

Québec, le 17 décembre 2025

Objet : Demande d'accès du 28 novembre 2025
N/D : 2584013SST

La présente donne suite à votre demande du 28 novembre dernier, visant à obtenir les documents décrivant les critères employés pour octroyer un numéro ou deux numéros d'établissement à un employeur ainsi que les directives ou notes d'orientation concernant l'application de la notion d'établissement, le tout, dans le cadre du régime d'indemnisation et du régime de prévention.

Vous trouverez ci-joint, les documents visés par votre demande. Toutefois et conformément aux articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après la « Loi sur l'accès »), et 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, les documents ont été élagués et dépersonnalisés afin de protéger le caractère confidentiel ou personnel de certains renseignements qu'ils contiennent. Les avis ou recommandations faites par des membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions ont également été élagués en application de l'article 37 de la Loi sur l'accès.

De surcroît, certains documents ne peuvent vous être communiqués, car ils sont protégés par le secret professionnel conféré par l'article 9 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12. De plus, un organisme public peut refuser de communiquer une opinion juridique portant sur l'application du droit à un cas particulier ou sur la constitutionnalité ou la validité d'un texte législatif ou réglementaire, d'une version préliminaire ou d'un projet de texte législatif ou réglementaire en application de l'article 31 de la Loi sur l'accès.

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.

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 : 2025.12.17 13:15:51
-05'00'

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

RMGF/sl

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).

L.R.Q., chapitre C-12

**CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA
PERSONNE**

PARTIE I

LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

CHAPITRE I

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.

Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

1975, c. 6, a. 9.

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

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

31. Un organisme public peut refuser de communiquer une opinion juridique portant sur l'application du droit à un cas particulier ou sur la constitutionnalité ou la validité d'un texte législatif ou réglementaire, d'une version préliminaire ou d'un projet de texte législatif ou réglementaire.

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

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

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

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

1982, c. 30, a. 37.

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

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

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

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

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

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

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

L.R.Q., chapitre S-2.1

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE IX

LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION II

LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

174. La Commission assure le caractère confidentiel des renseignements et informations qu'elle obtient; seules des analyses dépersonnalisées peuvent être divulguées.

Malgré le premier alinéa, la Commission peut communiquer à la Régie du bâtiment du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1). De même, elle peut communiquer à la Commission de la construction du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20). Elle peut également communiquer au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale tout renseignement relatif à une indemnité ou à un paiement d'assistance médicale qu'elle verse ou qu'elle est susceptible de verser à une personne et qui est nécessaire à l'application de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1).

1979, c. 63, a. 174; 1990, c. 31, a. 8; 1994, c. 12, a. 67; 1997, c. 63, a. 128; 1998, c. 36, a. 193; 2001, c. 44, a. 30; 2005, c. 15, a. 172; 2012, c. 25, a. 76.

Le 21 décembre 2020

Objet : Demande d'accès du 2 novembre 2020
N/D : 209570DAJ

Madame,

La présente fait suite à votre demande d'accès à l'information reçue le 5 novembre dernier ainsi qu'à la conversation téléphonique intervenue entre madame [REDACTED] et la soussignée le 27 novembre 2020 lors de laquelle votre demande initiale a été précisée.

Ainsi, votre demande d'accès vise à obtenir les documents suivants :

- Une copie de toute politique ou directive internes qui documente les notions d'établissement et d'autre lieu de travail. Plus précisément, tout document contenant de l'information quant aux définitions et aux critères utilisés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « CNESST »), pour qualifier un lieu de travail d'établissement ou d'autre lieu et quant à l'application des lois et règlements en santé et sécurité du travail sur ces autres lieux de travail ;
- Si non incluse dans les documents demandés précédemment, une liste des types d'employeurs ou des lieux de travail du secteur municipal (secteur 12) qui sont considérés comme des « autres lieux » par la CNESST.

En réponse au premier point de votre demande, vous trouverez ci-joint un extrait du Manuel des opérations en prévention-inspection (MOPI). Nous vous transmettons uniquement cet extrait, car le reste de ce manuel a fait l'objet d'une mise à jour et est disponible sur le site internet de la CNESST à l'adresse suivant : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-988B.aspx>.

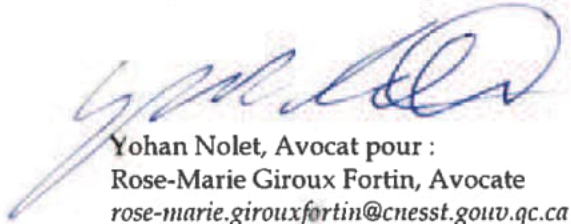
Vous trouverez également ci-joint une copie de la décision D-4247-85 qui correspond à la politique administrative de la CNESST dont vous faites mention dans la note de bas de page de votre demande d'accès initiale.

Quant au deuxième point de votre demande, nous vous informons que nous ne détenons pas d'information quant aux types d'employeurs ou aux lieux de travail qualifié comme des « autres lieux » pour le secteur des affaires municipales. La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1, s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, en vertu de l'article 1. De plus, en vertu de l'article 15 de cette même loi, nous n'avons pas l'obligation de créer un document.

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

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

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



Yohan Nolet, Avocat pour :
Rose-Marie Giroux Fortin, Avocate
rose-marie.girouxfortin@cnesst.gouv.qc.ca
Tél. : 418-525-1684
Télec. : 418-528-7245

RMGF/jr

P. j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

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

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

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

QUÉBEC

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

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

MONTRÉAL

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

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

b) Motifs

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

c) Délais

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

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

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

**CHAPITRE I
APPLICATION ET INTERPRÉTATION**

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

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

1982, c. 30, a. 1.

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

**CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS**

**SECTION I
DROIT D'ACCÈS**

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

1982, c. 30, a. 15.

3 Réalisation des interventions

• *Types d'intervention*

Selon les besoins, les inspecteurs réalisent l'une ou l'autre des interventions suivantes :

- enquête
- refus
- plainte
- programme provincial
- programme régional
- loi et règlements
- assistance

L'intervention « promotion de la prévention » est complémentaire aux interventions en milieu de travail.

• *Notions de lieux de travail*

La LSST définit le lieu de travail comme étant « un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un **établissement** et un **chantier** de construction ».

Un **établissement (ETA)** est l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation.

Un **chantier (CHA)** est un lieu où s'effectuent des travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification ou de démolition de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'œuvre, y compris les travaux préalables d'aménagement du sol, les autres travaux déterminés par règlement et les locaux mis par l'employeur à la disposition des travailleurs de la construction à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs.

*L'introduction de la notion **d'autre lieu de travail (ALT)** et de **lieu non classé (LNC)** précise davantage la notion de lieu de travail et permet l'amélioration de la gestion administrative des demandes, dossiers et rapports d'intervention.*

Un **ALT** est un lieu de travail situé dans un endroit autre qu'un établissement ou un chantier. Ce lieu a un caractère permanent et est occasionnellement fréquenté par un ou des travailleurs. Lors de la création d'un ALT, il est possible de spécifier, sous la rubrique « établissement responsable », l'établissement duquel relève la responsabilité en prévention.

Un **LNC** est un lieu de travail mobile ou peu fréquenté par les travailleurs et où la présence d'un inspecteur est motivée exclusivement par une intervention (par exemple, une bretelle d'autoroute où il y aurait eu un accident ou bien un pylône où des travailleurs auraient exercé un droit de refus).

Lieux de travail (exemples)	CHA	ETA	ALT	LNC
Parc municipal			X	
Kiosque de vente		X	X	
Carrière		X	X	
Cantine mobile, camion, autobus, taxi				X
Barrage hydraulique sans travailleurs en permanence			X	
Poste de pompage d'eau			X	
Ligne de tension électrique				X
Bâtiment résidentiel (ex. : lavage de vitres)			X	
Tranchée	X			
Camp forestier		X	X	
Zone d'aménagement forestier			X	

- **Ouverture du dossier d'intervention**

Une demande d'intervention peut être à l'origine de l'ouverture du dossier d'intervention. Si tel est le cas, les informations relatives au lieu de travail et à l'employeur responsable de ce lieu sont inscrites dans la demande et sont automatiquement transférées au dossier d'intervention lors de son ouverture. En absence de demande, les informations sont directement inscrites au dossier lors de son ouverture.

Un dossier d'intervention est toujours ouvert dans le lieu de travail où les activités ont cours et où la présence de l'inspecteur est requise. C'est l'employeur ou le maître d'œuvre responsable de ce lieu de travail qui est associé à ce dossier.

Pour la gestion de l'intervention, il peut être nécessaire d'établir des liens avec d'autres clients visés par l'intervention.

Ces informations qui doivent apparaître au dossier d'intervention, peuvent être déterminées selon 2 étapes à l'aide des logigrammes suivant :



Commission de la santé
et de la sécurité du travail
du Québec

Le comité de direction de la Commission
a pris la décision suivante
à sa réunion du 18 septembre 1985

D-247-85 Notion d'établissement - Critères de reconnaissance

ATTENDU l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité
du travail qui définit comme suit l'établissement:

"établissement: l'ensemble des installations et de l'équipement
groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même
personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la
distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de
construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de
construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposi-
tion du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de
loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habita-
tion";

ATTENDU l'article 2 de la Loi sur les accidents du travail
et les maladies professionnelles qui précise qu'un établissement au
sens de cette loi est un établissement au sens de la Loi sur la
santé et la sécurité du travail;

CONSIDÉRANT QU'il y a lieu de préciser les critères pour
cerner cette réalité;

CONSIDÉRANT QU'il existe déjà à la Commission un fichier
des établissements;

CONSIDÉRANT l'importance d'assurer que tous les interve-
nants de la Commission utilisent les mêmes critères de reconnais-
sance d'un établissement;

CONSIDÉRANT l'importance de maintenir à jour une informa-
tion cohérente au fichier des établissements,

LE COMITÉ DE DIRECTION:

adopte comme critères de reconnaissance d'un établissement
les règles décrites à l'annexe D-247-85 et demande aux
directions d'en assurer le respect.

COPIE CONFORME

Le secrétaire,

Pierre Lafrance

1. RÈGLES DE RECONNAISSANCE D'UN ÉTABLISSEMENT

Pour qu'il y ait établissement au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, chacun des critères décrits ci-après doit être respecté.

Les règles de reconnaissance d'un établissement précisent les éléments de données utilisés par l'ÉLÉMENT COMMUN ÉTABLISSEMENT pour appliquer ces critères.

L'absence d'un seul des critères implique qu'il n'y a pas d'établissement; on est alors en présence d'un lieu de travail rattaché par ailleurs à un établissement reconnu, et les travailleurs oeuvrant dans ce lieu de travail sont rattachés à cet établissement reconnu.

Il est nécessaire de rappeler qu'un chantier de construction, qui est un lieu de travail, est expressément exclus de la notion d'établissement dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail: un chantier de construction n'est donc pas un établissement.

1.1 Présence d'installation et d'équipements

Critère: On doit être en présence d'un ensemble d'installations matérielles (objets, dispositifs, bâtiments installés dans un but déterminé) et d'équipements dont un minimum doivent être fixés en permanence.

Application: La présence ou l'absence d'installations et d'équipements fixés en permanence est reconnue sur déclaration écrite de l'employeur ou sur témoignage écrit d'un fonctionnaire de la Commission.

Exemple:

- Un camp forestier avec installation, d'hébergement fixée en permanence.
- Une caserne de pompier.

- Un magasin d'alimentation.
- Une usine de fabrication de véhicules moteurs.
- Les kiosques et comptoirs quand l'administration se fait sur place et que l'adresse d'affaires est celle du kiosque ou comptoir.

Exclusion: N'est pas un établissement,

- un lieu de travail sans installation,
- un lieu de travail dont les installations et l'équipement sont mobiles,
- un lieu de travail dont les installations et l'équipement ne sont érigés ou organisés que de façon temporaire.

Exemple: Un lieu d'affectation de travailleurs se rapportant d'autre part à un établissement reconnu. Les parcs municipaux et les terrains de jeux sans bâtiment couvert.

Ne sont pas des établissements, les kiosques et comptoirs quand l'administration de ceux-ci est réputée se faire à la même adresse que celle de l'emplacement localisé à la résidence du propriétaire ou en tout autre emplacement reconnu comme établissement.

Par ailleurs, les mêmes points de vente lorsqu'ils sont intégrés à des établissements existants (par exemple un dépanneur) sont considérés comme une des activités de ces établissements.

Exemple: Les points de vente habituels de Loto-Québec ne sont pas des établissements.

1.2 Groupement sur un même site

Critère: Les installations et les équipements doivent être localisés au Québec et groupés sur un même site qui doit être continu, ou groupés à l'intérieur du même bâtiment.

Exemple:

- Un seul numéro civique.
- Des numéros civiques se rapportant à des emplacements qui se suivent de façon continue.
- Deux étages d'un même édifice.
- Des emplacements distincts à l'intérieur d'un même centre commercial forment des établissements distincts.
- Deux emplacements distincts situés de chaque côté d'une rue forment deux établissements.

Application: L'évaluation de la continuité du site est le résultat d'une opération de comparaison d'adresses et de noms usuels de sites ou par visite au besoin.

Source: Ces données sont fournies soit par l'employeur, soit par un fonctionnaire de la Commission, auquel cas elles doivent être éventuellement confirmées par l'employeur.

Exclusion: Les installations et les équipements reliés aux infrastructures de transport ou de communication ne sont pas des établissements. Ils doivent être considérés comme des lieux de travail.

- Exemple:
- Les lignes de métro et leurs stations.
 - Les lignes électriques et téléphoniques.
 - Les pipe-lines.
 - Les trajets routiers.
 - Les camions, autobus, avions, trains, wagons taxis, bateaux, etc...

Cependant, les centres administratifs et de service de ces réseaux sont des établissements; les travailleurs de ces réseaux sont rattachés à ces centres administratifs ou, à un autre établissement qui peut être localisé à la même adresse que la résidence principale du propriétaire (ex.: petite entreprise de taxi ou de camionnage).

1.3 Organisation sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (l'employeur ou son représentant)

Critère: L'ensemble des installations et de l'équipement doit dépendre et être sous la responsabilité légale d'une même autorité identifiable qui doit être l'employeur. L'identification du caractère unique de l'autorité doit être établie sur la base d'une charte, d'un statut de corporation, d'une loi constitutive ou d'un décret.

