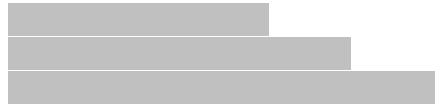




Montréal, le 14 mai 2026



Objet : Demande d'accès du 16 avril 2026
N/D : 2691915SST

La présente fait suite à votre demande du 16 avril dernier, laquelle visait à obtenir une copie des données suivantes, concernant le traitement des réclamations par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 16 avril 2026, ventilée par année.

1. Le nombre total de réclamations reçues par année;
2. Le nombre de réclamations acceptées et refusées par année, incluant les taux d'acceptation et de refus;
3. Une ventilation des données selon le type de lésion :
 - a) lésions physiques;
 - b) lésions psychologiques;
4. Concernant les lésions psychologiques :
 - a) le nombre total de réclamations déposées par année;
 - b) le nombre de réclamations acceptées et refusées par année;
 - c) les taux d'acceptation et de refus;
5. Le nombre de cas reconnus comportant une atteinte permanente par année :
 - a) atteintes permanentes physiques;
 - b) atteintes permanentes psychiques;
6. Pour les atteintes permanentes psychiques :
 - a) le nombre de dossiers où une atteinte permanente psychique a été reconnue par année;
 - b) la proportion de ces cas par rapport à l'ensemble des réclamations pour lésions psychologiques;
7. Toute documentation méthodologique pertinente permettant d'interpréter les données, incluant :
 - a) les critères d'acceptation applicables aux lésions psychologiques;
 - b) toute modification de ces critères ou des pratiques administratives depuis 2022.

En réponse aux points 1 et 2, vous trouverez ci-joint un premier tableau comportant les données visées. Les résultats de 2026 sont disponibles au 31 mars en raison de l'utilisation de bases de données mensuelles pour la production de ces indicateurs.

En réponse au point 3, vous trouverez ci-joint un deuxième tableau en utilisant les lésions attribuables au stress en guise de lésions psychologiques. Pour ce tableau, l'année 2026 est préliminaire, car les données sont incomplètes en raison du manque de maturité nécessaire à celles-ci. Son utilisation peut générer une interprétation erronée de la réalité.

Pour le point 4, il n'est pas possible de produire de données sur les lésions psychologiques reçues et celles refusées puisque les variables descriptives nécessaires à l'identification de ces lésions ne sont pas codées dans le cas des dossiers refusés. Par conséquent, un taux d'acceptation ne peut donc pas être calculé non plus.

Pour les points 5 et 6, il n'existe pas de données disponibles permettant d'y répondre. Les bases de données permettant d'identifier les lésions attribuables au stress ne contiennent pas d'information sur les atteintes permanentes.

Finalement, vous trouverez ci-joint les documents repérés, répondant au point 7 de votre demande.

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

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,

Stephanie Zeitouni

Stéphanie Zeitouni, avocate
stephanie.zeitouni@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : [REDACTED]
Télécopieur : 514 906-3110

SZ/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
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).

Demande d'accès 2691915SST

Point 1

	ANNEE DE L'INSCRIPTION				
	2022	2023	2024	2025	2026 (31 mars)
Événements d'origine inscrits	190 952	145 782	142 152	138 735	38 050

Point 2

	ANNEE DE LA DECISION				
	2022	2023	2024	2025	2026 (31 mars)
Lésions d'origine acceptées	163 703	118 219	120 122	116 874	31 508
Lésions d'origine refusées	27 446	25 980	29 174	28 902	7 254
Taux d'acceptation	85,6%	82,0%	80,5%	80,2%	81,3%

**REPARTITION DES LESIONS PROFESSIONNELLES INSCRITES ET ACCEPTEES
 DE 2022 A 2025 FINALE ET 2026 PRELIMINAIRE AU 31 MARS
 SELON L'INDICATEUR DE LESION ATTRIBUABLE AU STRESS ET L'ANNEE DE L'INSCRIPTION**

LESION ATTRIBUABLE AU STRESS	ANNEE D'INSCRIPTION									
	2022		2023		2024		2025		2026 PRELIMINAIRE AU 31 MARS	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
NON	160 279	99	112 022	98	104 195	97,3	100 680	96,9	19 066	97,6
OUI	1 683	1	2 323	2	2 929	2,7	3 248	3,1	470	2,4
TOTAL	161 962	100	114 345	100	107 124	100	103 928	100	19 536	100

**SOURCE: C.N.E.S.S.T., D.G.C.G.I., DIRECTION DE LA STATISTIQUE ET DE L'INFORMATION DE GESTION.
 RAPPORT D26-322-PT_3 PRODUIT LE 2026-04-24.**

Politique 1.02

L'admissibilité de la lésion professionnelle

Objectif

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

Cadre juridique

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 2, 17, 18, 27 à 31.1, 95, 96, 113, 129, 199, 224, 224.1, 226, 227, 230, 231, 233, 233.1, 233.4, 233.5, 233.7, 272, 352 et 354.

Les sections en gris ne sont encore pas en vigueur.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP),

Règlement sur les maladies professionnelles.

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

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

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

Résumé de la politique

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

Énoncés de la politique

1. Lésion professionnelle

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

[LATMP, article 2](#)

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

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

1.1 Catégories de lésions professionnelles

Il y a cinq catégories de lésions professionnelles :

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

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

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

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

[LATMP, article 199](#)

[LATMP, article 224](#)

[LATMP, article 224.1](#)

[LATMP, article 233](#)

[LATMP, article 233.7](#)

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

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

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

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

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

Deux cas sont possibles :

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

1.1.3 Maladie professionnelle

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

[LATMP, article 2](#)

Deux cas sont possibles :

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

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

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

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

[LATMP, article 31](#)

1.1.5 Récidive, rechute ou aggravation

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Présomptions

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

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

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

La LATMP prévoit aussi qu'une présomption peut s'appliquer lorsqu'un travailleur décède des suites d'une maladie professionnelle.

