décision SST.

Vous réferez aux pages 3 et 4 pour plus de précisions sur le traitement à effectuer en fonction du stade de traitement.

Dans tous les dossiers de VCS conjoint NT-SST, un courriel doit être acheminé à vpirt-dossierconjointhpnt-sst@cnesst.gouv.qc.ca afin d'informer les responsables SST si un sommaire d'enquête sera nécessaire de la part du secteur NT. Les responsables feront suivre le courriel au responsable du secteur NT.

Le sommaire d'enquête est acheminé lors de la copie de dossier. Il ne doit pas être placé en diffusion restreinte puisqu'il est utilisé dans le traitement du dossier SST.

DOSSIERS CONJOINTS VCS DANS LESQUELS UNE DÉCISION D'ADMISSIBILITÉ PEUT ÊTRE RENDUE ALORS QUE LE TRAITEMENT NT EST EN COURS

Lorsque le travailleur est **syndiqué et/ou de juridiction fédérale**. Il n'y a pas de risque de décisions contradictoires puisque ces travailleurs ne sont pas assujettis à la loi sur les Normes du travail. Aucun courriel n'est nécessaire.

Lorsque l'un des **critères de recevabilité n'est pas présent**. Il n'y a pas de risque de décisions contradictoires puisque le refus est « administratif ». Dans le courriel envoyé aux responsables SST, inscrire que la réclamation pour VCS a été refusée et qu'un sommaire d'enquête n'est pas nécessaire.

Lorsque le dossier **comporte uniquement des allégations de VCS et qu'une décision de refus sera rendue sur les critères d'analyse** :

- Une analyse sur le fond de la réclamation
- Une analyse sur la relation médicale

Ne pas attendre la finalité du secteur NT. Dans le courriel envoyé aux responsables SST, inscrire que la décision de refus a été rendue, mais que le secteur SST aura besoin de connaître la finalité de la plainte et du sommaire d'enquête s'il y a lieu.

Lorsque la réclamation **pour VCS est acceptable selon les présomptions**.

Ne pas attendre la finalité du secteur NT. Dans le courriel envoyé aux responsables SST, inscrire que la décision d'acceptation a été rendue et qu'aucun sommaire d'enquête ne sera nécessaire.

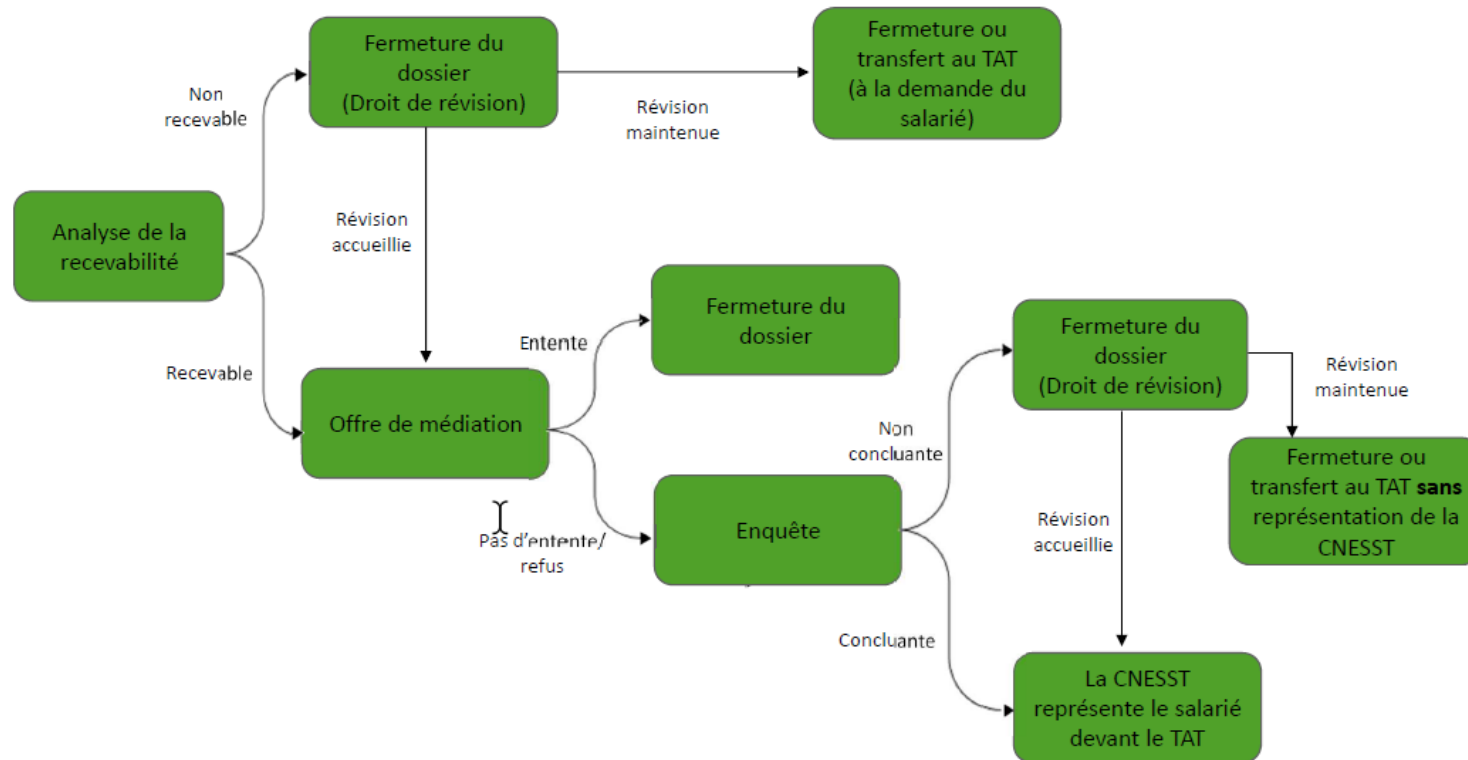
Consulter son conseiller en indemnisation (CI) au besoin.