Application: L'autorité doit être un employeur - entité juridique identifiée et enregistrée à la Commission par le système de financement. L'ouverture de nouvelles entités légales y est alors faite en se basant sur l'analyse de documents légaux tels les chartes, lois, décrets, etc...

Pour enregistrer un établissement, l'élément commun établissement doit disposer de l'identifiant attribué

par ce système, soit de l'entité légale et du sous-dossier financier ainsi que de l'adresse de localisation de l'employeur. Aux fins de l'application des programmes de prévention, l'autorité légale peut désigner une personne pour agir en son nom et la représenter dans l'établissement. Il n'est pas nécessaire cependant que cette présence soit continue. Des distinctions d'ordre administratif, telles que "direction", "service", etc... ne constituant pas des autorités différentes.

Exemple: Deux ministères du gouvernement du Québec sur un même site ne forment pas une même autorité et doivent être considérés comme deux (2) établissements.

1.4 Activités de production ou de distribution de biens ou de services

Critère: L'ensemble des installations et de l'équipement doit être utilisé dans le cadre d'activités de production ou de distribution de biens ou de services, quels qu'ils soient, sans égard à leur nature, y compris les activités d'hébergement, d'alimentation et de loisirs de travailleurs dans les locaux mis à leur disposition par leur employeur.

Application: L'existence d'activités de production ou de distribution est reconnue sur déclaration de l'employeur ou sur témoignage d'un fonctionnaire de la Commission. Ces activités peuvent être saisonnières. Les installations mises en place à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs sur un chantier de construction ne sont pas considérées comme des établissements mais sont partie intégrante du chantier de construction.

- Exemple: - Une usine de pâtes et papier.
- Un bar laitier.
- Un poste de police.

Exclusion: N'est pas un établissement, un lieu de travail dont les installations couvertes se résument à des kiosques ou guichets et où les activités se limitent à la perception de droits d'accès ou de péage; les travailleurs oeuvrant sur un tel site sont réputés se rapporter à un établissement reconnu. Ne sont pas des établissements les parcs de stationnement extérieurs et les parcs de stationnement intérieurs qui ne sont qu'un service de support à un établissement reconnu.

- Exemple: - Les postes de péage.
- Les stationnements extérieurs municipaux.

Les parcs de stationnement couverts et dont c'est la seule raison d'être sont par ailleurs des établissements.

1.5 Participation de travailleurs

Critère: Il doit y avoir de façon régulière au cours de la période d'opération de l'établissement quel que soit le nombre d'heures par semaine, participation de travailleurs aux activités de production ou de distribution de biens et services. Ces travailleurs peuvent soit oeuvrer sur le site même où sont groupés les installations et équipements ou, n'ayant pas de lieu de travail fixe, s'y rapporter régulièrement à l'employeur.

Application: La participation régulière de travailleurs aux activités de production ou de distribution est reconnue sur la base de la déclaration par l'employeur du nombre de travailleurs oeuvrant sur le site et du nombre de travailleurs s'y rapportant ou sur témoignage écrit d'un fonctionnaire de la Commission. Ce critère s'applique aussi dans les établissements qui ne fonctionnent que de façon saisonnière.

Exclusion: a) N'est pas un établissement, un ensemble d'installations autonomes où les facteurs de production ne font pas appel à la participation de travailleurs.

b) N'est pas un établissement, un lieu de travail où les travailleurs ne se rendent que de façon occasionnelle pour fins de vérification, entretien ou réparation; ces travailleurs sont rattachés à un établissement par ailleurs reconnu.

Exemple: - Un poste autonome de distribution d'électricité de l'Hydro-Québec.

- Un évacuateur de crue dont les opérations sont commandées à distance.

Cependant, pour des fins administratives, un établissement est ouvert pour un travailleur autonome désirant de la protection personnelle. Toutefois, un code spécial d'assujettissement indiquera que ces établissements ne sont pas sujets à certains règlements liés à la L.S.S.T. comme le règlement sur le programme de prévention.

Exemple: - Agent de vente, dépanneur opéré
exclusivement par son ou ses
propriétaires.

Exemples de la notion d'établissement

Les 5 critères suivant doivent être présents afin de confirmer qu'il y a un établissement:

- ✓ La présence d'installations et d'équipements;
- ✓ Le groupement sur un même site;
- ✓ L'organisation sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (l'employeur ou son représentant);
- ✓ Les activités de production ou de distribution de biens et de services;
- ✓ La participation de travailleurs.

1. Un CHSLD et un CLSC partagent les locaux d'un même bâtiment

Un centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) et un centre local de service communautaire (CLSC) occupent tous deux des espaces distincts dans un même bâtiment situé dans la région de l'Outaouais et relève tous deux du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Y-a-t-il présence d'un ou de deux établissements dans ce bâtiment pour les fins d'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)?

Le CHSLD :

- ✓ Il y a présence d'équipements, par exemple, des chaises, des bureaux, des articles médicaux, ... ainsi que d'installations telles que des salles, chambres, couloirs, ... et d'un stationnement pour les travailleurs et la clientèle;
- ✓ Ces équipements et installations sont groupés à l'adresse civique du CHSLD, qui est différente de celle du CLSC, sur le même site;
- ✓ M. Tremblay est le directeur du CHSLD, et à titre de représentant de l'employeur, a autorité sur l'organisation du CHSLD;
- ✓ La mission du CHSLD est d'offrir des services de soins de longue durée aux clientèles qui est par ailleurs son activité principale. Des activités sont réalisées dans le but de livrer ces services;
- ✓ Il y a présence de travailleurs.

Le CHSLD est donc un établissement au sens de la LSST.

Le CLSC :

- ✓ Il y a présence d'équipements, par exemple, des chaises, des bureaux, des articles médicaux, ... ainsi que d'installations telles que des salles, chambres, couloirs, ... et d'un stationnement pour les travailleurs et la clientèle;

- ✓ Ces équipements et installations sont groupés à l'adresse civique du CLSC, qui est différente de celle du CHSLD, sur le même site;
- ✓ Mme Nguyen est la directrice du CLSC, et à titre de représentante de l'employeur, a autorité sur l'organisation du CLSC;
- ✓ La mission du CLSC est d'offrir les services de services communautaires aux clientèles qui est par ailleurs son activité principale. Des activités sont réalisées dans le but livrer ces services;
- ✓ Il y a présence de travailleurs.

Le CLSC est donc aussi un établissement au sens de la LSST.

Il y a donc **2 établissements au sens de la LSST dans le même bâtiment**. Même si l'employeur MSSS a 2 établissements sur un même site, ces ÉTA sont sous l'autorité de représentants différents. De plus, l'adresse civique les différencie, notamment par un numéro de local ou de bureau pour chacun des deux ÉTA.

2. Les établissements d'une municipalité

Une municipalité dispose de plusieurs installations et équipements situés à des adresses civiques différentes, en vue d'offrir des services aux citoyens. Au 301 rue de la Rivière, il y a un seul bâtiment où l'on retrouve les installations et équipements de la caserne de pompier et au 2^e étage, les bureaux administratifs de la direction du développement durable.

Y-a-t-il présence d'un ou de deux établissements dans ce bâtiment pour les fins d'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)?

Caserne de pompier :

- ✓ Il y a présence notamment d'un garage, d'une salle à manger, de toilettes, d'un vestiaire, d'un bureau, d'une salle de rencontre, ... et d'équipements tels que 3 camions de pompiers ainsi que tout ce qu'il faut pour en faire l'entretien. Un stationnement situé à la gauche du bâtiment, près de l'entrée, est réservé aux personnels de la caserne de pompier;
- ✓ Ces équipements et installations sont groupés à l'adresse civique de la caserne de pompier, qui est différente de celle des bureaux administratifs de la direction du développement durable, sur le même site;
- ✓ M. Laflamme est le directeur du Service de la sécurité incendie, et à titre de représentant de l'employeur, a autorité sur l'organisation de la caserne de pompier en vue de rendre les services à la clientèle;
- ✓ La mission de la caserne de pompier est d'offrir des services d'urgence aux personnes lors d'accidents de la circulation, d'incendies et des services de prévention. Il y a présence d'activités de distribution de services;
- ✓ Il y a présence de travailleurs.

La caserne de pompier est donc un établissement au sens de la LSST.

Bureaux administratifs de la direction du développement durable :

- ✓ Au deuxième étage, il y a présence de bureaux, salle de conférence, salle à manger et toilettes ainsi que de l'ameublement. Un stationnement distinct situé à l'arrière du bâtiment est réservé pour les travailleurs des bureaux administratifs et la porte d'entrée est à l'arrière du bâtiment;
- ✓ Ces équipements et installations sont groupés à l'adresse civique des bureaux administratifs de la direction du développement durable, qui est différente de celle de la caserne de pompier, sur le même site;
- ✓ Mme Blanchette est la directrice du développement durable, et à titre de représentante de l'employeur, a autorité sur l'organisation de la direction en vue de rendre les services à la clientèle;
- ✓ La mission de la direction du développement durable est d'offrir des services municipaux fondés sur une saine gestion. Il y a présence d'activités de distribution de services;
- ✓ Il y a présence de travailleurs.

Les bureaux administratifs de la direction du développement durable sont donc aussi un établissement au sens de la LSST.

Il y a donc **2 établissements au sens de la LSST dans le même bâtiment**. Même s'ils relèvent tous deux de la municipalité, ils sont sous l'autorité de représentants de l'employeur différents. De plus, l'adresse civique les différencie, notamment par le numéro de l'étage pour chacun des deux ETA.

3. Une école

L'école Les trois pommes offre des services d'enseignement de la maternelle à la deuxième année au primaire. Elle utilise un bâtiment avec une grande cour arrière ceinturée d'une clôture et a un stationnement pour les travailleurs et les visiteurs.

La définition du terme établissement à la LSST comprend une école. À ce titre, toutes les activités nécessaires à l'organisation de l'école, telles que les services d'enseignement, de garde scolaire et d'administration font parties intégrantes de l'école.

Une école est **un établissement**.

4. Une école et un centre professionnel partagent un même bâtiment

Une école secondaire offre des services d'enseignement du secondaire 3 à 5. Dans le même bâtiment, un centre professionnel offre des services d'enseignement professionnel à une autre clientèle plus âgée. Ils ont une adresse civique distincte. Il relève tous deux du Ministère de l'éducation du Québec (MEQ) et sont sous l'autorité d'un représentant de l'employeur différents.

Y-a-t-il présence d'un ou de deux établissements dans ce bâtiment pour les fins d'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)?

L'école secondaire est un établissement au sens de la loi.

Le centre professionnel est un établissement au sens de la loi.

Il y a donc **2 établissements au sens de la LSST dans le même bâtiment**. Même s'ils relèvent du même employeur (MEQ), ils sont sous l'autorité de représentants de l'employeur différents. De plus, l'adresse civique les différencie, notamment par le numéro de porte qui est différent pour chacun des deux ETA.

5. Un seul établissement : un commerce aux détails

Marc-André est propriétaire d'une quincaillerie dans la région du Bas St-Laurent dont la mission est la vente aux détails. Le bâtiment, le stationnement pour la clientèle, la cour à bois, deux chariots élévateurs et la station de propane sont situés sur le même lieu, à la même adresse civique. Marc-André emploie des travailleurs et organise leurs travaux.

Les cinq critères de reconnaissance d'un établissement sont-ils respectés? Oui :

- ✓ Il y a présence d'un bâtiment, d'un stationnement, d'une cour à bois, de deux chariots élévateurs et d'une station de propane. Ce sont les installations et équipements.
- ✓ Les installations et équipements situés à la même adresse civique sont groupés sur un même site;
- ✓ Marc-André qui est le propriétaire, est également l'employeur, et à ce titre il organise le travail;
- ✓ La mission, qui se trouve également à être l'activité principale de la quincaillerie, est la vente de biens;
- ✓ Il y a présence de travailleurs.

Comme les 5 critères sont respectés, il s'agit bien d'un établissement.

6. Plusieurs établissements dans un bâtiment : des locaux loués dans un centre commercial

Jade est la propriétaire du centre commercial « Place du bonheur » dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. En tant qu'employeuse, elle embauche deux travailleurs dont elle organise les tâches d'entretien du bâtiment et de services administratifs. Pour pouvoir assurer de tels services, Jade occupe deux locaux du centre commercial.

Les cinq critères de reconnaissance d'un établissement sont-ils respectés? Oui :

- ✓ Il y a présence d'un bureau et d'équipement d'entretien ménager dans deux locaux communicants;
- ✓ Les deux locaux et les équipements sont dans le centre commercial, et identifiables par la même adresse civique, local A;
- ✓ Jade est la propriétaire du centre commercial, et l'employeur des deux travailleurs. Elle est responsable de l'organisation;
- ✓ L'entreprise de Jade offre des locaux en locations et s'assure de l'entretien des lieux communs du centre commercial. Il y a présence d'activités de location et d'entretien;

✓ Il y a deux travailleurs.

Le centre commercial est un établissement au sens de la LSST.

De plus, Jade loue les autres locaux du centre commercial à différents employeurs qui offrent des services de restauration ou font la vente de biens aux détails.

Chaque local est sous l'autorité d'un seul employeur. Chacun de ces employeurs organise le travail et équipe son local dans le but d'offrir des services de restauration ou de vendre des biens. La situation propre à chacun des locaux doit être analysée. Mais il est raisonnable de penser que chaque local est un établissement au sens de la LSST.

Ainsi on retrouve **plusieurs établissements sur le même site et dans le même bâtiment**. Le centre commercial et les locaux relèvent d'employeurs différents et ont des adresses civiques différentes.

2005-09-21

Objet : Détermination du type de lieu de travail

Question :

Comment détermine-t-on le type de lieu de travail que l'on doit enregistrer dans la demande ou dans le dossier d'intervention?

Réponse :

LE CHANTIER

Le chantier est défini dans la Loi (LSST [article 1](#)).

Un chantier (**CHA**) est un lieu où s'effectuent des travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification ou de démolition de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'œuvre, y compris les travaux préalables d'aménagement du sol, les autres travaux déterminés par règlement et les locaux mis par l'employeur à la disposition des travailleurs de la construction à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs.