[LATMP, article 95](#)

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

4. Accident du travail

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

[LATMP, article 2](#)

4.1 Présomption de lésion professionnelle

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

[LATMP, article 28](#)

4.1.1 Conditions d'application de la présomption

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

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

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

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

Blessure

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

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

Une blessure peut :

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

La blessure comporte généralement les caractéristiques suivantes :

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

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

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

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

Qui arrive sur les lieux du travail

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

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

Être à son travail

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

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

Exemples

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

4.1.2 En présence de délais

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

4.1.3 Renversement de la présomption

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

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

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

4.2 Travailleur disparu

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

[LATMP, article 96](#)

Exemple

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

4.2.1 Renversement de la présomption

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

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

4.3 La présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas

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

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

[LATMP, article 2](#)

4.3.1 Événement imprévu et soudain

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

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

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

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

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

Exemples

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

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

4.3.2 Événement attribuable à toute cause

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

Exemple

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

Négligence du travailleur

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

[LATMP, article 27](#)

Exemple

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

4.3.3 Événement qui survient par le fait du travail

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

Exemples

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

4.3.4 Événement qui survient à l'occasion du travail

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

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

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

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

Lieu de l'accident

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

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

Exemple

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

Moment de l'accident

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

Exemple

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

Nature des activités exercées au moment de l'accident

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

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

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

Exemples

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

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

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

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

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

Exemples

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

Cas particuliers

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

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

Exemple

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

4.3.5 Événement qui entraîne pour la personne une lésion professionnelle

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

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

[LATMP, article 113](#)

4.3.6 Relation

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 113](#)

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

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

Exemples

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

5. Maladie professionnelle

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

[LATMP, article 2](#)

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

[LATMP, article 30](#)

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

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

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

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

Cependant, lorsque la réclamation d'un travailleur est soumise plus de trois ans après la réception du diagnostic de la maladie, les dates de manifestation de la lésion et d'incapacité du travailleur à exercer son emploi sont réputées être celles du dépôt de la réclamation aux fins de déterminer le montant et le droit aux prestations accordées en vertu des sections I et IV du chapitre III et des chapitres IV, V et V.1 de la LATMP.

[LATMP, article 31.1](#)

5.2 Présomption de maladie professionnelle

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

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

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

- la présence d'une maladie diagnostiquée qui figure au *Règlement sur les maladies professionnelles* ;

- le respect des conditions particulières correspondant à cette maladie prévues dans le règlement.

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

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

5.2.1 Renversement de la présomption

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

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

5.3 La présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas

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

Pour ce faire, le travailleur doit démontrer :

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

[LATMP, article 30](#)

Maladie caractéristique du travail

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

Maladie reliée directement aux risques particuliers d'un travail

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

- le type d'industrie;
- une description des tâches;
- les équipements, outils, appareils, instruments utilisés (fréquence, durée d'utilisation);
- la présence d'un facteur de risque chimique, physique, biologique ou autres ayant pu entraîner la maladie;
- le degré et la durée d'exposition à son emploi;

- la présence ou le processus d'acquisition de la maladie chez d'autres travailleurs effectuant les mêmes tâches ou exposés de façon similaire;
- l'histoire occupationnelle;
- de la littérature médicale ou des expertises;
- une vidéo ou des photos.

5.3.1 Relation

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

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

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

5.4 Maladie professionnelle de la personne inscrite à la CNESST

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

[LATMP, article 18](#)

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

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

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

C'est le cas pour la personne qui :

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

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

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

Exemple

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

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

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

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

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

Exemple

Une couturière, qui travaille à son compte depuis 20 ans, s'inscrit pour la première fois à la CNESST deux mois avant de déposer une réclamation pour un syndrome du canal carpien. Bien que sa maladie soit reliée directement aux risques particuliers de son travail, sa réclamation n'est pas admissible puisque cette maladie dont les symptômes se manifestent de façon progressive s'est vraisemblablement développée au fil des ans alors qu'elle n'était ni une personne inscrite ni une travailleuse au sens de la loi.

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

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

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

[LATMP, article 31](#)

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

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

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

Cette nouvelle lésion n'est pas :

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

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

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

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

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

Exemples

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

6.1 Relation

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

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

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

7. Nouveau diagnostic

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

Un nouveau diagnostic peut être émis à la suite :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 95](#)

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

8.1 Renversement de la présomption

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

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

9. Particularités liées à certains diagnostics

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

9.1 Lésion musculo-squelettique

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

Ainsi, la CNESST doit distinguer si la lésion musculo-squelettique du travailleur consiste en :

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 29](#)

[LATMP, article 30](#)

9.1.1 La lésion musculo-squelettique considérée comme une blessure

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

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

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

9.1.2 La lésion musculo-squelettique considérée comme une maladie

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

L'analyse de l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion musculo-squelettique considérée une maladie peut se faire sous l'angle de :

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

9.1.3 Présomption de maladie professionnelle

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

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

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

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

Une exposition quotidienne est considérée comme suffisante :

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

9.1.4 Renversement de la présomption

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

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.1.6 Relation

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

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

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

9.2 Les symptômes

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

Exemples

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

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

9.3 Maladie professionnelle pulmonaire

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

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

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

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

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

[LATMP, article 231](#)

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

[LATMP, article 233](#)

9.3.1 Présomption de maladie professionnelle pulmonaire

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

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

9.3.2 Renversement de la présomption

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.3.4 Relation

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

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

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

9.3.5 Avance d'une indemnité

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

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

[LATMP, article 129](#)

Exemple

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

9.4 Tuberculose

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

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

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

En effet, la tuberculose est une maladie figurant au *Règlement sur les maladies professionnelles* et elle est caractéristique d'un travail impliquant des contacts avec des humains, des animaux, des produits humains ou animaux ou d'autres substances contaminées.