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS NT-SST DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

DOSSIERS CONJOINTS DANS LESQUELS UNE DÉCISION D'ADMISSIBILITÉ NE PEUT ÊTRE RENDUE

Lorsque le dossier comporte des allégations de VCS, mais qu'elle comporte des allégations aussi de harcèlement psychologique et/ou surcharge de travail, et que les présomptions des articles 28.0.2 et 28.0.1 LATMP ne sont pas applicables, il faut attendre la finalité au secteur NT pour rendre la décision SST.

CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE AU SECTEUR NORMES DU TRAVAIL (NT)



MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS NT-SST DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

STADE DE TRAITEMENT NT ET RÉSUMÉ DES ACTIONS À POSER

Stade de traitement NT	Explications – Actions à poser
En attente de la plainte écrite	Le salarié a contacté le secteur NT pour obtenir des renseignements et il a été informé qu'il doit acheminer sa version des faits par écrit afin de déposer officiellement sa plainte. Le dossier est considéré comme conjoint. ➔ Effectuer la prise en charge informative et la cueillette d'information ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncée à la page 1  Le traitement NT à ce stade est CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l'avis de dépôt de plainte n'est pas émis.
Recevabilité	Le dossier NT est en traitement au niveau de l'analyse de recevabilité / guichet. ➔ Effectuer la prise en charge informative et la cueillette d'information ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncée à la page 1  Le traitement NT à ce stade est CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l'avis de dépôt de plainte n'est pas émis.
Médiation	Le dossier NT est en traitement au niveau de la médiation. ➔ Effectuer la prise en charge informative et la cueillette d'information ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncée à la page 1
Enquête active	Le dossier NT est en traitement au niveau de l'enquête. ➔ Effectuer la prise en charge informative et la cueillette d'information ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncée à la page 1
En révision	Le dossier NT est en traitement au niveau de la révision puisque le salarié a déposé une demande de révision à la suite de la recevabilité ou d'une enquête non fondée. ➔ Effectuer la prise en charge informative et la cueillette d'information ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncée à la page 1 ➔ Si vous souhaitez vérifier à quel stade le traitement NT a été finalisé, contacter la personne responsable des validations avec le secteur NT.  Le traitement NT à ce stade peut être encore CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l'avis de dépôt de plainte n'est pas émis.

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS NT-SST DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

STADE DE TRAITEMENT NT ET RÉSUMÉ DES ACTIONS À POSER

Stade de traitement NT	Explications – Actions à poser
Finalisé - aucune plainte HP déposée	Le dossier NT a été fermé, car le salarié n'a pas fait parvenir sa plainte officielle. ➔ Effectuer la cueillette d'information. ➔ Effectuer la prise en charge informative ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncées à la page 1  Le dossier NT est finalisé à un stade confidentiel. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E.
Finalisé en recevabilité	Le traitement du dossier NT est finalisé au niveau de la recevabilité. ➔ Consulter le champ commentaire afin de valider le motif de non-recevabilité : non admissible (hors délai, syndiqué, juridiction fédérale) – 5 critères non présents – désistement. ➔ Effectuer la prise en charge informative ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncées à la page 1  Le dossier NT est finalisé à un stade confidentiel. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E.
Finalisé en médiation	Le traitement du dossier NT est finalisé au niveau de la médiation. Pour traiter le dossier, vous devez attendre de recevoir le désistement ou une notification à l'intervenant qui spécifie que le secteur SST n'est pas inclus dans l'entente. ➔ Consulter le champ commentaire afin de valider le motif de non-recevabilité : non admissible (hors délai, syndiqué, juridiction fédérale) – 5 critères non présents – désistement. ➔ Effectuer la prise en charge informative ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncées à la page 1 ➔ Vérifier si une notification à l'intervenant est présente au dossier électronique ou le commentaire de l'activité d'admissibilité AT/MP pour voir s'il y a eu ou aura un désistement.
Finalisé en enquête	Le traitement du dossier NT est finalisé au niveau de l'enquête. Pour traiter le dossier, vous devez attendre de recevoir le sommaire d'enquête. ➔ Effectuer la prise en charge informative ➔ Faire la demande pour recevoir le sommaire d'enquête par son CI ➔ La décision peut être rendue dans les conditions énoncées à la page 1 Vérifier si une notification à l'intervenant est présente au dossier électronique ou le commentaire de l'activité d'admissibilité AT/MP pour voir s'il y a eu ou aura un désistement. Lors de la réception du sommaire d'enquête, la décision d'admissibilité SST peut être rendue.