Si le lieu de travail est un CHA, il faut alors le créer dans le SPI et l'enregistrer dans la demande ou dossier comme lieu de travail.

L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement est défini dans la Loi (LSST [article 1](#)).

Un établissement (**ETA**) est l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation.

Considérant qu'il existe déjà à la Commission un fichier des établissements, il faut d'abord s'y référer pour déterminer si le lieu de travail est déjà enregistré à ce titre. Si le lieu de travail est un ETA, il faut alors l'enregistrer dans la demande ou dossier comme lieu de travail.

LE LIEU DE TRAVAIL NON ENREGISTRÉ AU FICHIER DES ÉTABLISSEMENTS

Pour qu'il y ait établissement au sens de la Loi, les 5 critères ci-après présentés et explicités dans l'**annexe** ci-jointe doivent être respectés. Pour qu'il y ait établissement, il doit y avoir :

- I. Présence d'installation et d'équipement;
- II. Groupement sur un même site;
- III. Organisation sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (l'employeur ou son représentant);
- IV. Activités de production ou de distribution de biens et de services;
- V. Participation de travailleurs.

L'absence d'un seul des critères implique qu'il n'y a pas d'établissement; on est alors en présence d'un lieu de travail rattaché par ailleurs à un établissement reconnu, et les travailleurs oeuvrant dans ce lieu de travail sont rattachés à cet établissement reconnu. Le lieu de travail qui n'est pas un établissement est soit un autre lieu de travail (ALT) soit un lieu de travail non classé (LNC). Si le lieu de travail est un ALT ou un LNC, il faut alors le créer dans le SPI. Le lien de l'ALT ou du LNC avec l'établissement se fait lors de l'enregistrement du dossier d'intervention sous l'onglet « autres clients visés ».

Les descriptions d'un ALT et d'un LNC apparaissant au MOPI [Notes Link](#) sont celles-ci :

Un **ALT** est un lieu de travail situé dans un endroit autre qu'un établissement ou un chantier. Ce lieu a un caractère permanent et est occasionnellement fréquenté par un ou des travailleurs. Lors de la création d'un ALT, il est possible de spécifier, sous la rubrique « établissement responsable », l'établissement d'où relève la responsabilité en prévention.

Un **LNC** est un lieu de travail mobile ou peu fréquenté par les travailleurs et où la présence d'un inspecteur est motivée exclusivement par une intervention.

ANNEXE – RÈGLES DE RECONNAISSANCE D'UN ÉTABLISSEMENT

Critères de reconnaissance d'un établissement

Les règles de reconnaissance d'un établissement sont au nombre de cinq. Pour qu'il y ait établissement au sens de la loi sur la santé et la sécurité du travail, chacun des critères décrits ci-après doit être respecté.

1. Présence d'installation et d'équipement

Critère:

On doit être en présence d'un ensemble d'installations matérielles (objet, dispositifs, bâtiments installés dans un but déterminé) et d'équipements dont un minimum doit être fixé en permanence.

Application :

La présence ou l'absence d'installations et d'équipements fixés en permanence est reconnue sur déclaration écrite de l'employeur (avis d'ouverture ou de fermeture d'établissement) ou sur témoignage écrit d'un inspecteur de la Commission (rapport d'intervention, relevé des données de base de prévention), ou d'un vérificateur des services financiers (rapport de vérification).

Exemples :

- Un camp forestier avec installation d'hébergement fixée en permanence
- Une caserne de pompier.
- Un magasin d'alimentation.
- Une usine de fabrication de véhicules moteurs.
- Les kiosques et comptoirs quand l'administration se fait sur place et que l'adresse d'affaire est celle du kiosque ou du comptoir.

Exclusion:

N'est pas un établissement, un lieu de travail :

- sans installation ;
- dont les installations et l'équipement sont mobiles;
- dont les installations et l'équipement ne sont érigés ou organisés que de façon temporaire.

Exemples:

- Un lieu d'affectation de travailleurs se rapportant d'autre part à un établissement reconnu.
- Les parcs municipaux et les terrains de jeux sans bâtiment couvert.

Ne sont pas des établissements, les kiosques et comptoirs quand l'administration de ceux-ci est réputée se faire à la même adresse que celle de l'emplacement localisé à la résidence du propriétaire ou en tout autre emplacement reconnu comme établissement.

Par ailleurs, les mêmes points de vente lorsqu'ils sont intégrés à des établissements existants (par exemple un dépanneur) sont considérés comme une des activités de ces établissements.

Exemple:

- Les points de vente habituels de Loto-Québec ne sont pas des établissements.

2. Groupement sur un même site

Critère:

Les installations et les équipements doivent être localisés au Québec et groupés sur un même site qui doit être continu, ou groupés à l'intérieur d'un même bâtiment.

Exemples:

- Un seul numéro civique.
- Des numéros civiques se rapportant à des emplacements qui se suivent de façon continue.
- Deux étages d'un même édifice.
- Des emplacements de travail distincts à l'intérieur d'un même centre commercial ou complexe administratif forment des établissements distincts.
- Deux emplacements de travail distincts situés de chaque côté d'une rue forment deux établissements.

Application :

L'évaluation de la continuité du site est le résultat d'une opération de comparaison d'adresses et de noms usuels de sites ou par visite au besoin.

Sources:

Ces données sont fournies soit par l'employeur, soit par un fonctionnaire de la Commission, auquel cas elles doivent être éventuellement confirmées par l'employeur.

Exclusion:

Les installations et les équipements reliés aux infrastructures de transport ou de communication ne sont pas des établissements; ils doivent être considérés comme des lieux de travail.

Exemples:

- Les lignes de métro et leurs stations.
- Les lignes électriques ou téléphoniques.
- Les camions, autobus, avions, trains, wagons, taxis, bateaux, etc.
- Les pipelines.
- Les trajets routiers.

Cependant, les centres administratifs et de service de ces réseaux sont des établissements; les travailleurs de ces réseaux sont rattachés à ces centres administratifs où à un autre établissement qui peut être localisé à la même adresse que la résidence principale du propriétaire (ex.: petite entreprise de taxi ou de camionnage).

3. Organisation sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (l'employeur ou son représentant)

Critère:

L'ensemble des installations et de l'équipement doit dépendre et être sous la responsabilité légale d'une même autorité identifiable qui doit être l'employeur. L'identification du caractère unique de l'autorité doit être établie sur la base d'une charte, d'un statut de corporation, d'une loi constitutive, ou d'un décret.

Application:

L'autorité doit être un employeur - entité juridique identifiée et enregistrée à la Commission par le système de Financement. L'ouverture de nouvelles entités légales y est alors faite en se basant sur l'analyse de documents légaux tels les chartes, lois, décrets, etc. Aux fins de

l'application des programmes de prévention, l'autorité légale peut désigner une personne pour agir en son nom et la représenter dans l'établissement. Il n'est pas nécessaire cependant que cette présence soit continue. Des distinctions d'ordre administratif, telles que "direction", "service", etc. ne constituent pas des autorités différentes.

Exemple:

Deux ministères du gouvernement du Québec sur un même site ne forment pas une même autorité et doivent être considérés comme deux (2) établissements.

4. Activités de production ou de distribution de biens et de services

Critère:

L'ensemble des installations et de l'équipement doit être utilisé dans le cadre d'activités de production ou de distribution de biens et de services, quels qu'ils soient, sans égard à leur nature, y compris les activités d'hébergement, d'alimentation et de loisirs de travailleurs dans des locaux mis à leur disposition par leur employeur.

Application:

L'existence d'activités de production ou de distribution est reconnue sur déclaration de l'employeur ou sur témoignage d'un fonctionnaire de la Commission. Ces activités peuvent être saisonnières. Les installations mises en place à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs sur un chantier de construction ne sont pas considérées comme des établissements mais sont partie intégrante du chantier de construction.

Exemples:

- Une usine de pâtes et papier.
- Un bar laitier.
- Un poste de police.

Exclusion:

N'est pas un établissement, un lieu de travail dont les installations couvertes se résument à des kiosques ou guichets et où les activités se limitent à la perception de droits d'accès ou de péage; les travailleurs œuvrant sur un tel site sont réputés se rapporter à un établissement reconnu. Ne sont pas des établissements les parcs de stationnement extérieurs et les parcs de stationnement intérieurs qui ne sont qu'un service de support à un établissement reconnu.

Exemples:

- Les postes de péages.
- Les stationnements extérieurs municipaux.

Les parcs de stationnement couverts et dont c'est la seule raison d'être sont par ailleurs des établissements.

5. Participation de travailleurs

Critère:

Il doit y avoir de façon régulière au cours de la période d'opération de l'établissement, quel que soit le nombre d'heures par semaine, participation de travailleurs aux activités de production ou de distribution de biens et services; ces travailleurs peuvent soit œuvrer sur le site même où sont groupés les installations et équipements ou, n'ayant pas de lieu de travail fixe, s'y rapporter régulièrement à l'employeur.

Application:

La participation régulière de travailleurs aux activités de production ou de distribution est reconnue sur la base de la déclaration par l'employeur du nombre de travailleurs œuvrant sur le site et du nombre de travailleurs s'y rapportant (avis d'ouverture) ou sur témoignage écrit d'un fonctionnaire de la Commission. Ce critère s'applique aussi dans les établissements qui ne fonctionnent que de façon saisonnière.

Exclusion:

- N'est pas un établissement, un ensemble d'installations autonomes où les facteurs de production ne font pas appel à la participation des travailleurs.
- N'est pas un établissement, un lieu de travail où des travailleurs ne se rendent que de façon occasionnelle pour fins de vérification, entretien ou réparation; ces travailleurs sont rattachés à un établissement par ailleurs reconnu.

Exemples:

- Un poste autonome de distribution d'électricité de l'Hydro-Québec.
- Un évacuateur de crue dont les opérations sont commandées à distance.

Cependant, pour des fins administratives, un établissement est ouvert pour un travailleur autonome désirant de la protection individuelle. Toutefois, un code spécial d'assujettissement indiquera que ces établissements ne sont pas sujets à certains règlements liés à la LSST comme le règlement sur le programme de prévention.

Exemples:

- Un agent de vente.
- Un dépanneur opéré exclusivement par son ou ses propriétaires.

Références :

- (1) Décision D-247-85 du comité de direction de la Commission prise à sa réunion du 18 septembre 1985 et portant sur la « Notion d'établissement – Critères de reconnaissance ».
- (2) Manuel d'opération de la prévention-inspection, volume 2 – service régional, tome 1 – mécanismes, outils, programmes, section 1.2 Annexe A, en vigueur le 85/12/02.

Descripteurs :

Note de pilotage, Système prévention-inspection

N.B.: Cette fiche provient du dossier 325 de la banque de soutien aux régions de la prévention-inspection.

Instruction de travail

Inscription d'un nouvel établissement sur un même site

Orientation

Une nouvelle évaluation s'impose lorsque l'employeur fait une demande d'inscription pour :

- Ajouter un établissement (ETA) à son dossier ;
- Scinder un établissement déjà inscrit à la CNESST sur un même site pour en inscrire un supplémentaire.

Orientation : Les demandes d'inscription d'établissement faisant en sorte de fragmenter les activités ou des départements sont refusées.

Toutes les opérations nécessaires afin de produire ou distribuer des biens ou des services ne peuvent être scindées : cela est contraire à la loi.

Bien que plusieurs activités soient sur un même site, un employeur n'aura habituellement qu'un seul établissement. L'ensemble de ses activités servant à la production de biens ou de services font partie intégrante de l'ETA.

- L'activité principale constitue la finalité de l'établissement en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services.
- Les activités de soutien (administratifs, techniques, opérationnels, etc.) englobent l'ensemble des actions visant à assurer le bon fonctionnement et l'efficacité de l'**activité principale** en vue de produire, distribuer des biens ou services.

En d'autres mots, l'ensemble des activités de soutien, interreliées ou nécessaires qui permet à l'employeur de produire ou distribuer des biens ou services est considéré comme un seul établissement.

Liste de secteurs

Des secteurs préalablement identifiés pourraient être susceptibles de faire ce type de demandes. Une évaluation complémentaire est nécessaire pour distinguer les établissements entre eux.

Mise en garde : Il n'est pas exclu que d'autres secteurs fassent une demande, et que cette demande soit acceptable. Ainsi, la liste n'est pas exhaustive et peut être mise à jour selon les demandes subséquentes.

Secteurs d'activité	Secteurs inclus	Exemples d'établissement	Référence
Soins de santé	- Services de soins de santé ambulatoires - Hôpitaux - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	- Centre local de services communautaires (CLSC) - Centre hospitalier (CH) - Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) - Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ) - Centre de réadaptation (CR)	Soins de santé (SCIAN 621, 622, 623)
Administrations publiques (AP)	- AP fédérale - AP provinciales et territoriales - AP autochtones - Organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux	Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ)	Administrations publiques (SCIAN 91)
	AP locales, municipales et régionales	- Services de sécurité publique (police, service d'incendie, service d'urgence) - Installations communautaires (centre communautaire, bibliothèque) - Installations récréatives (aréna, gymnase, piscine)	
Services d'enseignement	Services d'enseignement	- Enseignement préscolaire et primaire - Enseignement secondaire - Formation professionnelle - Enseignement supérieur	Services d'enseignement (SCIAN 61)

Évaluation

Lorsqu'un employeur fait une demande d'inscription d'un établissement supplémentaire sur un même site, trois questions seront alors posées par l'agent de financement :

1

Est-ce que le nouvel établissement est un espace distinct de l'établissement au dossier?

L'employeur doit fournir une preuve telle que : N° de local, d'étage, etc. d'autant plus que c'est une contrainte du système.

- **Si oui** : Continuer à la 2^e question
- **Si non** : La demande est refusée

2

Le nouvel établissement a-t-il une activité principale différente de l'établissement au dossier ?

- **Si oui** : Continuer à la 3^e question
- **Si non** : La demande est refusée

3

Est-ce que le nouvel établissement est en soutien à l'atteinte de l'activité principale de l'ETA (services, départements, etc.) ?