[LATMP, article 29](#)

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

9.4.1 En présence d'un diagnostic de tuberculose pulmonaire

Si le professionnel de la santé qui a charge du travailleur pose un diagnostic de tuberculose pulmonaire, la CNESST réfère le travailleur à un comité des maladies professionnelles pulmonaires. Les membres du comité examinent le travailleur et un rapport écrit portant sur le diagnostic est transmis à la CNESST. Si le diagnostic est positif, le comité fait état de ses

constatations quant aux limitations fonctionnelles et au pourcentage d'atteinte à l'intégrité physique du travailleur.

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

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

[LATMP, article 231](#)

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

[LATMP, article 233](#)

9.4.2 Avance d'une indemnité

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

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

[LATMP, article 129](#)

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

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

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

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

9.4.4 Renversement de la présomption

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

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

9.5 Sensibilisation au béryllium, béryllose subclinique et béryllose chronique

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

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

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

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

[LATMP, article 231](#)

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

[LATMP, article 233](#)

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

9.5.2 Renversement de la présomption

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

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

9.5.3 En présence d'un diagnostic de sensibilisation au béryllium

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

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

[LATMP, article 30](#)

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

Délai de production

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

[LATMP, article 272](#)

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

9.5.4 Relation

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

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

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

9.5.5 Avance d'une indemnité

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

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

[LATMP, article 129](#)

9.5.6 Suivi médical et réadaptation

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

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

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

9.6 Intoxication au plomb

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

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

En présence d'un diagnostic d'intoxication au plomb, d'un test de plombémie dont la valeur est égale ou supérieure à 700 µg/L avec ou sans manifestations pathologiques et d'un travail

impliquant l'utilisation ou la manipulation du plomb ou une exposition à cette substance, la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP s'applique.

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

[LATMP, article 29](#)

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

9.6.2 Renversement de la présomption

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 30](#)

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

9.6.4 Relation

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

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

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

9.6.5 Suivi médical

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

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

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

9.7 Surdité professionnelle

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

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

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

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

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

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

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

9.7.1 Renversement de la présomption

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

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

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

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

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

[LATMP, article 30](#)

9.7.3 Délai de production de la réclamation

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

[LATMP, article 272](#)

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

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

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

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

[LATMP, article 272](#)

[LATMP, article 352](#)

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

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

9.7.4 Relation

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

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

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

9.8 Lésion psychologique

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

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

Lésion psychologique reliée au stress au travail

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

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

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

Le travailleur doit avoir :

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

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

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

9.8.2 Lésion psychologique reliée au stress chronique au travail

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

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

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

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

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

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

9.8.3 Lésion psychologique consécutive à une lésion physique

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

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

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

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

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

9.9 Gastro-entérite virale

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

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

Exemple

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

9.9.1 Production d'une attestation médicale

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

[LATMP, article 199](#)

9.9.2 Relation

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

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

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

9.10 Exposition à des liquides biologiques

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

9.10.1 Analyse de la réclamation

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

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

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

[LATMP, article 28](#)

9.10.2 Renversement de la présomption

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

9.10.4 Relation

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

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

la blessure, de faire le lien avec le travail et de conclure si la lésion du travailleur constitue un accident du travail.

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

9.10.5 Décision

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

9.10.6 En cas de refus de la réclamation

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

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 31](#)

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

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

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

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

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

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

9.11 Maladie professionnelle oncologique

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

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

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

[LATMP, article 233.1](#)

[LATMP, article 233.4](#)

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

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

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

[LATMP, article 233.5](#)

Aux fins de l'analyse de l'admissibilité de la réclamation, la CNESST est liée par le diagnostic et les autres constatations établis par le comité des maladies professionnelles oncologiques pour les situations prévues à l'article 233.1 de la LATMP ou au professionnel de la santé qui a charge dans le cas contraire.

[LATMP, article 233.7](#)

9.11.1 Relation

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

[LATMP, article 30](#)

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

9.11.2 Présomption de maladie professionnelle oncologique

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

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

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

9.11.3 Renversement de la présomption

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.12 Infection au Clostridium difficile chez les travailleurs en milieu hospitalier

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

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

[LATMP, article 30](#)

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

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

- l'infection au C. difficile est diagnostiquée; et

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

9.12.1 Relation

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

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

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

10. Avance d'une indemnité

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

[LATMP, article 129](#)

10.1 Lorsque la réclamation est refusée

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

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

11. Décision de la CNESST

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

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

[LATMP, article 354](#)

Politique 1.02

L'admissibilité de la lésion professionnelle

Objectif

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

Cadre juridique

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

Règlement sur les maladies professionnelles

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

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

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

Résumé de la politique

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

Énoncés de la politique

1. Lésion professionnelle

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

[LATMP, article 2](#)

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

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

1.1 Catégories de lésions professionnelles

Il y a cinq catégories de lésions professionnelles :

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

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

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

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

[LATMP, article 199](#)

[LATMP, article 224](#)

[LATMP, article 224.1](#)

[LATMP, article 233](#)

[LATMP, article 233.7](#)

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

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

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

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

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

Deux cas sont possibles :

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

1.1.3 Maladie professionnelle

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

[LATMP, article 2](#)