MÉCANISME DE SUIVI DES DOSSIERS CONJOINTS NT-SST DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Finalisé en révision	Le traitement du dossier NT s'est finalisé au stade de la révision c'est-à-dire que le salarié a déposé une demande de révision qui a été jugée non acceptable. ➔ Effectuer la cueillette d'information. ➔ Rendre la décision SST. Le traitement à ce stade peut être encore CONFIDENTIEL. Ne pas faire référence à la plainte dans les notes OSI ou lors des contacts avec E lorsque l'avis de dépôt de plainte n'est pas émis.
Il est possible qu'un dossier soit directement déféré au TAT sans médiation et sans enquête. Dans ce cas, vous pouvez traiter le dossier SST et rendre la décision d'admissibilité. Vous serez informé de cette situation par le biais d'une notification à l'intervenant au dossier électronique.	

Titre du document

Retourner un appel dans un dossier de harcèlement psychologique (DGAR)

Objectif(s)

- Supporter l'agent de bureau à bien informer le travailleur du processus de traitement des dossiers de harcèlement psychologique.

Intervenant(s)

Agent de bureau

Contexte d'application

1. Cette instruction de travail concerne les agents de bureau de la Direction générale de l'admissibilité des réclamations (DGAR).

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Récupérer et prendre en charge une activité de type « Traiter message - Rappeler »**

- Sélectionner le dépôt « 47 - *Soutien spécialisé* »;
- Cliquer sur « *Exécuter* » pour récupérer une activité;
- Modifier le statut de l'activité à « *En traitement* ».

Étape 2

Outil(s) requis : OSI / DÉ

Titre de l'étape : **Prendre connaissance du message et des informations présentes au dossier du travailleur**

- Valider le type de demande provenant du travailleur;
- Consulter les documents au dossier électronique et les notes OSI;
- Valider la nécessité de demander certains documents manquant au travailleur.

Étape 3

Outil(s) requis : Outil d'arrimage

Titre de l'étape : **Consulter l'outil d'arrimage avec les Normes du travail**

- Vérifier la présence d'une plainte au secteur Normes du travail.

- o S'il y a une plainte au secteur Normes du travail, passer à l'étape 4.
- o S'il n'y a pas de plainte au secteur Normes du travail, passer à l'étape 5.

Étape 4

Outil(s) requis : Téléphone / OSI

Titre de l'étape : **Effectuer le retour d'appel lorsqu'il y a présence d'une plainte au secteur Normes du travail**

- Communiquer avec le travailleur ou son représentant.
 - o Lui expliquer le processus de traitement du dossier lorsqu'il y a une plainte au secteur Normes du travail.
 - o L'aviser qu'aucun traitement ne sera effectué dans son dossier avant d'avoir reçu le sommaire d'enquête du secteur Normes du travail;
 - o Consigner toutes les démarches aux notes OSI.
 - S'assurer de respecter la confidentialité (exemple : indiquer que le travailleur est en démarche et non que le travailleur fait une plainte).

Attention : si le retour d'appel est à l'employeur, il faut s'assurer de respecter les étapes de confidentialité de la plainte au secteur Normes du travail (recevabilité, médiation).

- Passer à l'étape 6.

Étape 5

Outil(s) requis : Téléphone

Titre de l'étape : **Effectuer le retour d'appel lorsqu'il n'y a pas de plainte au secteur Normes du travail**

- Communiquer avec le travailleur ou son représentant.
 - o Lui fournir les explications demandées;
 - o Vérifier son intention de produire une plainte au secteur Normes du travail;
 - o Lui expliquer que les informations inscrites au dossier sont accessibles aux personnes y ayant droit, selon l'article [38](#) de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)* (employeur, médecin désigné, etc.);

- o Lui demander sa version des faits, s'il n'a toujours pas l'intention de produire une plainte au secteur Normes du travail;
- o Consigner toutes les démarches aux notes OSI.