- **Si non** : L'inscription d'un nouvel ETA est acceptée
- **Si oui** : La demande est refusée

À noter que **tous** les services, départements, activités qui sont nécessaires à l'atteinte de l'activité principale de l'ETA en font partis. Ces informations additionnelles permettent de valider l'ajout ou non de l'établissement.

Si la demande comporte des éléments particuliers soulevant des questionnements chez les agents ou en cas de plainte ou contestation, les agents de financement peuvent se référer au Service de l'expertise en financement (SEF) au Expertise_financement@cnesst.gouv.qc.ca. Dans le cas où le dossier nécessite une analyse qui sort de l'orientation établie, le SEF se référera à la coordonnatrice en gestion de la santé et de la sécurité du travail afin d'obtenir une position. En cas d'absence de celle-ci, le SEF se référera au Soutien-Conseil à l'adresse suivante : Soutienconseil_DGPIP@cnesst.gouv.qc.ca.

NOTE D'INFORMATION

Notion d'établissement - définition

OBJECTIF(S)

Informar le vice-président à la prévention (VPP) sur la notion d'établissement (ETA) tel que défini à l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) en prévision de la rencontre avec le Secrétariat du Conseil du trésor.

ÉTAT DE SITUATION

La notion d'établissement est définie dans la LSST depuis son adoption en 1979. La définition n'a pas été modifiée lors de l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST). Certaines difficultés d'interprétation ressortent toutefois dans son application pour la mise en œuvre des mécanismes de prévention et de participation.

ANALYSE

La notion d'ETA est définie à [l'article 1 de la LSST](#) :

«**établissement** : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation; »

Le 18 septembre 1985, le comité de direction de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a rendu [la décision D-247-85](#) (voir annexe 1) qui énonce cinq critères de reconnaissance d'un établissement, soit :

- 1) La présence d'installations et d'équipements;
- 2) Le groupement sur un même site;
- 3) L'organisation sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (l'employeur ou son représentant);
- 4) Les activités de production ou de distribution de biens et de services;
- 5) La participation de travailleurs.

Ainsi, pour qu'un lieu de travail soit considéré comme un établissement au sens de la LSST, les cinq critères mentionnés doivent être présents. **L'absence d'un seul des critères implique qu'il n'y a pas d'ETA.** On est alors en présence d'un lieu de travail qui est rattaché à un ETA.

[La note d'orientation 299](#) (voir annexe 2) sur les conditions d'assujettissement d'un employeur en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) reprend cette définition et énonce ces cinq critères. Cette note est diffusée sur le site Web de la CNESST. Aussi, en décembre 2020, à la suite d'une demande d'accès à l'information, [la décision D-247-85](#) a été diffusée sur le Web. Les milieux de travail ont ainsi accès à la définition et aux critères utilisés par la CNESST dans le cadre des lois qu'elle administre.

Dans certains cas, il peut être difficile de déterminer s'il s'agit d'un ETA ou non, ou s'il y a plus d'un ETA qui partage le même bâtiment. Dans ces cas, il faut regarder certains éléments, comme :

- Y-a-t-il un seul employeur ou un seul représentant de l'employeur?
- Qui a autorité sur les installations et les équipements?
- Qui organise le travail?
- Qui gère les budgets?
- Qu'elle est l'activité principale de l'ETA au sens de la LSST (la raison d'être de l'ETA)? À noter que tous les services, départements, activités qui sont nécessaires à l'atteinte de l'activité principale de l'ETA en font partis.
- Qui s'occupe des espaces communs (couloirs, ascenseur, cafétéria, etc.)?

Ces éléments donnent des indices pour aider les milieux à bien circonscrire leurs ETA. Pour aider les intervenants en prévention-inspection, une fiche de la Banque de connaissance est disponible depuis 2002 (voir annexe 3).

Exemples de la notion d'ETA

Des exemples de mises en situation sont fournis en annexe 4 de cette note.

Enjeux

Des anomalies ont été identifiées parmi les inscriptions de certains ETA dans les systèmes de la CNESST, notamment pour les ETA du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Par exemple, certains ETA de nos systèmes comprennent, en réalité, deux ETA (exemple : un CHSLD et un CLSC sous un seul ETA). Certains ETA ont été ouverts même s'ils ne répondent pas aux 5 critères de la définition de la LSST.

Des travaux sont en cours avec la Vice présidence aux financements (VPF) pour régulariser la situation.

D'autres anomalies ont été identifiées dans d'autres secteurs, notamment le secteur municipal. Un plan d'actions a été élaboré par la Direction de la prise en charge et de la santé psychologique pour informer les intervenants de l'interne de la CNESST sur la notion d'ETA, de même que les partenaires et les milieux de travail (annexe 5).

CONCLUSION

La Direction générale du partenariat et de la prise en charge invite le VPP à prendre acte des informations contenues à la présente note d'information.

ANNEXE(S)

Annexe 1 : Décision du conseil d'administration D-247-85 – Notion d'établissement, critères de reconnaissance



Décision_CA_1985_E
TA.pdf

Annexe 2 : Note 299 Les conditions d'assujettissement d'un employeur en vertu de la LATMP



note299.pdf

Annexe 3: Banque de connaissance 2002-05-21



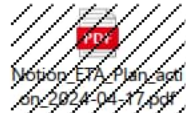
Fiche_banque_connai
ssancePI_2002_05_21

Annexe 4 : Exemples de ETA



exemples
ETA_VF.docx

Annexe 5 : Plan d'actions visant à informer de la notion d'établissement



Notion ETA-Plan d'acti
on 2024-04-17.pdf

Numéro : **299**

Les conditions d'assujettissement d'un employeur en vertu de la LATMP

Avril 2023

Objectif de cette note d'orientation	4
Références légales.....	4
Contexte.....	5
Orientations.....	6
1. Travail effectué au Québec.....	6
1.1 L'embauche d'au moins un travailleur.....	6
1.2 La présence d'un établissement au Québec	6
1.2.1 Présence d'installations et d'équipements	6
1.2.2 Groupés sur un même site au Québec	7
1.2.3 Organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées	7
1.2.4 En vue de produire ou de distribuer des biens ou services.....	8
1.3 Le travail effectué aux fins de l'établissement	8
2. Travail effectué hors Québec	9
Annexe 1	11
Précisions sur la notion d'établissement.....	11
Situation 1 :	11
Situation 2 :	11
Situation 3 :	12
Situation 4 :	12
Situation 5 :	13
Situation 6 :	13
Situation 7 :	14
Précisions sur l'application de l'article 8 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)	15
Situation 8 :	15
Situation 9 :	16
Situation 10 :	16
Situation 11 :	17
Situation 12 :	18

Précisions sur l'application de l'entente interprovinciale et des ententes internationales	18
Situation 13 :	18
Situation 14 :	19
Situation 15 :	20
Situation 16 :	21
Question d'ordre général.....	22
Situation 17 :	22
Annexe 2 – Références légales	23
Article 2 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001);	23
Article 7 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001);	25
Article 8 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001);	26
Article 8.1 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001);	26
Article 10 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001);	26
Article 13 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001);	26
Article 281 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001);	27
Article 1 de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> (LSST RLRQ, c. S-2.1);	27

Objectif de cette note d'orientation

Cette note a pour but de présenter les conditions nécessaires pour qu'une personne ait le statut d'employeur au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ainsi que les modalités d'application qui s'y rattachent.

Références légales

[Article 2 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 7 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 8 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 8.1 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 9 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 10 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 13 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 281 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\);](#)

[Article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST RLRQ, c. S-2.1\);](#)

Contexte

Les définitions d'« employeur » et de « travailleur » aux articles [2](#), [7](#), [8](#) et [281](#) de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) et la définition d'« établissement » à l'[article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST RLRQ, c. S-2.1\)](#) encadrent les conditions qui doivent être remplies pour qu'une personne ait l'obligation de cotiser au régime québécois.

De la lecture de ces articles, nous pouvons conclure qu'une personne aura un statut d'employeur et donc l'obligation de cotiser pour le travail effectué au Québec lorsqu'elle :

- embauche au moins un travailleur (exigence de la définition d'employeur);
- a un établissement au Québec (exigence de l'[article 7](#) de la LATMP RLRQ, c. A-3.001);
- fait exécuter le travail aux fins de l'établissement situé au Québec (exigence de la définition d'employeur).

Par ailleurs, pour qu'une personne ait un statut d'employeur et l'obligation de cotiser pour le travail effectué à l'extérieur du Québec, il faut que :

- les trois conditions précédentes soient remplies;
- le travailleur ait conservé son domicile au Québec durant son séjour à l'étranger ou au minimum ait eu son domicile au Québec au moment de son affectation.

Orientations

1. Travail effectué au Québec

Les trois conditions suivantes ([1.1](#), [1.2](#) et [1.3](#)) doivent être remplies pour conclure que nous sommes en présence d'un employeur et, qu'en conséquence, il a l'obligation de cotiser pour le travail effectué sur le territoire du Québec. La cotisation sera perçue pour les travailleurs dont le travail est effectué aux fins de l'établissement du Québec.

1.1 L'embauche d'au moins un travailleur

La déclaration d'une personne qui dit qu'elle embauche un travailleur sera généralement suffisante pour conclure que cette condition est satisfaite. Pour les cas problématiques, la vérification du statut peut être faite.

1.2 La présence d'un établissement au Québec

La déclaration d'une personne qui prétend avoir un établissement au Québec et qui est en mesure de fournir une adresse civique au Québec sera suffisante pour conclure à la présence d'un établissement au Québec.

Lorsqu'une personne nous questionne sur ses obligations d'enregistrement, il faut se référer à la notion d'établissement de la LSST et à la conjugaison de ces quatre éléments :

- présence d'installations et d'équipements;
- groupés sur un même site au Québec;
- organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées;
- en vue de produire ou de distribuer des biens ou des services.

1.2.1 Présence d'installations et d'équipements

L'ensemble des installations matérielles et des équipements est la plupart du temps érigé de façon permanente. Cependant, à titre d'exemple, une roulotte attenante à un chantier de construction pourra être considérée comme une installation suffisante pour conclure à la présence d'un établissement.

Par ailleurs, un espace dédié exclusivement au travail dans une résidence qui est utilisé par le propriétaire d'une entreprise pourra aussi être considéré comme une installation suffisante pour conclure à la

présence d'un établissement au Québec (pour d'autres exemples, voir les réponses aux situations [1](#), [2](#) et [3](#) de l'annexe 1).

Lorsque ces installations sont trouvées, l'adresse de l'établissement est celle du lieu où elles sont situées. De façon exceptionnelle, une adresse approximative peut également être enregistrée au besoin.

Exclusion : installations autonomes et lieux où les travailleurs se rendent de façon occasionnelle pour exécuter une vérification, un entretien, une réparation.

1.2.2 Groupés sur un même site au Québec

Les termes « même site » désignent des lieux, ensembles ou emplacements localisés au même endroit. Ces termes sous-entendent une certaine globalité, un tout pouvant comporter plusieurs composantes. Sur un même site, il peut donc y avoir des bâtiments distincts où les activités sont exercées.

1.2.3 Organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées

Les installations doivent être possédées, louées ou utilisées au bénéfice du présumé employeur. Il est à noter que le présumé employeur n'a pas à avoir un droit de propriété sur ces installations. Elles peuvent être louées ou simplement utilisées. Par contre, dans le dernier cas, l'espace doit être exclusivement dédié au présumé employeur.

Par exemple, pour une entreprise qui envoie ses travailleurs exécuter leur prestation de travail chez une entreprise cliente, l'espace devra être exclusivement dédié à ses propres travailleurs pour être considéré comme un établissement. Il faut que l'employeur, qui envoie son ou ses travailleurs chez le client, ait le contrôle du local qu'il utilise à son bénéfice. Ces derniers ne doivent pas être mélangés aux travailleurs de l'entreprise cliente.

Locaux d'habitation mis par l'employeur à la disposition de ses travailleurs à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs

Les locaux d'habitation mis par l'employeur à la disposition de ses travailleurs à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs sont inclus dans la définition d'établissement de la LSST, car l'employeur a un droit de regard et d'accès à l'endroit, au bâtiment ou au site. Il peut y ajouter des travailleurs au gré de ses besoins ainsi qu'y instaurer des règles et il est de son devoir d'y intervenir en cas de discordance entre les résidents. Il y a également un droit d'accès quand il le veut.

Exemples :

- Un camp forestier où il y a des installations d'hébergement telles que des dortoirs.
- Des chambres séparées dans le bâtiment principal d'un camp où des activités de production et de distribution de biens s'effectuent également.

Locaux privés à usage d'habitation

À la différence des locaux d'habitation mis par l'employeur à la disposition de ses travailleurs, les locaux privés à usage d'habitation constituent l'exception prévue à la définition d'établissement. Il s'agit de locaux **privés** à usage personnel et individuel **qui servent exclusivement à des fins d'habitation**. Il est possible que certains de ces locaux puissent se situer sur le même site que l'établissement.

Exemples :

- Un appartement en ville fourni par l'employeur.
- Des habitations privées situées sur un terrain attenant à celui de l'usine, mais qui sont séparées physiquement des installations de production. Leur usage est personnel (appartements individuels); l'employeur n'a pas le droit de regard sur leur utilisation en tant qu'employeur.

1.2.4 En vue de produire ou de distribuer des biens ou services

Il doit y avoir présence d'une production de biens ou de services pour une clientèle et non à des fins personnelles.

1.3 Le travail effectué aux fins de l'établissement

Nous considérons que le travail est effectué aux fins de l'établissement du Québec lorsqu'au moins un travailleur y effectue des tâches ou que les tâches effectuées par au moins un travailleur, sont en lien avec la mission ou la vocation de cet établissement.

À titre d'exemple, la résidence dans laquelle le propriétaire exploite son entreprise sera considérée comme étant un établissement dès qu'un travailleur sera embauché, et ce, même si aucun travailleur ne s'y présente. En effet, puisque l'administration et la gestion de l'entreprise s'y déroulent, la CNESST considère que les tâches du travailleur sont faites aux fins de cet établissement.