Deux cas sont possibles :

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

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

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

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

[LATMP, article 31](#)

1.1.5 Récidive, rechute ou aggravation

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Présomptions

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

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

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

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

[LATMP, article 28.0.1](#)

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

[LATMP, article 95](#)

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

4. Accident du travail

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

[LATMP, article 2](#)

4.1 Présomption de lésion professionnelle

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

[LATMP, article 28](#)

4.1.1 Conditions d'application de la présomption

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

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

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

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

Blessure

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

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

Une blessure peut :

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

La blessure comporte généralement les caractéristiques suivantes :

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

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

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

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

Qui arrive sur les lieux du travail

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

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

Être à son travail

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

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

Exemples

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

4.1.2 En présence de délais

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

4.1.3 Renversement de la présomption

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

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

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

4.2 Travailleur disparu

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

[LATMP, article 96](#)

Exemple

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

4.2.1 Renversement de la présomption

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

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

4.3 La présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas

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

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

[LATMP, article 2](#)

4.3.1 Événement imprévu et soudain

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

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

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

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

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

Exemples

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

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

4.3.2 Événement attribuable à toute cause

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

Exemple

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

Négligence du travailleur

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

[LATMP, article 27](#)

Exemple

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

4.3.3 Événement qui survient par le fait du travail

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

Exemples

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

4.3.4 Événement qui survient à l'occasion du travail

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

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

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

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

Lieu de l'accident

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

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

Exemple

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

Moment de l'accident

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

Exemple

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

Nature des activités exercées au moment de l'accident

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

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

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

Exemples

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

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

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

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

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

Exemples

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

Cas particuliers

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

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

Exemple

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

4.3.5 Événement qui entraîne pour la personne une lésion professionnelle

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

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

[LATMP, article 113](#)

4.3.6 Relation

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 113](#)

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

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

Exemples

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

5. Maladie professionnelle

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

[LATMP, article 2](#)

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

[LATMP, article 30](#)

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

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

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

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

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

[LATMP, article 31.1](#)

[LATMP, article 272.1](#)

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

5.2 Présomption de maladie professionnelle

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

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

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

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

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

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

5.2.1 Renversement de la présomption

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

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

5.3 La présomption de maladie professionnelle ne s'applique pas

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

Pour ce faire, le travailleur doit démontrer :

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

[LATMP, article 30](#)

Maladie caractéristique du travail

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

Maladie reliée directement aux risques particuliers d'un travail

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

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

5.3.1 Relation

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

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

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

5.4 Maladie professionnelle de la personne inscrite à la CNESST

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

[LATMP, article 18](#)

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

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

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

C'est le cas pour la personne qui :

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

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

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

Exemple

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

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

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

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

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

Exemple

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

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

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

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

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

[LATMP, article 31](#)

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

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

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

Cette nouvelle lésion n'est pas :

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

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

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

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

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

Exemples

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

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

6.1 Relation

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

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

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

7. Nouveau diagnostic

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

Un nouveau diagnostic peut être émis à la suite :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 95](#)

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

8.1 Renversement de la présomption

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

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

9. Particularités liées à certains diagnostics

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

9.1 Lésion musculosquelettique

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 29](#)

[LATMP, article 30](#)

9.1.1 La lésion musculosquelettique considérée comme une blessure

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

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

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

9.1.2 La lésion musculosquelettique considérée comme une maladie

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

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

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

9.1.3 Présomption de maladie professionnelle

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

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

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

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

Une exposition quotidienne est considérée comme suffisante :

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

9.1.4 Renversement de la présomption

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

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.1.6 Relation

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

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

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

9.2 Les symptômes

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

Exemples

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

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

9.3 Maladie professionnelle pulmonaire

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

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

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

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

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

[LATMP, article 231](#)

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

[LATMP, article 233](#)

9.3.1 Présomption de maladie professionnelle pulmonaire

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

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

9.3.2 Renversement de la présomption

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.3.4 Relation

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

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

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

9.3.5 Avance d'une indemnité

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

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

[LATMP, article 129](#)

Exemple

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

9.4 Tuberculose

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

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

9.4.1 En présence d'un diagnostic de tuberculose pulmonaire

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

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

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

[LATMP, article 231](#)

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

[LATMP, article 233](#)

9.4.2 Avance d'une indemnité

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

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

[LATMP, article 129](#)

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

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

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

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

9.4.4 Renversement de la présomption

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

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

9.5 Sensibilisation au béryllium, béryllose subclinique et béryllose chronique

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

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

[LATMP, article 226](#)

[LATMP, article 227](#)

[LATMP, article 230](#)

[LSST, article 1](#)

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

[LATMP, article 231](#)

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

[LATMP, article 233](#)

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

9.5.2 Renversement de la présomption

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

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

9.5.3 En présence d'un diagnostic de sensibilisation au béryllium

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

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

[LATMP, article 30](#)

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

Délai de production

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

[LATMP, article 272](#)

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

9.5.4 Relation

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

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

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

9.5.5 Avance d'une indemnité

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

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

[LATMP, article 129](#)

9.5.6 Suivi médical et réadaptation

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

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

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

9.6 Intoxication au plomb

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

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

9.6.2 Renversement de la présomption

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 30](#)

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

9.6.4 Relation

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

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

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

9.6.5 Suivi médical

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

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

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

9.7 Surdité professionnelle

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

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

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

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

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

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

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

9.7.1 Renversement de la présomption

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

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

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

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

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

[LATMP, article 30](#)

9.7.3 Délai de production de la réclamation

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

[LATMP, article 272](#)

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

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

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

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

[LATMP, article 272](#)