Étape 6

Outil(s) requis : DÉ / Note

Titre de l'étape : **Terminer les activités au dossier électronique et finaliser le message à la plaquette « Traiter les messages »**

- Dans la plaquette « Traiter les messages » :
 - o Cliquer sur « Confirmer la finalisation du message » dans le message 238.
- Au dossier électronique :
 - o Modifier le statut de l'activité « Traiter message » « En traitement » à « Terminée ».

Titre du document

Traiter une réclamation de lésion physique et/ou psychologique secondaire à de la violence à caractère sexuel (VCS)

Objectif(s)

- Traiter une réclamation de lésion psychologique et/ou physique à la suite d'un geste à caractère sexuel ou secondaire à du harcèlement sexuel, en respectant les orientations et politiques en vigueur.

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation

Contexte d'application

1. La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail prévoit la définition de la violence à caractère sexuel: *«Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »*
2. Cette instruction de travail concerne les réclamations ayant été déposées à compter du 27 septembre 2024. Pour les réclamations reçues avant cette date, suivre la procédure interne [Traiter une réclamation de lésion physique et/ou psychologique secondaire à de la violence à caractère sexuel](#).
3. Dès la réception d'une réclamation à caractère sexuel, il est nécessaire de communiquer par téléphone avec le travailleur et l'informer de son droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique et/ou sexuel auprès du secteur Normes du travail (NT), y compris lorsque le mis en cause est un tiers.
4. La décision d'admissibilité doit être rendue dans un délai de 15 jours à la suite de la réception de tous les documents requis pour le traitement.
5. Une réclamation est complète lorsque les documents suivants sont présents au dossier:
 - a. Attestation médicale (ATM) ou rapport médical d'évolution (RME) émis par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur (PSQAC). Un dentiste est considéré comme un PSQAC;

- b. Réclamation du travailleur (RTR) ou avis de demande de remboursement de l'employeur (ADR) dûment complété.
- 6. Dans certaines circonstances, des informations complémentaires sont nécessaires pour l'analyse de la décision, tel que :
 - a. Les notes cliniques de consultation consécutives à l'événement. En cas de besoin supplémentaire, contacter votre conseiller en indemnisation. S'assurer d'élaguer tous les documents reçus contenant de l'information qui ne concerne pas la réclamation ou l'événement. Au besoin, vous référer aux documents concernant la documentation de la démarche du client (DDC);
 - b. La description détaillée des faits;
 - c. Des explications concernant les délais (déclaration, consultation, poursuite du travail régulier);
 - d. L'obtention du sommaire d'enquête en matière de harcèlement psychologique, **dans certains cas**, lorsqu'il s'agit d'un dossier conjoint avec les NT;
 - e. Une consultation au bureau médical ou avec le conseiller en indemnisation;
 - f. Toutes informations pertinentes et nécessaires.
- 7. La documentation de la démarche du client (DDC) doit être respectée. Se fier au Cadre de référence de la documentation de la démarche du client (DDC). Et l'[Aide-mémoire de la documentation de la démarche du client \(DDC\)](#). Porter une attention particulière aux critères de nécessité et de pertinence.
- 8. Si la réclamation d'un travailleur est produite hors délai et que celui-ci indique qu'il n'a pas déposé la réclamation avant, car il attendait la finalité d'un processus d'arbitrage de convention collective ou d'une décision du TAT, voir avec son conseiller en indemnisation (CI). Celui-ci pourra se référer au support-conseil pour l'application de l'article [272.1](#) *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).
- 9. Si la réclamation nécessite de consulter le médecin-conseil, communiquer par TEAMS avec Dr Mathieu Savaria-Houde ou Dre Anick Dupont. Si une activité de demande d'information doit être envoyée au médecin-conseil, il faut l'assigner directement dans le casier d'activité du Dr Mathieu Savaria-Houde ou de la Dre Anick Dupont.

10. Lorsqu'il y a présence de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel/agression à caractère sexuel, il est important de suivre les démarches prévues pour les dossiers conjoints des secteurs Santé et sécurité du travail (SST) et NT.
11. Il faut tenir compte de la sensibilité de l'événement vécu par le travailleur lors des communications et intervention.
12. Le ministre a octroyé une aide financière à l'organisme Juripop afin d'offrir un accompagnement et un soutien juridique gratuit aux personnes victimes de harcèlement psychologique à caractère sexuel en milieu de travail et un soutien juridique gratuit lors d'une réclamation concernant une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel. Ainsi, La CNESST doit référer les travailleurs à l'organisme Juripop lorsque l'admissibilité de la réclamation est refusée, que l'employeur conteste la décision d'admissibilité acceptée ou lors d'une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP, pour un dossier résultant de la VCS.
13. Lors de communication auprès du travailleur, il est important de l'informer que si sa réclamation de lésion psychologique est acceptée, pour que la CNESST puisse défrayer les coûts relatifs à son suivi psychologique, il devra choisir un fournisseur autorisé à la CNESST.