Autre exemple, un pharmacien opérant ses activités professionnelles par l'entremise d'une personne morale ou d'une société de personne peut

embaucher et rémunérer un travailleur domestique pour ses besoins personnels. Cette personne sera alors considérée comme un travailleur de la personne morale ou de la société de personne si son contrat de travail est conclu avec celle-ci. Par ailleurs, le pharmacien peut également s'inscrire à la CNESST en tant que particulier qui emploie un travailleur domestique (en son nom personnel) si le travailleur domestique répond aux critères de couverture automatique ou s'il désire lui offrir une protection facultative.

Exceptions

Un employeur dont les travailleurs détiennent un certificat d'assujettissement d'un autre pays, en vertu d'une entente internationale, pourra être exempté de cotisation au Québec lorsque les seuls travailleurs qu'il embauche sont munis d'un tel certificat.

Une autre possibilité d'exemption de cotisation pourrait survenir dans le cas d'un employeur qui a adhéré à la structure de cotisation parallèle dans une autre province ou territoire au Canada, et dont tous les travailleurs résident dans cette même province ou sur ce territoire.

Cas particulier

La CNESST considère que la personne morale est un employeur au sens de la LATMP lorsqu'elle offre, par l'entremise de ses travailleurs, des biens ou des services à ses actionnaires ou à ses dirigeants dans le cadre de leur sphère privée. Il en est de même pour une société de personnes et ses associés.

2. Travail effectué hors Québec

Pour qu'un employeur conserve l'obligation de cotiser pour le travail effectué hors du Québec, les vérifications décrites à la section 1 « Travail effectué au Québec » pour les points [1.1](#), [1.2](#) et [1.3](#) sont également nécessaires.

En plus des vérifications décrites à la [section 1](#), il faut s'assurer à des fins de cotisation que le travailleur a conservé son domicile au Québec lors de son séjour à l'extérieur ou qu'il avait son domicile lors de son départ. Voici les éléments qui permettent généralement de vérifier l'existence d'un domicile au Québec :

- Le travailleur est un citoyen canadien ou un résident permanent (visa d'immigration) au moment de son départ et maintient, au Québec, un local d'habitation à titre de propriétaire ou de locataire;

ou

- Le travailleur est un citoyen canadien ou un résident permanent (visa d'immigration) au moment de son départ et entrepose des meubles au Québec;

ou

- Le travailleur est un citoyen canadien ou un résident permanent (visa d'immigration) au moment de son départ et peut démontrer qu'au moins deux de ces circonstances lui sont applicables :
 - il maintient un lieu d'habitation secondaire au Québec;
 - il est propriétaire de terrains au Québec;
 - il maintient une adresse de correspondance dans un lieu d'habitation au Québec;
 - il maintient un compte bancaire au Québec;
 - il paie une cotisation à un ordre professionnel au Québec.

Il est à noter que le travailleur qui reste domicilié au Québec durant son séjour à l'extérieur est couvert indéfiniment et son employeur a l'obligation de cotiser à la CNESST. Le travailleur qui n'a plus de domicile au Québec après son affectation est couvert pour une période de 5 ans à compter de la date de son départ et son employeur a l'obligation de déclarer sa rémunération durant cette période. Par ailleurs, la couverture et la cotisation cessent si l'employeur ne conserve pas d'établissement au Québec.

Exception

L'obligation de cotiser à la CNESST pour le travail effectué à l'extérieur du Québec pourrait ne pas être nécessaire (même si la couverture existe) en raison de la participation de la CNESST à l'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs* qui permet d'éviter la double cotisation lorsqu'un travailleur est couvert par deux régimes pour un même travail sur un territoire.

Annexe 1

Précisions sur la notion d'établissement

Situation 1 :

Une entreprise d'une autre province dit ne pas posséder d'établissement au Québec. Cette entreprise embauche des Québécois qui travaillent au Québec. Ces travailleurs œuvrent de leur domicile. L'entreprise demande si elle doit s'inscrire à la CNESST.

Que doit faire l'intervenant?

Une entreprise a un **établissement** au Québec si elle est propriétaire, loue ou utilise à son bénéfice des installations au Québec en vue de produire un bien ou un service. Dans le cas présent, il faut vérifier si l'entreprise possède, loue ou utilise un lieu de travail ou une installation autre que le lieu de résidence de ses travailleurs. Il pourrait s'agir, à titre d'exemple, d'un espace dédié à ses travailleurs chez un de ses clients.

En effet, la résidence des travailleurs, même si l'on y retrouve un espace dédié pour la production ou la distribution de biens ou de services, ne peut constituer un établissement, car l'employeur n'a pas autorité sur ce lieu, tel que précisé à la définition d'« établissement » de la LSST.

Situation 2 :

Une entreprise de location de personnel dit ne pas posséder d'établissement au Québec. L'entreprise embauche des Québécois qui travaillent chez un de ses clients au Québec (dégustation alimentaire, entretien ménager, service d'étalage, vente de produits cosmétiques, etc.).

Est-ce que cette entreprise peut se voir reconnaître comme établissement une partie de celui de son client du Québec ?

L'entreprise de location de personnel n'a pas d'établissement au Québec, mais pourra se voir reconnaître comme établissement une partie de l'établissement de son client si des installations sont la propriété ou sont louées pour la production ou la distribution de biens ou de services. Si l'entreprise de location de personnel n'est ni propriétaire ni locataire des installations, mais qu'elle utilise à son bénéfice¹ un espace exclusivement dédié au travail de l'entreprise de location de personnel, on peut voir dans cet espace l'établissement de l'entreprise de location de personnel.

¹ Soit le bénéfice de l'entreprise qui fait de la location de personnel.

Situation 3 :

Une compagnie française de vente de vêtements et d'articles pour bébés s'est installée au Québec. L'entreprise est constituée en vertu de la *General Corporation Law of Delaware*, l'adresse du siège social est située au Québec, et le président est domicilié en France. Elle fait de la vente en gros pour les détaillants, ne possède pas de point de vente, ni d'entrepôt et ne tient pas d'inventaire au Québec. L'expédition de la marchandise se fait à partir de l'Ontario où la compagnie tient un inventaire. L'adresse légale est au Québec, mais c'est le bureau du comptable.

L'entreprise embauche une représentante commerciale au Québec, qui fait du démarchage de clients et de la vente. Elle a un abonnement mensuel dans un espace de travail collaboratif où on met à sa disposition un bureau privé.

Peut-on considérer l'espace de travail collaboratif comme un établissement?

La représentante commerciale effectue son travail à partir d'un espace loué dans les locaux à bureaux partagés (espace de travail collaboratif) au Québec. C'est de ce lieu que l'entreprise offre ses services de démarchage et de vente en gros.

Il existe donc des installations louées au bénéfice du présumé employeur, dans le but de produire un service, et au moins un travailleur œuvre à cet établissement (espace de travail collaboratif). Conséquemment, nous considérons que l'entreprise est assujettie à la CNESST et doit s'inscrire comme employeur.

Situation 4 :

Une équipe de tournage des États-Unis utilise une roulotte sur les lieux du tournage. Les travailleurs reçoivent leurs ordres et leurs directives à partir de cette roulotte.

Est-ce que cette roulotte peut être considérée comme un établissement de l'employeur même si elle ne possède pas d'adresse appropriée (comme on le fait pour le chantier de construction)?

La roulotte peut servir d'établissement pour un producteur de films puisqu'elle sera utilisée à l'occasion des tournages comme étant un équipement sous l'autorité de l'employeur.

Si un comédien américain se blesse lors du tournage, sera-t-il couvert par la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)?

Sous réserve qu'il détienne le droit de travailler légalement au Canada, un comédien américain qui se blesse lors du tournage sera couvert par la

CNESST s'il est un travailleur ou un travailleur autonome considéré travailleur. Si le comédien est un travailleur autonome, il ne sera couvert par la CNESST que s'il détient une protection personnelle à la CNESST pourvu qu'il loue, est propriétaire ou utilise à son bénéfice des installations physiques au Québec à ses fins professionnelles.

Il sera considéré dirigeant de sa compagnie « personnelle » si, comme cela arrive très souvent, les paiements sont faits à la compagnie de l'acteur et non à l'acteur personnellement. Pour être indemnisable, l'acteur devra alors détenir une protection personnelle à la CNESST pourvu qu'il (ou plutôt que sa compagnie) loue, est propriétaire ou utilise à son bénéfice des installations physiques au Québec à ses fins professionnelles.

Situation 5 :

Un employeur dont l'adresse légale est en Ontario utilise aussi un centre administratif et d'appel situé au Québec. De cet endroit, il a des travailleurs (interprètes) dont le domicile est au Québec ou en Ontario qui exécutent des contrats directement au centre administratif, ou encore chez des clients au Québec et en Ontario.

Pouvons-nous conclure que les activités des travailleurs québécois et des résidents ontariens sont aux fins de l'établissement situé au Québec?

Nous pouvons conclure que les activités des interprètes québécois et ontariens qui œuvrent directement au centre administratif du Québec ou encore chez des clients au Québec sont aux fins de l'établissement du Québec et que l'employeur doit déclarer à la CNESST les salaires versés à ces travailleurs pour le travail effectué au Québec.

Toutefois, les travailleurs domiciliés en Ontario ne sont pas assujettis à la LATMP lorsqu'ils exécutent des contrats chez les clients ontariens.

Situation 6 :

Un employeur de la Colombie-Britannique choisit de louer une maison au Québec plutôt que de rembourser des frais de séjour à l'hôtel à ses travailleurs britanno-colombiens.

Peut-on considérer comme établissement cette maison louée et utilisée exclusivement à des fins d'habitation par trois travailleurs britanno-colombiens?

Oui, car il s'agit de « locaux mis, par l'employeur, à la disposition de ses travailleurs à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs ». En effet, pour être considéré comme des « locaux privés à usage d'habitation », il

faudrait que les travailleurs y habitent de façon plus permanente, qu'ils puissent en faire un usage personnel et que leur intimité soit préservée.

Dans cette situation, la maison sert plutôt de lieu de résidence temporaire où il y a cohabitation entre les travailleurs. De plus, l'employeur possède un droit de regard sur son utilisation, car il peut y ajouter des travailleurs au gré de ses besoins et y instaurer des règles. Ultimement, il sera de son devoir d'y intervenir en cas de discordes entre les résidents.

Situation 7 :

Une entreprise d'une autre province dit ne pas avoir d'établissement au Québec (entreprise A). Elle affecte un de ses travailleurs, non-résident du Québec, chez son client au Québec (entreprise B).

Est-ce que cette personne est couverte par la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)?

Pour considérer qu'une entreprise a un établissement au Québec, il faut qu'elle utilise, à son bénéfice, des installations au Québec en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services².

Si cette condition n'est pas remplie, l'entreprise A ne sera pas assujettie et n'aura donc pas à déclarer le salaire de ce travailleur (ni d'ailleurs l'entreprise B). Cette personne n'est pas protégée par notre loi.

Peut-on accorder une protection personnelle à cette personne?

Non, parce qu'il s'agit d'un travailleur. La protection personnelle ne pourra donc pas lui être accordée. Si, toutefois, il s'agit d'un travailleur autonome non considéré travailleur selon nos règles, il pourra se voir accorder une protection personnelle s'il a un établissement au Québec, c'est-à-dire s'il loue, est propriétaire ou utilise à son bénéfice des installations physiques au Québec en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, soit au moins un espace dédié exclusivement à son travail.

Un travailleur autonome qui répare une machine alors qu'il n'a aucun établissement au Québec (cet établissement aurait pu être, s'il avait existé, un bureau qui lui est assigné dans l'usine où il effectue une réparation) ne peut pas prendre une protection personnelle à la CNESST. Il lui faudra recourir à une assurance privée s'il veut se protéger (à moins qu'il remplisse les conditions pour prendre une protection facultative auprès de la Commission des accidents du travail d'une autre province).

² Voir la réponse aux situations 1 et 2.

Si cette personne s'incorpore, peut-on lui accorder une protection personnelle à titre d'administrateur?

Les règles générales s'appliquent. Si son entreprise loue, est propriétaire ou utilise, à son bénéfice, des installations physiques au Québec, soit au moins un espace dédié exclusivement à son travail, un administrateur-officier-actionnaire unique de sa propre entreprise peut prendre une protection personnelle à la CNESST pour le travail effectué au Québec. Si son entreprise n'utilise pas d'installations physiques au Québec, cet administrateur ne peut pas prendre une protection personnelle.

Précisions sur l'application de l'article 8 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)

Situation 8 :

Un travailleur québécois, affecté dans un pays étranger par son employeur, a entreposé ses meubles dans sa chambre chez ses parents domiciliés au Québec.

Est-ce suffisant pour conclure que le travailleur demeure domicilié au Québec durant son affectation?

Lorsqu'il n'y aura rien pour contrebalancer l'effet de l'entreposage³, il semble, dans le cas qui nous occupe, que cet entreposage de meubles dans la maison des parents suffirait pour que l'on estime que le travailleur a conservé son domicile au Québec. Cela dépendra des circonstances. Il faudra cependant se contenter de l'affirmation du travailleur et de ses parents dans la preuve du fait de l'entreposage dans la maison familiale.

Doit-on demander une preuve d'entreposage pour conclure que le travailleur demeure domicilié au Québec?

Il n'est pas indispensable de demander cette preuve, cependant une preuve de frais d'entreposage dans un entrepôt commercial au Québec permettrait de conclure que le travailleur demeure domicilié au Québec durant son affectation à l'étranger si rien ne vient contrebalancer cet élément.

³ Un mariage avec une personne de la nationalité du pays étranger où il travaille, ou l'achat d'une résidence dans le pays étranger pourrait ainsi contrebalancer l'effet de l'entreposage. Et malgré cela, ce serait une affaire de circonstances.

Situation 9 :

Pour considérer qu'un travailleur demeure domicilié au Québec, on doit tenir compte d'un cumul de circonstances (habitation secondaire, propriété de terrain, compte bancaire au Québec, adresse de correspondance au Québec, etc.).

Si un travailleur possède un compte bancaire au Québec ainsi qu'une adresse de correspondance au Québec, est-ce suffisant pour conclure qu'il demeure domicilié au Québec?

Lorsqu'il n'y aura rien pour contrebalancer l'effet du compte bancaire au Québec et du maintien de l'adresse de correspondance au Québec, dans le cas qui nous occupe, comme un mariage avec une personne de la nationalité du pays étranger où il travaille ou l'achat d'une résidence dans le pays étranger, les deux circonstances suffiront pour que l'on estime que le travailleur a conservé son domicile. Cela dépendra des circonstances.