[LATMP, article 352](#)

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

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

9.7.4 Relation

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

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

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

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

9.8 Lésion psychologique

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

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

Lésion psychologique reliée au stress au travail

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

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

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

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

[LATMP, article 29](#)

[Règlement sur les maladies professionnelles](#)

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

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

9.8.2 Lésion psychologique reliée au stress chronique au travail

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

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

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

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

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

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

9.8.3 Lésion psychologique consécutive à une lésion physique

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

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

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

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

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

9.9. Lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel

Dispositions particulières

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

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

[LATMP, article 2](#)

9.9.1 Présomption de lésion professionnelle

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

[LATMP, article 28.0.2](#)

9.9.2 Conditions d'application de la présomption

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

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

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

9.9.3 Renversement de la présomption

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

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

9.9.4 La présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

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

9.9.5 Relation

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

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

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

9.10 Gastro-entérite virale

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

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

Exemple

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

9.10.1 Production d'une attestation médicale

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

[LATMP, article 199](#)

9.10.2 Relation

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

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

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

9.11 Exposition à des liquides biologiques

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

9.11.1 Analyse de la réclamation

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

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

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

[LATMP, article 28](#)

9.11.2 Renversement de la présomption

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

9.11.4 Relation

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

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

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

9.11.5 Décision

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

9.11.6 En cas de refus de la réclamation

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

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

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

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

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

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

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

[LATMP, article 31](#)

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

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

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

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

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

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

9.12 Maladie professionnelle oncologique

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

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

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

[LATMP, article 233.1](#)

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

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

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

[LATMP, article 233.5](#)

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

[LATMP, article 233.7](#)

9.12.1 Relation

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

[LATMP, article 30](#)

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

9.12.2 Présomption de maladie professionnelle oncologique

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

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

[LATMP, article 29](#)

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

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

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

9.12.3 Renversement de la présomption

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

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

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

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

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 30](#)

9.13 Infection au Clostridium difficile chez les travailleurs en milieu hospitalier

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

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

[LATMP, article 30](#)

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

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

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

9.13.1 Relation

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

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

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

10. Avance d'une indemnité

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

[LATMP, article 129](#)

10.1 Lorsque la réclamation est refusée

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

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

11. Décision de la CNESST

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

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

[LATMP, article 354](#)

Admissibilité

Lésion psychologique à la suite d'une lésion physique

La présence d'un diagnostic psychiatrique posé par le médecin traitant est une condition de base.

Plusieurs situations peuvent se produire :

- Une lésion psychologique qui survient à la suite d'un événement traumatisant ayant causé une lésion physique (situation de deuil à la suite de la perte d'un membre ou d'un organe, un traumatisme sévère menant à un état de stress post-traumatique, etc.).
- Une lésion psychologique reliée à la douleur chronique.
- Une lésion psychologique reliée à une perte de capacité.

Il est à noter qu'une lésion psychologique attribuable à l'insatisfaction du travailleur face à un emploi convenable ou aux difficultés administratives avec la CSST, les paliers d'appel, le Bureau d'évaluation médicale (BEM), etc., n'est généralement pas admissible lorsque ce sont les seuls motifs à l'origine de la lésion psychologique.

CADRE LÉGAL

En présence d'une lésion physique non consolidée, l'apparition d'un diagnostic psychiatrique sera analysée comme un nouveau diagnostic. Il faut établir la relation entre le diagnostic psychiatrique et l'événement ayant causé la lésion physique, ou encore avec la lésion physique elle-même.

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

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

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

En présence d'une lésion physique consolidée, l'étude de l'admissibilité se fait sous l'angle de la récurrence, de la rechute ou de l'aggravation (RRA). Il faut alors appliquer les critères d'analyse de la RRA, en les adaptant à la lésion psychologique, de façon à établir la relation entre le diagnostic psychiatrique et la lésion physique.

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

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

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

CUEILLETTE D'INFORMATION

Après avoir pris connaissance du dossier, questionner le travailleur sur ce qui s'est passé; lui demander de préciser la chronologie d'apparition des symptômes et les mettre en lien avec les événements significatifs qui ont pu survenir avant l'apparition du diagnostic psychiatrique.

Avant de recueillir de l'information, évaluer la nécessité de cette information. S'il s'agit de renseignements sensibles, qui peuvent avoir des conséquences importantes et préjudiciables (ex : atteinte à la vie privée, perte de confiance de l'employeur), évaluer si ces renseignements sont indispensables à l'atteinte de l'objectif dans le cadre du traitement du dossier et si oui, comment en minimiser les effets.

S'il y a un employeur au dossier, communiquer avec lui pour savoir s'il a de l'information concernant cette nouvelle lésion.

PRISE DE DÉCISION

Établir la relation entre la lésion psychologique et :

- l'événement ou la lésion physique si le diagnostic psychiatrique apparaît avant la consolidation de la lésion physique;
- la lésion physique si le diagnostic psychiatrique apparaît après la consolidation de la lésion physique; il s'agit alors d'une RRA.