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur

Titre de l'étape : **Récupérer et prendre en charge une activité au dépôt**

- Sélectionner le dépôt « 47 – spécialisé » ;
- Cliquer sur « Exécuter »;
- Modifier le statut de l'activité à « En traitement ».

Noter que l'assignation du dossier s'effectue automatiquement à l'agent d'indemnisation.

Étape 2

Outil(s) requis : DÉ, Navigateur, ROSD, OSI

Titre de l'étape : **Prendre connaissance des documents présents au dossier et identifier les informations manquantes pour l'analyse de la recevabilité et de l'admissibilité de la réclamation**

- Vérifier si les documents requis pour l'analyse de l'admissibilité sont présents au dossier, soit :
 - La Réclamation du travailleur (RTR) dûment complétée et signée;
 - Le document médical (ATM, RME, RMF ou toute autre pièce médicale) signé par le PSQAC et précisant le diagnostic de la réclamation;
 - Formulaire « Option en vertu de la LATMP » (LS 03-140), si applicable;
 - Notes cliniques s'il y a lieu.
- Prendre en charge la réclamation en se référant au document [Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique.](#)
- Au panorama ROSD :
 - Inscrire une action 99
 - Date : 501212
 - Remarque : VCS

Si la réclamation a été ouverte par erreur :

- Annuler la réclamation au navigateur :
 - Au panorama [RADM EDA](#) :
 - Inscrire « REF » au champ Décision et « NAC » au champ motif;
 - Diagnostic : Erreur ouverture
 - Inscrire « N » aux émissions des lettres.

Étape 3

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur

Titre de l'étape : **Commander les documents manquants pour l'analyse du dossier, s'il y a lieu**

- Acheminer la lettre correspondante au document manquant;
 - Avis de demande de remboursement (ADR) : LS 03 103;
 - Réclamation du travailleur (RTR), si une ADR est présente au dossier: LS 03004.
 - Si la RTR est incomplète, ou s'il manque plus d'un document : LS 03 001.
 -
- Vérifier si certains documents complémentaires sont nécessaires :
 - Formulaire « Option en vertu de la LATMP » : LS 03 140
 - Notes cliniques : Attention, la section 9 de la RTR doit préalablement être signée;

- Utiliser le formulaire OSI de demande de notes cliniques ou la lettre LS 03-005.
 - o [Lettre de confirmation du statut LIAE](#) : voir l'étape suivante.
- Au besoin, consulter le document de référence [Gabarit – documents manquants LS 03 001 - admissibilité](#).

Étape 4

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur/Courriel

Titre de l'étape : **Demander la contresignature à l'employeur Emploi et développement social Canada (EDSC), pour les dossiers LIAÉ ouverts sans avoir obtenu la contresignature**

- Préparer la [lettre de confirmation du statut LIAE](#) en consultant la [Note d'orientation des travailleurs visés par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État \(LIAÉ\)](#);
- Transmettre à l'employeur, avec copie conforme au travailleur, la lettre de confirmation du statut LIAE, l'ADR ou la RTR.

Adresse de l'employeur :

Emploi et Développement social Canada
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail
Unité des opérations des réclamations
165, rue Hôtel-de-Ville
Phase II, 9^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J2

- Déposer la lettre au dossier électronique;
 - o Niveau : réclamant
 - o Rubrique : information
 - o Type : lettre réclamant
- Inscrire une action 12 à l'outil de suivi (ROSD).
 - o Date d'échéance : 30 jours plus tard;
 - o Remarque : contresignature reçue.

Si la lettre de confirmation du statut LIAE a déjà été envoyée :

- S'assurer que le délai de 30 jours est échu avant de poursuivre les démarches;

- Si la contresignature est reçue avant la date d'échéance, passer à l'étape suivante.

Après le délai de 30 jours, si la contresignature est toujours manquante au dossier :

- Faire une relance à EDSC à l'adresse suivante NC-FWCS-SFIAT-CLAIMS-RECLAMATIONS-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca;
 - o **Titre du courriel** : Obtention de la contresignature pour un dossier CNESST;
 - o **Corps du message** : Bonjour, le dossier du travailleur Nom du travailleur / Numéro dossier / a été ouvert à la CNESST. Nous vous avons acheminé une lettre le XXXXX. Nous comptons sur vous afin d'obtenir la contresignature le plus rapidement possible. Ceci nous permettra de poursuivre l'étude de la réclamation.
- Inscrire une action 12 à l'outil de suivi (ROSD).
 - o Date d'échéance : 30 jours plus tard;
 - o Remarque : contresignature reçue.

Si à la suite du délai de 30 jours, nous n'avons pas reçu la contresignature d'ESDC :

- Aviser votre conseiller en indemnisation (CI);
- Le conseiller en indemnisation (CI) doit aviser les conseillers au contenu de la non-obtention de la contresignature :
 - o Envoyer un courriel à dgar-conseillers_aux_contenus@cnesst.gouv.qc.ca.