Situation 10 :

Une entreprise qui possède un établissement au Québec engage un Américain et le fait travailler au Québec pendant une période de trois mois. Pendant ces trois mois, cet Américain est locataire au Québec. Après ces trois mois, l'entreprise réaffecte ce travailleur au Japon. Il n'a pas la nationalité canadienne et n'est pas un résident permanent au Canada (non domicilié au Québec).

Étant donné que cet Américain est locataire au moment de son affectation, sera-t-il couvert par la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) pour une période de cinq ans à compter de sa réaffectation?

Puisque le travailleur visé dans l'exemple n'est ni citoyen canadien ni résident permanent au Canada, nous ne pouvons donc pas conclure qu'il a eu à un moment donné un domicile québécois (notion légale). Le fait d'avoir été locataire au Québec pendant trois mois n'est pas déterminant en ce qui a trait au domicile.

Est-ce que les termes « résidence » et « domicile » sont équivalents ?

Non, il peut en effet y avoir une différence entre la résidence et le domicile d'une personne. Une personne peut, par exemple, résider de façon temporaire dans une habitation qui est sa résidence (telle que son chalet) alors que ses intérêts la rattachent à un autre endroit (qui est son domicile). La législation ([article 8 de la LATMP](#) RLRQ, c. A-3.001) ne demande pas que le travailleur soit résident du Québec au moment de son départ, quoique dans les faits, il le sera presque toujours. Cet article demande que le travailleur ait son domicile (notion légale) au Québec au moment du départ.

Les termes « domicile » et « résidence » ont ici le sens que leur donne le Code civil du Québec.

Situation 11 :

Lorsqu'un employeur du Québec fait exécuter du travail à l'extérieur du Québec, le deuxième alinéa de l'[article 8 de la LATMP](#) (RLRQ, c. A-3.001) mentionne que la protection existe, le cas échéant, pour cinq ans si le travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation hors Québec et si son employeur a un établissement au Québec.

Comment déterminer les « cinq ans »?

Si le travailleur est rapatrié quelques jours au Québec et est réaffecté à l'étranger?

Le travailleur qui est resté domicilié au Québec demeure couvert indéfiniment par la CNESST. Son retour et sa réaffectation n'ont donc aucun effet sur sa couverture.

Pour les travailleurs affectés à l'extérieur, qui n'ont plus leur domicile au Québec et qui l'avaient lors de leur affectation à l'étranger, la période de cinq ans débute le jour de leur départ et continue à courir tant que ces travailleurs restent non domiciliés au Québec.

Pour les travailleurs qui redeviennent domiciliés au Québec, la protection est de durée indéfinie. Cependant, s'ils cessent de nouveau d'être domiciliés au Québec, la période de cinq ans commence à courir à compter du départ qui suit la nouvelle assignation le cas échéant. S'il n'y a pas de nouvelle assignation, et que ces travailleurs cessent de nouveau d'être domiciliés au Québec, la période de cinq ans court de nouveau à compter de la date du premier départ.

N'oublions pas, en ce qui concerne les primes, que le fait qu'un travailleur soit couvert à l'extérieur par la CNESST ne signifie pas nécessairement que son employeur va payer des cotisations pour lui à la CNESST vu l'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*. Le salaire des travailleurs qui œuvrent à l'extérieur du Québec est souvent assurable dans la province canadienne où ils travaillent par la Commission des accidents du travail de cette province. L'employeur devra donc vérifier auprès de la Commission des accidents du travail de la province canadienne où œuvre le travailleur pour voir s'il doit y cotiser pour ce travailleur.

Quant aux pays avec lesquels nous avons une entente, sauf l'Italie⁴, il faut que le travailleur d'origine québécoise ait un certificat d'assujettissement pour que l'employeur évite la double cotisation (cotisation en même temps dans le pays hôte et au Québec).

Si le travailleur demeure à l'étranger, mais travaille pour un employeur différent?

Le travailleur dont le domicile reste au Québec est couvert indéfiniment par la CNESST si le nouvel employeur a un établissement ouvert au Québec.

Le travailleur qui n'est plus domicilié au Québec ne sera pas couvert pour le reste de la période de cinq ans s'il change d'employeur, et ceci, même si le nouvel employeur a un établissement au Québec.

Situation 12 :

Dans l'hypothèse où un travailleur est affecté dans un pays étranger alors que les conditions du deuxième alinéa de l'article 8 sont respectées, c'est-à-dire que lors de son affectation le travailleur était domicilié au Québec et son employeur avait un établissement au Québec, à quel moment cessera la protection du travailleur relativement à la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) si l'employeur cesse d'exploiter son établissement au Québec deux ans après l'affectation de son travailleur?

Si l'employeur cesse d'avoir un établissement au Québec, le dossier de l'employeur à la CNESST doit être fermé, car l'employeur n'est plus visé par la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) et la protection CNESST du travailleur cesse à compter de la fermeture du dossier de l'employeur. Théoriquement, s'il y a une fermeture rétroactive du dossier, la cessation de la protection a lieu à la prise d'effet de la fermeture, c'est-à-dire la date à laquelle l'employeur cesse d'être assujéti à la LATMP (RLRQ, c. A-3.001).

Précisions sur l'application de l'entente interprovinciale et des ententes internationales

Situation 13 :

Concernant le « Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et des étudiants et des participants à la coopération ».

⁴ L'entente avec l'Italie n'empêche pas la double cotisation; elle ne permet donc pas l'émission d'un certificat d'assujettissement.

Peut-on avoir un exemple de l'application de ce protocole à un étudiant québécois?

Notons en premier lieu que le protocole dans notre cas signifie un texte qui contient un accord entre deux parties sur le plan international. Ce protocole est séparé physiquement de la grande entente Québec-France (signée en 1979 et amendée en 1998). Nous ne parlerons ici que de ce qui concerne la CNESST.

Un Québécois qui étudie sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement français de niveau supérieur et fait un stage, relié à ses études, à l'extérieur du territoire français, est couvert par un régime français de sécurité sociale. Il ne sera pas couvert par la CNESST. Il faudra cependant que ce soit un stage obligatoire non rémunéré (soit où l'étudiant reçoit au plus 1 000 \$ canadiens mensuellement en tout ou 610 € par mois en allocation de séjour).

Peut-on avoir un exemple de l'application de ce protocole à un étudiant français?

Un Français qui étudie sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement universitaire ou collégial québécois et fait son stage à l'extérieur du territoire québécois est couvert par la CNESST, alors que cela ne serait pas le cas sans le Protocole ([article 8.1 de la LATMP](#) RLRQ, c. A-3.001). Il faudra cependant que ce soit un stage obligatoire non rémunéré.

Situation 14 :

Quelles sont les règles habituelles applicables aux étudiants/stagiaires français non rémunérés qui œuvrent au Québec et aux étudiants/stagiaires québécois non rémunérés qui font leur stage en France (tant en vertu du Protocole qu'en dehors du Protocole)?

Un étudiant/stagiaire français qui travaille au Québec et à l'extérieur du Québec lors d'un stage non rémunéré et **obligatoire** dans le cadre **d'un programme d'enseignement québécois** de niveau **universitaire ou collégial** est couvert par la CNESST (articles [7](#), [8](#) et [10](#) de la LATMP RLRQ, c. A-3.001 et Protocole) (« l'extérieur du Québec » comprend aussi la France).

Un étudiant/stagiaire français ne sera couvert par la CNESST qu'au Québec s'il effectue un stage **non obligatoire** dans le cadre **d'un programme d'enseignement québécois** ou si ce programme d'enseignement **n'est pas de niveau universitaire ou collégial** (comme certains programmes professionnels courts) (articles [7](#), [8](#) et [10](#) de la LATMP RLRQ, c. A-3.001).

Un étudiant/stagiaire québécois qui travaille en France lors d'un stage non rémunéré dans le cadre d'un **programme d'enseignement québécois** est couvert par la CNESST (articles [7](#), [8](#) et [10](#) de la LATMP RLRQ, c. A-3.001).

Un étudiant/stagiaire québécois qui travaille en France lors d'un stage **obligatoire non rémunéré** dans le cadre d'un **programme d'enseignement français de niveau supérieur** est couvert par un régime de sécurité sociale français, qu'il travaille en France ou à l'extérieur du territoire français (ceci comprend aussi le Québec).

Notez que si un de ces stages non rémunérés est relié à l'Office franco-québécois pour la jeunesse ou au Réseau Québec-France, et dans les cas douteux, il est préférable de faire un recours à l'expertise ou d'effectuer une vérification auprès du Secrétariat général.

Soulignons ici qu'un étudiant/stagiaire français qui vient faire un stage non rémunéré au Québec dans le cadre d'un **programme d'enseignement français** sera couvert avec certitude par un régime de sécurité sociale français s'il détient un certificat valide émis par une caisse française d'assurance maladie (qui peut être une caisse primaire d'assurance maladie [CPAM] ou la Caisse des Français de l'étranger [CFE]) ou une autre caisse (Formulaire SE-401-Q-104). S'il ne détient pas un tel certificat, et qu'il est impossible de l'obtenir, il est toujours loisible à son employeur de le couvrir en tant que bénévole ([article 13 de la LATMP RLRQ, c. A-3.001](#)).

Situation 15 :

Dans le secteur de la pêche, comment doit-on déterminer si un travailleur est, pour un même emploi, protégé à la fois par le régime québécois d'indemnisation et par un autre régime canadien?

Un bateau est un lieu de travail situé au Québec lorsqu'il est dans les eaux situées à l'intérieur des limites territoriales du Québec. Ce n'est pas un établissement. Lorsque le bateau est à l'extérieur du Québec, il constitue un lieu de travail hors Québec.

Donc, les travailleurs québécois et non québécois à l'emploi d'un établissement du Québec (qui ne peut pas être le bateau) sont couverts par la CNESST lorsque le bateau est au Québec (à quai et dans les eaux territoriales du Québec). Les travailleurs non québécois sont peut-être également couverts par un autre régime lorsque le bateau est au Québec.

Lorsque le bateau est à l'extérieur du Québec, les Québécois restent couverts par la CNESST. Ils sont peut-être aussi couverts par une autre Commission des accidents du travail (CAT). Dans la pratique, il faudra donc demander si l'employeur a cotisé à une autre CAT au Canada pour ces travailleurs québécois. Le cas échéant, la portion de salaire annuel déclarée

à cette autre CAT sera donc soustraite à la ligne 6 de la *Déclaration des salaires* de la CNESST.

Soulignons ici que les travailleurs non québécois sont peut-être aussi couverts par une autre CAT lorsqu'ils travaillent à l'extérieur du Québec, mais qu'ils ne sont plus couverts par la CNESST.

Situation 16 :

Chaque employeur dont les activités sont classées dans plus d'une unité doit, à compter de 2004, constituer un document présentant le calcul du salaire annuel assurable versé à chacun de ses travailleurs. Ce document doit indiquer la répartition de ce salaire entre les unités de classification qui correspondent aux activités auxquelles chacun des travailleurs a participé pendant l'année. Dans ce contexte :

Les employeurs ont-ils toujours le choix d'utiliser la formule de calcul du salaire assurable qui englobe l'ensemble des travailleurs visés par l'entente?

Oui pour le moment et dans le but de respecter nos engagements, nous continuerons à offrir aux employeurs le choix pour les raisons suivantes.

Dans de nombreux cas, en effet, l'employeur ne saura pas quel pourcentage du travail un travailleur interprovincial spécifique a effectué en dehors du Québec, c'est-à-dire le pourcentage qui est couvert aussi par une autre Commission des accidents du travail (CAT). L'employeur pourra donc répartir les salaires de ses travailleurs interprovinciaux individuellement en fonction des pourcentages globalement applicables aux travailleurs interprovinciaux de son entreprise, en inscrivant dans les colonnes 6 et 7 (Autres montants à exclure et Excédent) (voir la publication *Documents à constituer pour appuyer la répartition des salaires annuels assurables*) les montants à exclure en fonction de ces pourcentages. Le salaire résiduel établi en fonction du pourcentage restant assurable par le Québec sera indiqué à la colonne 9 (voir la publication) et réparti en vertu des différentes activités exercées par le travailleur.

À la colonne 9, si une seule activité correspondant à une unité (ou les activités correspondant à seulement une partie des unités applicables à l'employeur) est partiellement ou entièrement extraprovinciale, on peut appliquer le pourcentage à cette activité ou à ces activités.

Pour des motifs d'équité entre concurrents, la CNESST permet aux employeurs qui peuvent répartir exactement le salaire de chacun de leurs travailleurs entre les activités hors Québec couvertes par une autre CAT et les activités intra-Québec d'appliquer la méthode de calcul de pourcentage de son choix.

Question d'ordre général

Situation 17 :

Étant donné que la réparation exige des travailleurs étrangers qu'ils détiennent un permis de travail, est-ce que l'intervenant en financement devrait s'informer de la détention d'un tel permis lorsqu'il traite un dossier hors Québec?

Nous présumerons que les employeurs respectent la loi et que leurs employés qui doivent être munis d'un permis de travail en ont un. Par ailleurs, il ne faut pas s'attendre à ce qu'un employeur admette utiliser illégalement les services de travailleurs qui ne disposent pas d'un permis de travail.