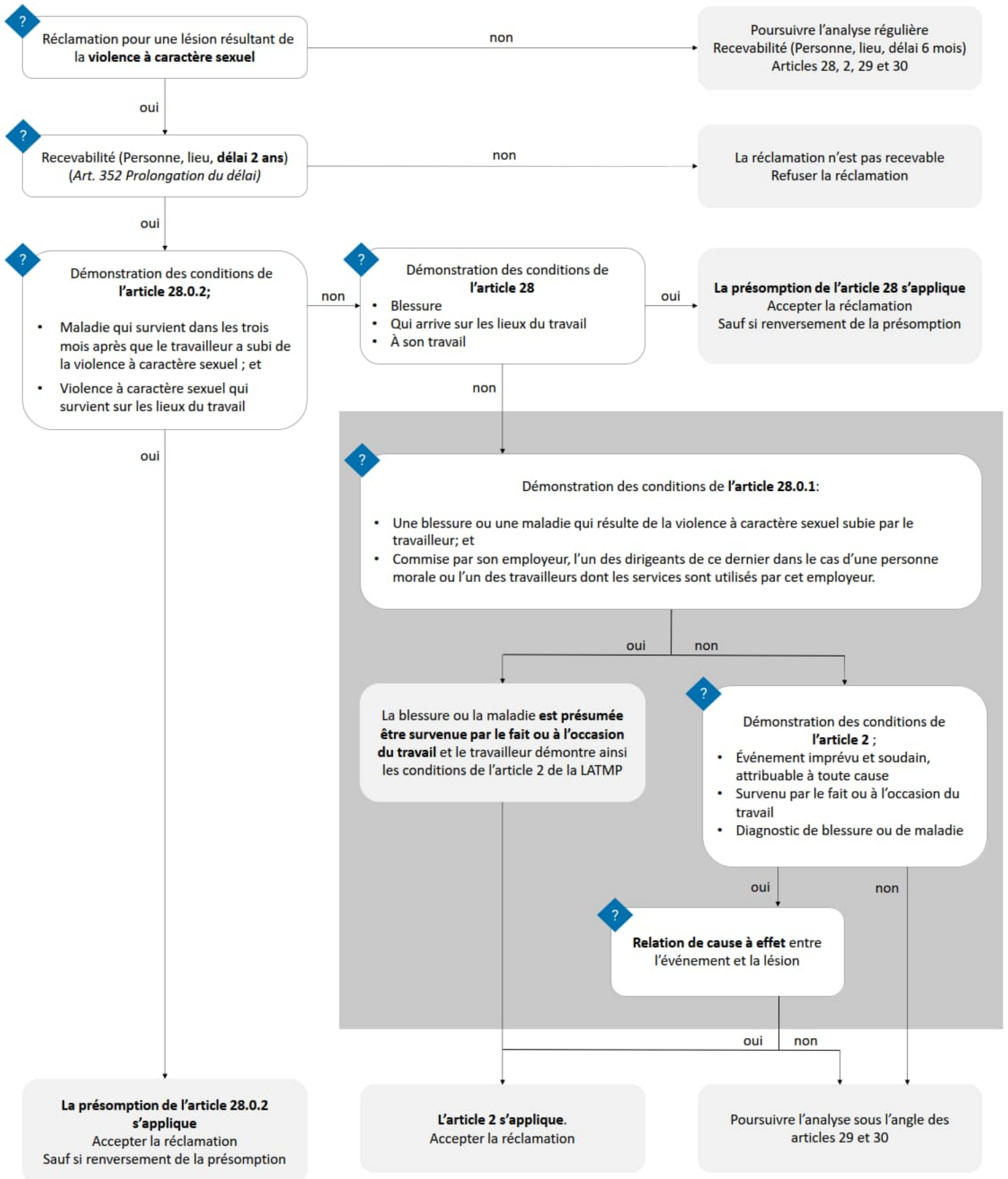
Si la lésion psychologique est acceptée, rendre une décision sur le nouveau diagnostic ou sur la RRA selon le cas.

Dans les cas de refus, communiquer d'abord la décision verbalement au travailleur en lui expliquant le bien-fondé de la décision.

Garder à l'esprit qu'il faut se préoccuper de l'impact possible de toute composante psychologique sur le retour au travail, qu'il y ait relation ou non avec la lésion.

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

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



Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Valider le type de réclamation

S'assurer que nous sommes en présence d'un **événement d'origine** et non d'un autre type d'événement tel qu'une RRA ou un nouveau diagnostic.

* S'il s'agit d'une réclamation pour une lésion résultant de la **violence à caractère sexuel**, référez-vous à [l'Arbre décisionnel](#) pour l'analyse de ce type de lésion.

Vérifier la recevabilité de la réclamation

personne, lieu, délai

Valider les informations requises à l'analyse

La présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas car il ne s'agit pas d'une blessure. L'analyse se poursuit sous l'angle de **l'article 2** de la LATMP:

- **Événement imprévu et soudain** (Précisions p.2)
- **Attribuable à toute cause**
- **Survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail**
- **Qui entraîne une lésion professionnelle (maladie)**

- Prendre connaissance des renseignements disponibles au dossier : RTR, ADR, rapport médicaux, annexe, commentaires etc.

- Déterminer et recueillir l'information manquante auprès des parties pour l'analyse sous l'angle de l'accident du travail, article 2

* S'il s'agit d'un type d'événement qui pourrait donner lieu à une plainte aux normes du travail, vérifier si le dossier est conjoint SST-NT. Si oui, utiliser la procédure « outil de suivi des dossiers conjoint de harcèlement psychologique » pour traiter le dossier.

Analyser les informations recueillies

- Faire ressortir les faits dans les notes évolutives
- Établir si le travailleur a démontré par prépondérance de preuve la présence des quatre critères de l'article 2 de la LATMP

Établir la relation entre l'événement et la lésion

- Valider la relation entre la maladie diagnostiquée et les circonstances entourant l'événement.

*Le fait d'avoir une condition personnelle préexistante ne constitue pas un obstacle en soi à la reconnaissance d'une lésion professionnelle. Les facteurs professionnels doivent être la cause prédominante ou déterminante de la maladie.