Étape 5

Outil(s) requis : Téléphone / Messagerie sécurisée

Titre de l'étape : **Obtenir les informations manquantes auprès des parties ou des ressources concernées, s'il y a lieu**

Communiquer avec le travailleur :

- Obtenir les informations nécessaires à l'analyse de la recevabilité (personne, lieu, délai);
- Obtenir les informations nécessaires pour évaluer l'admissibilité de la réclamation;
- Demander au travailleur s'il a l'intention de communiquer avec le secteur Norme du Travail;

- o Se référer au document suivant pour le traitement des dossiers conjoints NT-SST : [Mécanisme de suivi des dossiers conjoints de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel](#);
- o S'assurer que le travailleur est informé de ses recours possibles.
 - Noter l'information transmise dans une note évolutive.
- Si le dossier n'est pas conjoint :
 - o Avant de demander une version des faits écrite au travailleur, effectuer les démarches suivantes :
 - Vérifier s'il préfère donner la version verbalement ou par écrit;
 - S'il souhaite fournir une version écrite, lui expliquer les informations demandées, que l'employeur peut avoir accès à la version des faits et que celle-ci doit être dépersonnalisée;
 - Envoyer une demande écrite (Lettre 03-001 ou messagerie PES) indiquant les mêmes précisions. Ne jamais envoyer d'activité au « soutien spécialisé » pour la demande de version des faits;
 - Convenir d'un délai raisonnable avec le travailleur pour l'obtention de sa version de faits.
 - o Si un message est laissé, attendre 48 heures;
 - Après ce délai, faire une deuxième relance et attendre 72 heures.
 - o Si aucune réponse après ce délai :
 - Envoyer une lettre de demande de renseignement au travailleur en lui laissant un délai de 10 jour ouvrable (ce délai peut être modulé en fonction du dossier).
 - Mentionner dans la lettre que si aucune réponse n'est reçue de la part du travailleur après ce délai, une décision sera rendue avec les informations présentes actuellement au dossier.

Cueillette d'informations auprès de l'employeur :

Attention : Même si l'employeur est le mis en cause, il faut communiquer avec ce dernier, afin de recueillir les informations nécessaires à l'analyse de la réclamation.

- Obtenir les commentaires de l'employeur;
- Obtenir les informations nécessaires pour établir la base salariale;
- Consigner les informations aux notes évolutives dans une note de type « Accès au régime ».
- Si le mis en cause est l'employeur :
 - o Se référer à son conseiller en indemnisation (CI) avant d'envoyer une copie de dossier. Celui-ci peut aller vérifier auprès de l'accès à

l'information (coordo_acces@cnesst.gouv.qc.ca) la façon de traiter les informations pouvant se retrouver au dossier.

Étape 6

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Analyser la recevabilité**

- Vérifier si les critères de recevabilité sont respectés.

Au besoin, consulter la [Politique 1.02 L'admissibilité de la lésion professionnelle](#).

Personne

- Lorsque le travailleur a coché sur la RTR la case *propriétaire, associé, dirigeant, membre du conseil d'administration, travailleur autonome ou domestique* :
 - o Communiquer avec le travailleur et préciser la situation dans sa demande.
- Effectuer une demande de validation du statut auprès du financement en suivant les consignes inscrites à l'instruction de travail [Valider le statut du travailleur et le numéro d'expérience de l'employeur auprès du financement](#);
 - o Voici certaines situations devant être validées:
 - Le statut (statut de travailleur, de travailleur domestique, de travailleur autonome ou travailleur autonome considéré travailleur);
 - Une personne qui détient une protection personnelle auprès de la CNESST (dirigeant, employeur, membre du conseil d'administration d'une personne morale, travailleur autonome, domestique, ressource intermédiaire (RI) ou ressource de type familial (RTF)).
 - Demander le montant de cette protection et la date de début de la couverture.
 - Un employeur qui a souscrit à une protection pour ses travailleurs bénévoles;
 - Un employeur dans les cas d'employeurs multiples;
 - Un employeur hors Québec ayant un établissement au Québec.
- Au besoin, consulter la [Politique 1.04 : Les personnes admissibles](#).

Lieu

- S'il s'agit d'une réclamation avec avis d'option, consulter les documents suivants :
 - [Traiter l'admissibilité d'une réclamation nécessitant le formulaire « Option en vertu de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles »](#)
 - [Politique 1.05 : Les conditions territoriales : lieu où se produit la lésion professionnelle](#);
 - [Guide Hors-Québec \(lieu\)](#) et le [cadre de référence des dossiers Hors-Québec](#)

Délai

- Consulter la [Politique 1.01 : Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#);
- Consulter [l'article 272.1](#) de la LATMP (délai de 2 ans pour réclamer pour les dossiers VCS)

Si la réclamation est recevable :

- Passer à l'étape suivante.