Annexe 2 – Références légales

Article 2 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001);

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **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;

« **bénéficiaire** » : une personne qui a droit à une prestation en vertu de la présente loi;

« **camelot** » : une personne physique qui, moyennant rémunération, effectue la livraison à domicile d'un quotidien ou d'un hebdomadaire;

« **chantier de construction** » : un chantier de construction au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1);

« **Commission** » : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

« **conjoint** » : la personne qui, à la date du décès du travailleur :

1° est liée par un mariage ou une union civile au travailleur et cohabite avec lui;
ou

2° vit maritalement avec le travailleur, qu'elle soit de sexe différent ou de même sexe, et :

a) réside avec lui depuis au moins trois ans ou depuis un an si un enfant est né ou à naître de leur union; et

b) est publiquement représentée comme son conjoint;

« **consolidation** » : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible;

« **dirigeant** » : un membre du conseil d'administration d'une personne morale ou une personne qui assume ces pouvoirs, si tous les pouvoirs ont été retirés au conseil d'administration par une convention unanime des membres, qui exerce également une fonction de contrôle et de direction de cette personne morale;

« **emploi convenable** » : un emploi approprié qui, en tenant compte des tâches essentielles et caractéristiques de ce type d'emploi, permet au travailleur victime

d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur compte tenu de sa lésion;

« **emploi équivalent** » : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

« **employeur** » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement;

« **établissement** » : un établissement au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;

« **Fonds** » : le Fonds de la santé et de la sécurité du travail constitué à l'article 136.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;

« **lésion professionnelle** » : 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;

« **maladie professionnelle** » : 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;

« **personne à charge** » : une personne qui a droit à une indemnité en vertu de la sous-section 2 de la section III du chapitre III;

« **prestation** » : une indemnité versée en argent, une assistance financière ou un service fourni en vertu de la présente loi;

« **professionnel de la santé** » : un professionnel de la santé au sens de la *Loi sur l'assurance maladie* (chapitre A-29) ainsi que tout autre professionnel au sens du *Code des professions* (chapitre C-26) et déterminé par règlement de la Commission;

« **ressource de type familial** » : une ressource de type familial à laquelle s'applique la Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant (chapitre R-24.0.2);

« **ressource intermédiaire** » : une ressource intermédiaire à laquelle s'applique la Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant;

« **travailleur** » : une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion :

1° du travailleur domestique qui doit fournir une prestation de travail d'une durée inférieure à 420 heures sur une période d'un an pour un même particulier, sauf s'il peut justifier de 7 semaines consécutives de travail à raison d'au moins 30 heures par semaine au cours de cette période;

2° (paragraphe remplacé);

3° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus;

4° du dirigeant d'une personne morale quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale;

5° de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire;

« **travailleur autonome** » : une personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son emploi.

« **travailleur domestique** » : une personne physique qui, en vertu d'un contrat de travail conclu avec un particulier et moyennant rémunération, a pour fonction principale :

1° d'effectuer des travaux ménagers ou d'entretien, d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne ou d'un animal ou d'accomplir toute autre tâche d'employé de maison au logement d'un particulier; ou

2° d'agir pour un particulier à titre de chauffeur ou de garde du corps ou d'accomplir toute autre tâche relevant de la sphère strictement privée de ce particulier;

1985, c. 6, a. 2; 1997, c. 27, a. 1; 1999, c. 14, a. 2; 1999, c. 40, a. 4; 1999, c. 89, a. 53; 2002, c. 6, a. 76; 2002, c. 76, a. 27; 2006, c. 53, a. 1; 2009, c. 24, a. 72; 2015, c. 15, a. 111; 2020, c. 6, a. 10; 2021, c. 27, a. 1.

Article 7 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP RLRQ, c. A-3.001);

7. La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un établissement au Québec lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée.

1985, c. 6, a. 7; 1996, c. 70, a. 1.

Article 8 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001);

8. La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu hors du Québec ou d'une maladie professionnelle contractée hors du Québec si, lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée, il est domicilié au Québec et son employeur a un établissement au Québec.

Conditions d'application.

Cependant, si le travailleur n'est pas domicilié au Québec, la présente loi s'applique si ce travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation hors du Québec, la durée du travail hors du Québec n'excède pas cinq ans au moment où l'accident est survenu ou la maladie a été contractée et son employeur a alors un établissement au Québec.

1985, c. 6, a. 8; 1996, c. 70, a. 2.

Article 8.1 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001);

8.1. Une entente conclue en vertu du premier alinéa de l'article 170 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1) peut prévoir des exceptions aux articles 7 et 8, aux conditions et dans la mesure qu'elle détermine.

1996, c. 70, a. 3.

Article 10 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001);

10. Sous réserve du paragraphe 4° de l'article 11, est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études ou, si cet établissement relève d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire, de ce centre ou de cette commission, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré d'observation ou de travail dans un établissement ou un autre étudiant, dans les cas déterminés par règlement.

1985, c. 6, a. 10; 1992, c. 68, a. 157; 2001, c. 44, a. 24.

Article 13 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001);

Travailleur bénévole

13. Est considérée un travailleur, la personne qui effectue bénévolement un travail aux fins d'un établissement si son travail est fait avec l'accord de la personne qui utilise ses services et si cette dernière transmet à la Commission une déclaration sur :

1° la nature des activités exercées dans l'établissement;

2° la nature du travail effectué bénévolement;

3° le nombre de personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de l'établissement ou qui sont susceptibles de le faire dans l'année civile en cours;

4° la durée moyenne du travail effectué bénévolement; et

5° la période, pendant l'année civile en cours, pour laquelle la protection accordée par la présente loi est demandée.

La présente loi, à l'exception du droit au retour au travail, s'applique aux personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de cet établissement pour la période indiquée dans cette déclaration.

1985, c. 6, a. 13.

Article 281 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001);

281. La Commission perçoit des employeurs les sommes requises pour l'application de la présente loi.

1985, c. 6, a. 281; 1986, c. 58, a. 112.

Article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST RLRQ, c. S-2.1);

1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

[...]

« **établissement** » : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation;

La notion d'établissement

[redacted]
[redacted]
[redacted], DGPPCS

Plan de présentation

1. La définition d'établissement (ETA) de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)
2. Les quatre critères
3. Des exemples
 - Un seul ETA
 - Plusieurs ETA
 - Plusieurs ETA dans un bâtiment
 - Lieux de travail

Définition

LSST, article 1

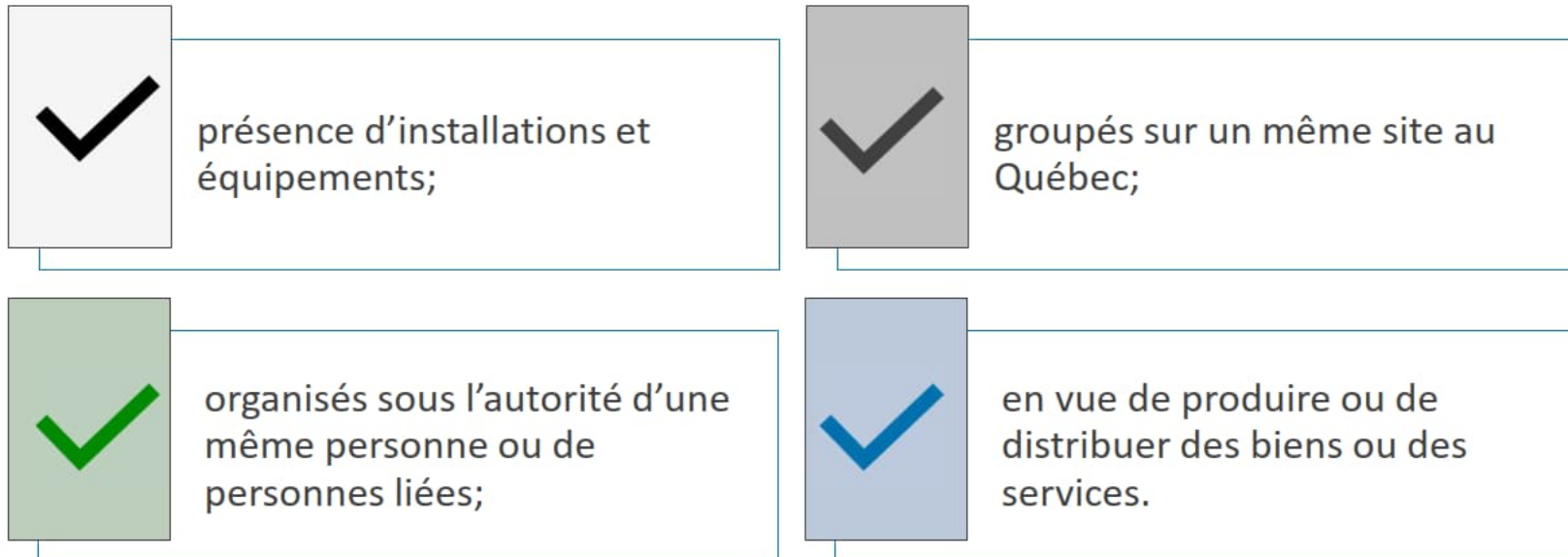
« **établissement** » : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction;

Ce mot comprend notamment

- une école,
- une entreprise de construction
- ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation;

Définition d'établissement (ETA)

Afin d'établir s'il s'agit d'un établissement, les 4 critères suivants doivent être présents:



Précision : adresse civique

L'adresse civique peut constituer un **indice** pour établir la présence d'un établissement, **mais elle ne représente pas un critère** selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).



Une évaluation factuelle au cas à cas est nécessaire pour déterminer s'il s'agit d'un lieu de travail, d'un ETA ou de plusieurs ETA

Exemples : un seul ETA



Un seul ETA : quincaillerie (commerce de détails)

- Dans l'ETA sont inclus le bâtiment principal, le stationnement pour la clientèle, la cour à bois et la station de propane



Un seul ETA : plusieurs bâtiments (scierie)

- L'ETA comprend le moulin à scie, le séchoir et les bureaux administratifs groupés sur le même site
- Bien qu'il y ait trois bâtiments distincts, il s'agit d'un seul ETA puisque les 4 critères de la définition sont rencontrés

Exemple : un seul ETA



Un ETA : deux bâtiments (transformation alimentaire)

- L'ETA comprend les deux bâtiments
- Il y a présence de groupement considérant la proximité des 2 bâtiments
- Les deux bâtiments sont sous l'autorité d'une même personne et partagent leurs équipements et les travailleurs.

Exemple : un seul ETA



Un ETA : une école

- L'ETA inclut le bâtiment, la cour arrière et le stationnement
- Toutes les activités nécessaires à l'organisation de l'école (ex : les services d'enseignement, de garde scolaire et d'administration) font partie intégrante de l'école

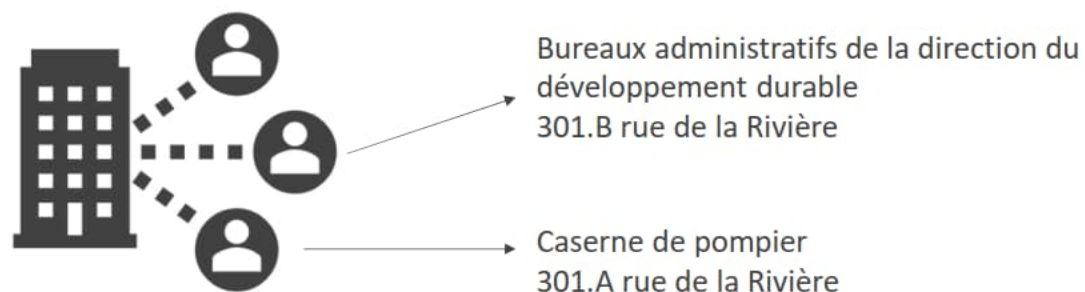
EXEMPLES : plusieurs ETA dans un bâtiment



Plusieurs ETA sur un même site : centre commercial

- Le centre commercial peut être un ETA au sens de la LSST
- Chaque local, sous la responsabilité d'un employeur différent, est un ETA au sens de la LSST

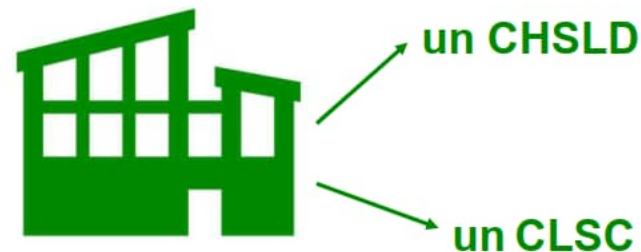
EXEMPLES : plusieurs ETA dans un bâtiment



Deux ETA d'une municipalité dans un bâtiment

- Même s'ils relèvent tous deux de la municipalité, ils utilisent des espaces qui leurs sont réservés et sont sous l'autorité de différents représentants de l'employeur.

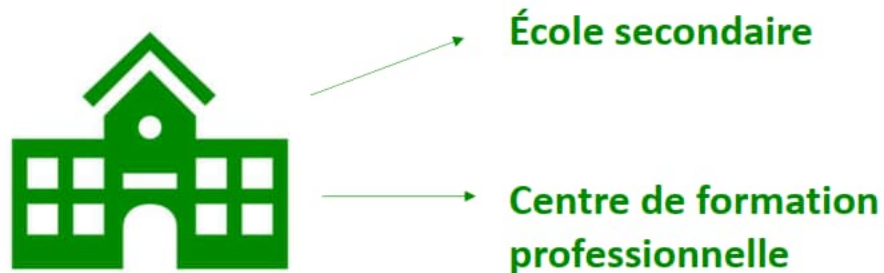
EXEMPLES : plusieurs ETA dans un bâtiment



2 ETA : un CHSLD et un CLSC partagent les locaux d'un même bâtiment

- Le CLSC et le CHSLD utilisent des espaces qui leurs sont réservés et sont sous l'autorité de différents représentants de l'employeur

EXEMPLES : plusieurs ETA dans un bâtiment



2 ETA : une école secondaire et un centre de formation professionnelle partagent les locaux d'un même bâtiment

- L'école secondaire et le centre de formation professionnelle utilisent des espaces qui leurs sont réservés et sont sous l'autorité de différents représentants de l'employeur

EXEMPLES : lieux de travail



Un bâtiment d'entretien dans un parc

- L'un des quatre critères de la définition d'ETA est absent : pas de mission spécifique

Il s'agit donc d'un lieu de travail



Travaux d'élagage chez un client

Deux critères de la définition d'ETA sont absents :

- Absence d'installations et d'équipements
- Absence de mission spécifique

Il s'agit d'un lieu de travail rattaché à l'établissement de l'employeur qui offre les services d'élagage

Référence



Note 299 : Disponible sur le site de la CNESTT

- Note 299 - Les conditions d'assujettissement d'un employeur en vertu de la LATMP CNESTT (gouv.qc.ca)

Espaces communs

Cette orientation s'adresse à **certains bâtiments où les aires communes sont partagées par plus d'un établissement.**

Exemple : un centre multiservice du milieu de la santé inclut trois ETA : un hôpital, un centre de réadaptation et un CHSLD.