Dans le cas où l'article 2 ne s'applique pas, poursuivre l'analyse

Vérifier si les conditions de l'article 29 s'appliquent

1. Un diagnostic de Trouble de Stress Post-Traumatique (TSPT) est présent **ET**,
2. Un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.

Dans le cas où l'article 29 ne s'applique pas, poursuivre l'analyse

Vérifier si les conditions de l'article 30 s'appliquent

1. Contractée par le fait ou à l'occasion du travail **ET**,
 2. Qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail
- Vérifier si la preuve démontre de façon prépondérante qu'il y a une relation de cause à effet entre le travail et la maladie

Rendre la décision d'admissibilité

Motiver votre décision d'admissibilité - acceptée ou refusée

Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Précisions concernant la notion d'événement sous l'angle de l'accident du travail, article 2

L'analyse doit porter sur la démonstration de la survenance d'**un événement imprévu et soudain au sens de l'accident de travail, article 2.**

Il n'est pas nécessaire que le ou les événements soient « exceptionnels ou extraordinaires » pour correspondre à la notion d'événement imprévu et soudain. Le fait qu'un ou des événements puissent être probables dans un milieu de travail n'empêche pas leur caractère imprévu et soudain*.

À titre de référence, la politique 1.02 expose deux types de stress liés au travail susceptible d'engendrer une lésion psychologique, soit ;

❖ Un événement traumatisant survenu au travail lorsque le danger semble réel pour une personne raisonnable attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Le travailleur doit être une victime directe de cet événement c'est-à-dire qu'il doit l'avoir vécu, en avoir été témoin (visuel ou auditif) ou avoir été confronté à la situation (ref. stress aigu).

* La réclamation d'un travailleur qui n'est pas une victime directe d'un événement traumatique pourrait être admissible si d'autres faits ou événements viennent s'ajouter pour objectiver une situation particulière touchant directement le travailleur.

❖ Des événements, qui peuvent paraître bénins lorsqu'ils sont pris isolément, mais qui deviennent significatifs par leur superposition et dépassent le cadre normal, habituel et prévisible du travail, en tenant compte du milieu de travail (ref. stress chronique).

Exemples de situations pouvant entraîner une lésion psychologique :

Cette liste n'est pas restrictive.

- Relation de travail empreinte de conduite(s) vexatoire(s), humiliante(s), conduites(s) abusive(s)
- Conflit qui dégénère en un comportement agressif ou dangereux
- Situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire
- Stress lié à la tâche et à l'organisation du travail (détérioration des conditions de travail, situation de surcharge de travail, travail sous pression)
- Un décès, un accident grave, un acte de violence physique, un vol à main armée, une prise d'otage, des menaces de mort ou de blessure physique

NB : Une lésion psychologique peut résulter d'une lésion physique. Si tel est le cas, valider avec votre CI s'il s'agit d'un nouveau diagnostic ou d'une récurrence/rechute/aggravation. (Au besoin voir; [Processus d'analyse d'un nouveau diagnostic](#) ou [Étapes d'analyse d'une réclamation pour RRA](#))

Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Cueillette d'information

Voici quelques pistes pour orienter le questionnement lors de la cueillette d'information auprès des parties. Chaque dossier est différent et les questions qui se prêtent pour chacun d'eux sont variables. Le rôle de l'agent d'indemnisation est de recueillir les informations nécessaires à la prise de décision en vertu du cadre légal. L'analyse de cette décision doit être neutre, objective et reposer sur des faits.

Le fardeau de preuve en présence de lésion psychologique est le même que pour une lésion physique, soit une preuve prépondérante.

»» Description du ou des événements

Documenter de manière à pouvoir décrire les faits (Que s'est-il passé?):

- Situation / événements
- Paroles / gestes / actions

Lorsqu'un travailleur exprime des perceptions, il faut valider avec lui les faits qui sous-tendent celles-ci (Quels sont les faits vous amenant à ces conclusions?)

»» Autres informations

Selon le cas, d'autres éléments pourraient être recueillis pour valider l'ensemble des critères de l'article 2 ;

- Circonstances (Où, quand, contexte)
- Lien entre les parties impliquées (Client, collègue, supérieur, etc.)
- Élément déclencheur (Qu'est-ce qui a amené le T à consulter / réclamer?)
- Impact(s)/répercussion(s) sur le milieu de travail (Ex: Détérioration des conditions de travail / relations de travail, etc.)
- Le lien entre les événements et l'état psychologique du travailleur (À quoi attribue-t-il sa lésion psychologique?)

»» Pour un événement en lien avec un stress lié à la tâche:

- Surcharge (Ex : Origine et changement de tâches/charge/horaire - Brosser le portrait avant et après les changements)
- Changement dans la structure organisationnelle (Impact(s) / répercussion(s) sur la tâche, soutien reçu)
- Formation (Ex : Formation reçue, liée à la tâche, soutien reçu)
- Respect du contrat de travail (Ex : Changement dans les conditions de travail du T)
- Mesure disciplinaire (Qu'est-il prévu à cet effet? Comment cela a été mis en œuvre?)

1-Références

[Politique 1.02, énoncé 9.8](#)

[Guide des lésions psychologiques, Admissibilité Stress Aigu](#)

[Guide des lésions psychologiques, Admissibilité Stress Chronique](#)

Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Valider le type de réclamation

S'assurer que nous sommes en présence d'un **événement d'origine** et non d'un autre type d'événement tel qu'une RRA ou un nouveau diagnostic.

* S'il s'agit d'une réclamation pour une lésion résultant de la **violence à caractère sexuel**, référez-vous à [l'Arbre décisionnel](#) pour l'analyse de ce type de lésion.