Si la réclamation est non recevable :

- Refuser la réclamation.
 - o Rédiger une note évolutive « Analyse de l'admissibilité »;
 - o Passer à l'étape 8.

Étape 7

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Analyser l'admissibilité de la réclamation**

- Effectuer l'analyse de l'admissibilité en tenant compte de toute l'information reçue ainsi que [l'Arbre décisionnel pour l'analyse d'une lésion résultant de la violence à caractère sexuel](#);
http://formation.intra.local.csst.qc.ca/CLIENT/COURS/DIR_DocumentsFormation/IND/Continu/AdmissibiliteLesionsPsy/DemarcheAnalyseLesionPsy_Après6-10-2021.pdf
- Consulter le médecin-conseil, au besoin;
- Consigner l'analyse dans une note évolutive d'« Accès au régime » ayant pour titre « Analyse de l'admissibilité »;
 - o Au besoin, consulter [Exemple de note évolutive - Réclamation de violence à caractère sexuel \(VCS\)](#)
- Inscrire la date de disponibilité de toutes les informations requises pour l'analyse de l'admissibilité de la réclamation dans la partie « Résumé de l'analyse ».

Étape 8

Outil(s) requis : Téléphone

Titre de l'étape : **Communiquer avec les parties pour expliquer la décision, selon la situation**

Lors d'un refus :

- Communiquer verbalement la décision au travailleur avant de lui transmettre la décision d'admissibilité;
- Informer le travailleur des éléments suivant :
 - o Les motifs du refus;
 - o La présence d'un surpayé pour la période obligatoire et prendre une modalité de remboursement éventuelle, s'il y a lieu;
 - o L'arrêt des traitements s'il y a lieu;
 - o Ses droits de contestation de la décision;
 - o [Annonce du refus - référencement Juripop](#)
- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Lors d'une acceptation :

- Communiquer avec l'employeur si ce dernier avait des commentaires d'opposition;
- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Étape 9

Outil(s) requis : Navigateur / ROSD

Titre de l'étape : **Compléter les transactions informatiques concernant à l'admissibilité**

- Compléter l'admissibilité via l'Accès au régime au Navigateur **OU** manuellement via les panoramas informatiques suivants :
 - o Au besoin, consulter la section « Face cachée de l'accès au régime » au [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).
- S'assurer de compléter la Pré-Codification :
 - o Dans l'accès au régime:
 - Sélectionner le genre d'accident
 - Agression sexuelle
 - Harcèlement sexuel
 - o OU
 - o Au panorama [RADM-EDA](#)

- À la section lésion psychique, inscrire : « A » ou « C », et cela générera les panoramas reliés.

Au panorama RGRI MBP :

- S'assurer que la bonne catégorie de dossier (AP) est inscrite à la page 3, le modifier au besoin.

Au panorama RSAS CAS :

- S'assurer que le stade de traitement de la réclamation est à « T », le modifier au panorama RSAS MAS au besoin.

Au panorama RGRI MIE :

- S'assurer que le bon numéro d'expérience est inscrit, le modifier au besoin.

Au panorama RADM EDA :

- Enregistrer l'admissibilité :
 - o Accepté : ACC REG
 - o Accepté : NAF SPT
 - o Refusé : REF NAC

Au panorama RGRI MRE :

- Rembourser la période obligatoire, s'il y a lieu.

Étape 10

Outil(s) requis : Navigateur / ROSD

Titre de l'étape : **Émettre les lettres au travailleur, à l'employeur et à leur représentant, s'il y a lieu**

- Suivre les indications concernant l'émission des lettres d'admissibilité lors de l'« Accès au régime »;
Ou
- Émettre les lettres de décision d'admissibilité manuellement, si celles-ci ne sont pas émises automatiquement, au panorama RLST :
 - o Décision d'admissibilité acceptée LS 02-401 au travailleur et à son représentant, s'il y a lieu.
 - o Décision d'admissibilité acceptée LS 02-402 à l'employeur et à son représentant, s'il y a lieu.

- o Décision d'admissibilité refusée LS 02 405 au travailleur, en copie conforme à l'employeur et à leur représentant, s'il y a lieu.
 - Consulter : [Exemple de lettre de refus](#).
 - Ajouter le texte suivant dans la variable T0002 :
L'organisme Juripop est financé par le ministère du Travail pour vous offrir un accompagnement gratuit dans les circonstances.
Vous trouverez des informations à cet égard sur leur page Web :
J'ai vécu du harcèlement au travail - Juripop ou en les contactant au 438-798-3368.

S'il s'agit d'une décision **non recevable ou non admissible**, passer à l'étape 14.