Ces ETA partagent des zones communes comme la cafétéria, la buanderie, l'entrée principale, etc.

Les **services communs doivent être inclus à un établissement seulement**, et indiqués au programme de prévention de l'ETA.

Implication : travailleurs rattachés

Le calcul du nombre de travailleurs **rattachés** aux ETA doit également se faire en conséquence.

* Le **rattachement** implique qu'un travailleur est lié à l'ETA puisqu'il exécute des tâches sous l'autorité de l'employeur ou de son représentant, contrairement à un travailleur qui ne ferait que s'y déplacer.



Merci de votre attention!
PÉRIODE DE QUESTIONS

Question du soutien-conseil

Question générale

Plusieurs éléments doivent être vérifiés avant de répondre à ces questions.

1. Les roulottes (bureaux, vestiaires, salles à manger, etc.) des sous-traitants sont-ils considérés comme des ETA pour le DO, pour des ETA du sous-traitant ou un lieu de travail du sous-traitant, rattaché à un ETA ?
2. Les travailleurs du sous-traitant doivent-ils être comptabilisés comme travailleurs pour le sous-traitant et/ou pour le DO?
3. Quels mécanismes doivent être mis en place
4. Les responsabilités du DO envers la SST des travailleurs du sous-traitant

Éléments de réponses

1. **Les roulottes (bureaux, vestiaires, salles à manger, etc.) des sous-traitants sont-ils considérés comme des ETA pour le DO, pour des ETA du sous-traitant ou un lieu de travail du sous-traitant, rattaché à un ETA ?**

LSST article 2

« **«établissement»** : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation; »

Les critères de reconnaissance d'un ETA¹ sont donc :

- 1) La présence d'installations et d'équipements;
- 2) Le groupement sur un même site;
- 3) L'organisation sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (l'employeur ou son représentant);
- 4) Les activités de production ou de distribution de biens et de services;
- 5) La participation de travailleurs.

Est-ce que ces critères sont respectés?

- présence d'installations et équipements;
Dans les cas nommés, le DO a bien un ou des ETA sur son site.
Le sous-traitant a son ETA (place d'affaire) et a des « roulottes » sur le terrain du DO où s'effectue le travail. La majorité des sous-traitants ont des contrats à long termes.

¹ Sources : [La note d'orientation 299](#) et [décision D-247-85](#)

On a donc bien des installations matérielles et des équipements érigés de façon permanente ou à long terme.

- groupés sur un même site au Québec;
Les sites sont bien au Québec. Toutefois, ils ne sont pas nécessairement groupés. Les roulottes ne sont pas groupées avec l'ETA de son employeur.
- organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées;
Dans les cas présentés, il y a 2 employeurs : le DO et le sous-traitant. Nous sommes donc en présence de 2 employeurs différents.
Dans le cas de locaux utilisés par un sous-traitant, pour que ce critère fonctionne, l'espace doit être exclusivement dédié au sous-traitant.
Il faut que le sous-traitant (l'employeur), qui envoie ses travailleurs chez le DO, ait le contrôle du local qu'il utilise à son bénéfice. Ces derniers ne doivent pas être mélangés aux travailleurs de l'entreprise cliente. Dépendamment de la situation, il se peut donc que la roulotte soit un ETA ou soit un lieu de travail rattaché à l'ETA de l'employeur sous-traitant.
- en vue de produire ou de distribuer des biens ou des services
Ces services sont ceux du contrat. Leurs tâches des sous-traitants sont liées ou intégrées à la production du DO.

Pour qu'il y ait un ETA au sens de la LSST, chacun des critères décrits doit être respecté. L'absence d'un seul des critères implique qu'il n'y a pas d'ETA.

Vous pouvez consulter la note [299](#), disponible sur le site de la CNESST, pour plus de détails sur la notion d'établissement.

Il faut donc évaluer au cas à cas s'il s'agit d'un ETA ou d'un lieu de travail rattaché à l'établissement.

2. Les travailleurs du sous-traitant doivent-ils être comptabilisés comme travailleurs pour le sous-traitant et/ou pour le DO? Sont-ils considérés comme des travailleurs loués ou prêtés?

Pour savoir qui inclure et qui exclure dans le calcul du nombre de travailleurs, il faut s'assurer qu'un travailleur répond à la définition d'un travailleur selon l'article 1 de la LSST.

«**travailleur**» : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception:

- 1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;
- 2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée; »

Dans le calcul, les personnes suivantes, si elles correspondent à la définition de travailleur ci-haut reproduite, doivent être **incluses** dans le calcul du nombre de travailleurs :

- travailleuse ou travailleur
- à temps plein
- à temps partiel
- occasionnel
- d'agence ou dont **les services sont prêtés ou loués**
- bénévole
- travailleur étranger temporaire
- assigné temporairement à l'établissement
- **rattaché à un ETA** (ex : effectuant du travail sur la route ou dans un autre lieu de travail)
- stagiaire, étudiante ou étudiant ayant un contrat de travail

Dans les cas qui nous occupent, il faut regarder qui a l'autorité sur les travailleurs des sous-traitants.

- Les termes « services loués et prêtés » font référence à des travailleurs qui exécutent une prestation de travail physiquement chez une entreprise ou au bénéfice de celle-ci.
- Un employeur sous-traitant fait habituellement référence à la présence d'entrepreneur spécialisé et pleinement autonome dans l'exécution de leurs tâches. Dans ce cas, l'entrepreneur exécutant garde le choix des moyens d'exécution.

Est-ce un représentant de l'employeur sous-traitant qui leur dit où aller, quoi faire, à quel moment, qui a autorité sur les travailleurs. Ou est-ce un représentant du DO qui coordonne le travail des travailleurs du sous-traitant. Cette question est essentielle pour savoir pour quels employeurs doivent être comptabilisés les travailleurs pour l'application des mécanismes de prévention et de participation.

Cette question du QR LMRST peut donner des explications : [Quand un établissement fait appel aux services d'un sous-traitant, est-ce qu'il s'agit de T loués? \(sharepoint.com\)](#)

S'il s'agit bien du sous-traitant (c'est-à-dire le cas où l'employeur de ces travailleurs conserve pleine autorité sur eux), les travailleurs des sous-traitants doivent donc être comptabilisés pour leur propre employeur. Ces sous-traitants devront tenir compte de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les travailleurs de leurs ETA ainsi que ceux qui sont sur les autres lieux de travail, comme possiblement les « roulottes ». **S'il s'avérait que le DO avait autorité sur le travail des travailleurs du sous-traitants, la situation serait différente. Il s'agirait de travailleurs loués ou prêtés. Auquel cas, le DO devra aussi les comptabiliser pour l'application des mécanismes de prévention et de participation.**

3. Quels mécanismes doivent être mis en place

Les mécanismes de prévention et de participation sont à mettre en place par établissement. De déterminer si les « roulottes » sont des ETA ou des lieux de travail rattaché à l'ETA d'un employeur peut changer beaucoup les mécanismes à mettre en place. De plus, pour

comptabiliser le nombre de travailleur, il faut déterminer l'autorité de quel employeur les travailleurs relèvent.

L'employeur sous-traitant doit mettre en place les mécanismes de prévention et de participation pour ses ETA, sans oublier les lieux de travail qui y sont rattachés.

Il doit comptabiliser tous ses travailleurs, y compris ceux qui sont dans les lieux de travail.

S'il s'avère que les travailleurs du sous-traitant sont sous l'autorité du DO, celui-ci doit les inclure pour l'application des mécanismes de prévention et de participation.

Il faut mettre les mécanismes de prévention et de participation applicables à la situation. Pendant le régime intérimaire, il faut mettre les mécanismes selon la situation (voir le site Web [Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#))

Pour le régime permanent :

Pour les établissements de 20 travailleuses et travailleurs et plus :

- l'employeur devra élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à l'établissement ;
- l'employeur, les travailleuses et les travailleurs devront former un comité de santé et sécurité (CSS) ;
- au moins une représentante ou un représentant en santé et en sécurité (RSS) devra être désigné parmi les travailleuses et les travailleurs de l'établissement.

Commenté []: Est-ce qu'on ajoute la précision de 21 jours

Pour les établissements de 19 travailleuses et travailleurs et moins :

- l'employeur devra mettre en application un plan d'action ou, si prévu par règlement ou exigé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), un programme de prévention propre à l'établissement ;
- les travailleuses et les travailleurs devront désigner une agente ou un agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS) lorsqu'aucun RSS n'est exigé en vertu d'un règlement ou par la CNESST.

4. Les responsabilités du DO envers la SST des travailleurs du sous-traitant

L'article 51 de la LSST prévoit une série d'obligations auxquelles l'employeur est tenu afin de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. Certaines de ses obligations sont d'ordre général et s'appliquent à l'ensemble des travailleurs présents dans le milieu de travail (art 51, par exemple). L'arrêt [Sobeys Québec inc. c. CSST, 2012 QCCA 1329](#) le confirme.

Les responsabilités du DO s'étendent aux travailleurs du sous-traitant en ce qui concerne les moyens de prévention sur lesquels il exerce un contrôle. Le DO doit informer les sous-traitants des politiques, des procédures, des méthodes de travail sécuritaires et autres informations pertinentes à la SST qui sont applicables dans ses établissements.

De plus, comme mentionné plus haut, s'il s'avère que les travailleurs du sous-traitant sont sous l'autorité du DO, ils doivent être comptabilisés pour l'application des mécanismes de prévention et de participation.

Questions spécifiques

CONCLUSION

Est-ce que les sous-traitants doivent être intégrés au CSS du DO et couvert par le RSS du DO?

Est-ce qu'il serait requis (légal) d'ouvrir un ETA pour le sous-traitant à la même adresse que le DO?

Est-ce que le RSS et le CSS de l'ETA hors site du sous-traitant devraient intégrer les activités de leurs travailleurs du site du DO?

Dans quelles conditions (temps, envergure), un sous-traitant pourrait joindre le CSS du DO? Ou être représenté par le RSS du DO?

Est-ce que le paragraphe 4 de l'article 68 de la LSST pourrait être utilisé dans ce genre de situation?

Plusieurs cas de figures peuvent être présents, dépendant de facteurs.

Si la « roulotte » est bien un lieu de travail rattaché à l'ETA de l'employeur (sous-traitant), les travailleurs seront couverts par ses mécanismes de prévention et de participation.

Si la roulotte est un ETA, cet ETA doit avoir ses propres mécanismes de prévention et de participation, en fonction du nombre de travailleurs.

Si les travailleurs sont sous l'autorité du sous-traitant, ce sont toujours les mêmes mécanismes qui les couvriront. Par contre, si c'est le DO qui a autorité sur eux, ce dernier devra aussi les intégrer dans ses mécanismes de prévention et de participation.

Évidemment, le DO doit avoir ses propres mécanismes de prévention et de participation pour son ou ses ETA.

Parallèlement :

Au niveau légal, il n'y a pas d'obligation, pour les travailleurs d'un sous-traitant, d'intégrer le CSS d'un DO.

La possibilité qui existe dans la LMRST (régime permanent, article 82 et 83) est que, par entente entre l'employeur et les associations accréditées, il peut y avoir plusieurs CSS dans un établissement. Le nombre de membres de ces CSS est aussi déterminé par entente. Mais il s'agit de CSS pour un même employeur pour un ETA et il doit y avoir un syndicat de présent.

Les deux employeurs peuvent aussi choisir d'avoir, en plus des mécanismes prévus par la LSST, des mécanismes de plus (exemple : un CSS qui couvriraient plusieurs ETA sur un site, incluant les ETA des sous-traitants). Par contre, ces mécanismes ne seraient pas couverts par la LSST.

Orientation à haut niveau pour le traitement opérationnel des établissements

Rappel : Notre mode de fonctionnement est l'autodéclaration.

Pour cette raison, le financement ouvrira le premier établissement d'un employeur qu'il déclare sans valider la présence des quatre critères établis par la Loi. Les cas particuliers à sa face même pourront faire l'objet d'une validation. Autrement dit, il n'y a aucun changement sur le traitement opérationnel pour l'ouverture d'un premier établissement.

Pour cette même raison, le financement ne validera pas d'ambler l'ensemble des critères établis par la Loi pour l'ajout d'un établissement.

Tel qu'actuellement, le premier critère qui sera évalué est celui du « même site ». L'adresse civique sera un facteur prédominant pour l'évaluer. Si l'adresse fournie par l'employeur n'est pas considérée sur le même site qu'un de ses établissements à son dossier, alors on ouvrira l'établissement de la même façon que pour un premier établissement. Sinon, le traitement opérationnel passe à la phase suivante.

Pour cette phase, le financement va considérer que les critères « installations et équipements regroupés » et « sous une même autorité » sont respectés.

Ainsi, il ne reste que le critère « un même bien ou un même service » à évaluer. C'est le critère qui nous permettra de trancher l'ouverture ou non d'un établissement sur un même site pour l'employeur. Généralement, le financement va considérer qu'il s'agit d'un même bien ou service et donc refuser l'ouverture d'un nouvel établissement sauf s'il fait partie d'une liste d'exception. Cette liste sera à développer en collaboration (VPP-VPF) et idéalement cette liste sera sous forme d'orientations par secteur d'activité.

Lorsque qu'une demande sera visée par cette liste, alors l'agent en financement pourra poser quelques questions supplémentaires à l'employeur pour valider l'ajout ou non de

l'établissement (2 ou 3 idéalement). Ces questions restent à définir par la VPP, mais voici deux suggestions :

[REDACTED]

Ensuite, il restera à définir un processus pour les cas particuliers. Voici une première proposition :

[REDACTED]

Résumé pour l'ajout d'un établissement :

Ensemble des installations et de l'équipement	Non validé (sauf exception).
Groupés sur un même site	Validé via l'adresse civique. Si c'est sur le même site qu'un établissement existant au dossier de l'employeur, alors c'est le 4 ^e critère qui détermine l'ouverture ou non du nouvel établissement.
Organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées	Non validé (sauf exception).
Production ou distribution de biens ou de services	Le bien ou le service doit être distinct dans les deux établissements; ce ne peut être deux composantes d'un tout. Une liste sera constituée pour aider l'agent dans la prise de décision.