Étape 11

Outil(s) requis : Navigateur

Titre de l'étape : **Inscrire la couverture de médicaments, s'il y a lieu**

Au navigateur :

- Accéder à la section « Structure des rubriques et des pièces »;
- Sélectionner le dossier « Autres transactions de consultation »;
- Cliquer sur la fiche « Médicament »;
- Cliquer sur l'icône « Couverture de médicaments »;
 - o Valider le diagnostic accepté qui est indiqué dans la fenêtre « Couverture de médicaments ».
 - o Cliquer sur l'icône « Ajouter ».
 - o Sélectionner le profil;
 - o Sélectionner la date du début de la couverture;
 - o Cliquer sur « Enregistrer ».

Étape 12

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Établir la base salariale et autoriser les indemnités de remplacement du revenu**

N.B. Si les informations concernant un arrêt de travail ou une ATT ne semblent pas contemporaines, il est possible de vérifier avec le travailleur ou l'employeur avant d'autoriser les IRR.

Si les informations sont complètes :

- Rédiger une note évolutive de type « Analyse de la base salariale »;
- Se référer à la l'instruction de travail [Déterminer la base salariale pour une réclamation d'accident de travail ou de maladie professionnelle](#) et le [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

Pour les travailleurs ayant plus d'un emploi :

- Envoyer au travailleur, via la PES, le [Gabarit de lettre et de message PES travailleur - Double emploi](#) et lui laisser un délai de 5 jours pour répondre.
- Au niveau « Réclamations », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité ».
 - o Créer l'activité « Base salariale IRR à E » ou « Base salariale IRR à T » à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité selon le bénéficiaire des versements des IRR.
 - Indiquer au champ « Commentaire »: 2 emplois;
 - Indiquer au champ « Description »: SANS BS;
 - Inscrire une date d'échéance à 10 jours suivant la date de création de l'activité;
 - Sélectionner : « Équipe dédiée » : « 47 – Périphérique ».

Étape 14

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Réaliser les actions à l'outil de suivi**

- Réaliser et/ou inscrire des actions ROSD;
 - o Consulter le document : [Traitement actions ROSD](#).
- Traiter le RMF;
- Traiter les demandes d'autorisation;
- Traiter les frais (action 28);
- Effectuer les copies de dossier;

- S'assurer que tous les appels sont retournés et finaliser les activités liées à ceux-ci;
- « Terminer » les activités **traitées** au dossier électronique;
- Compléter RNEP et inscrire à qui le frais est remboursable;
- Si un dossier est refusé :
 - o Traiter le surpayé de la période obligatoire;
 - o Créer l'activité pour assurer le suivi du surpayé.
 - Accéder au niveau « Réclamations », onglet « Suivi admissibilité »;
 - Cliquer sur le lien « Type de fiche » pour accéder à la fiche;
 - Créer une activité:
 - Type: Surpayé dossier finalisé;
 - Date de début: Modifier la date du jour de l'activité pour ajouter 35 jours de la décision de refus;
 - Équipe dédiée: 47 – Périphérique.
 - o Vérifier que les frais à rembourser seront payés, dans le cas d'un refus.
- Créer les activités nécessaires à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité, s'il y a lieu.
 - o Traiter le REM – APIPP.

Étape 15

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Compléter la fiche de suivi et assigner le dossier au bon dépôt**

Si le dossier doit être assigné en DGRT :

- Au niveau « Réclamation », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité »;
 - o Entrer dans la fiche de suivi: « Accès régime AT/MP »;
 - o Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » à « Terminée »;
 - o Cliquer sur « Transférer et mettre à jour l'étape »;
 - o Au champ « Prochaine étape » :
 - Indiquer « Terminée ».
 - o Dans la section « Réassigner le dossier, en région » :
 - Au champ « Transférer au dépôt » :

- Sélectionner « CAR ».
- o Cliquer sur « Exécuter ».

Si le dossier demeure à la DGAR :

- Assigner le dossier à l'un des postes suivants :
 - o 47055 si le dossier doit aller au périphérique;
 - o 47165 si le dossier a un BEM;
 - o 47997 si le dossier doit être voué.

Étape 16

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Informé la DGRT qu'il s'agit d'un dossier relié à de la violence à caractère sexuel**

- Créer une activité au dossier électronique pour l'équipe des « Cas avec risque » (CAR) de la DGRT concernée.
 - o Type : « Notification à l'intervenant »;
 - o Commentaire : « Dossier relié à de la violence à caractère sexuel ».
Consulter : [Communiquer des informations entre la DGAR et une DGRT dans un dossier relié à de la violence à caractère sexuel et/ou dans un dossier relié à du harcèlement psychologique comportant un enjeu;](#)
 - o Assigné à : « XX-CAR »;
- L'intervenant de la DGRT en charge du dossier contactera l'agent d'indemnisation de la DGAR pour échanger certaines informations en suivant : [Communiquer des informations entre la DGAR et une DGRT dans un dossier relié à de la violence à caractère sexuel et/ou dans un dossier relié à du harcèlement psychologique comportant un enjeu.](#)