Vérifier la recevabilité de la réclamation

personne, lieu, délai

Valider les informations requises à l'analyse

La présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas car il ne s'agit pas d'une blessure. L'analyse se poursuit sous l'angle de **l'article 2** de la LATMP:

- **Événement imprévu et soudain** (Précisions p.2)
- **Attribuable à toute cause**
- **Survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail**
- **Qui entraîne une lésion professionnelle (maladie)**

- Prendre connaissance des renseignements disponibles au dossier : RTR, ADR, rapport médicaux, annexe, commentaires etc.

- Déterminer et recueillir l'information manquante auprès des parties pour l'analyse sous l'angle de l'accident du travail, article 2

* S'il s'agit d'un type d'événement qui pourrait donner lieu à une plainte aux normes du travail, vérifier si le dossier est conjoint SST-NT. Si oui, utiliser la procédure « outil de suivi des dossiers conjoint de harcèlement psychologique » pour traiter le dossier.

Analyser les informations recueillies

- Faire ressortir les faits dans les notes évolutives
- Établir si le travailleur a démontré par prépondérance de preuve la présence des quatre critères de l'article 2 de la LATMP

Établir la relation entre l'événement et la lésion

- Valider la relation entre la maladie diagnostiquée et les circonstances entourant l'événement.

*Le fait d'avoir une condition personnelle préexistante ne constitue pas un obstacle en soi à la reconnaissance d'une lésion professionnelle. Les facteurs professionnels doivent être la cause prédominante ou déterminante de la maladie.

Dans le cas où l'article 2 ne s'applique pas, poursuivre l'analyse

Vérifier si les conditions de l'article 29 s'appliquent

1. Un diagnostic de Trouble de Stress Post-Traumatique (TSPT) est présent **ET**,
2. Un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.

Dans le cas où l'article 29 ne s'applique pas, poursuivre l'analyse

Vérifier si les conditions de l'article 30 s'appliquent

1. Contractée par le fait ou à l'occasion du travail **ET**,
2. Qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail

Vérifier si la preuve démontre de façon prépondérante qu'il y a une relation de cause à effet entre le travail et la maladie

Rendre la décision d'admissibilité

Motiver votre décision d'admissibilité - acceptée ou refusée

Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Précisions concernant la notion d'événement sous l'angle de l'accident du travail, article 2

L'analyse doit porter sur la démonstration de la survenance d'**un événement imprévu et soudain au sens de l'accident de travail, article 2.**

Il n'est pas nécessaire que le ou les événements soient « exceptionnels ou extraordinaires » pour correspondre à la notion d'événement imprévu et soudain. Le fait qu'un ou des événements puissent être probables dans un milieu de travail n'empêche pas leur caractère imprévu et soudain¹.

À titre de référence, la politique 1.02 expose deux types de stress liés au travail susceptible d'engendrer une lésion psychologique, soit ;

❖ Un événement traumatisant survenu au travail lorsque le danger semble réel pour une personne raisonnable attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Le travailleur doit être une victime directe de cet événement c'est-à-dire qu'il doit l'avoir vécu, en avoir été témoin (visuel ou auditif) ou avoir été confronté à la situation (ref. stress aigu).

* La réclamation d'un travailleur qui n'est pas une victime directe d'un événement traumatique pourrait être admissible si d'autres faits ou événements viennent s'ajouter pour objectiver une situation particulière touchant directement le travailleur.

❖ Des événements, qui peuvent paraître bénins lorsqu'ils sont pris isolément, mais qui deviennent significatifs par leur superposition et dépassent le cadre normal, habituel et prévisible du travail, en tenant compte du milieu de travail (ref. stress chronique).

Exemples de situations pouvant entraîner une lésion psychologique :

Cette liste n'est pas restrictive.

- Relation de travail empreinte de conduite(s) vexatoire(s), humiliante(s), conduites(s) abusive(s)
- Conflit qui dégénère en un comportement agressif ou dangereux
- Situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire
- Stress lié à la tâche et à l'organisation du travail (détérioration des conditions de travail, situation de surcharge de travail, travail sous pression)
- Un décès, un accident grave, un acte de violence physique, un vol à main armée, une prise d'otage, des menaces de mort ou de blessure physique

NB : Une lésion psychologique peut résulter d'une lésion physique. Si tel est le cas, valider avec votre CI s'il s'agit d'un nouveau diagnostic ou d'une récurrence/rechute/aggravation. (Au besoin voir; [Processus d'analyse d'un nouveau diagnostic](#) ou [Étapes d'analyse d'une réclamation pour RRA](#))

Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique

Cueillette d'information

Voici quelques pistes pour orienter le questionnement lors de la cueillette d'information auprès des parties. Chaque dossier est différent et les questions qui se prêtent pour chacun d'eux sont variables. Le rôle de l'agent d'indemnisation est de recueillir les informations nécessaires à la prise de décision en vertu du cadre légal. L'analyse de cette décision doit être neutre, objective et reposer sur des faits.

Le fardeau de preuve en présence de lésion psychologique est le même que pour une lésion physique, soit une preuve prépondérante.

»»» Description du ou des événements

Documenter de manière à pouvoir décrire les faits (Que s'est-il passé?):

- Situation / événements
- Paroles / gestes / actions

Lorsqu'un travailleur exprime des perceptions, il faut valider avec lui les faits qui sous-tendent celles-ci (Quels sont les faits vous amenant à ces conclusions?)

»»» Autres informations

Selon le cas, d'autres éléments pourraient être recueillis pour valider l'ensemble des critères de l'article 2 ;

- Circonstances (Où, quand, contexte)
- Lien entre les parties impliquées (Client, collègue, supérieur, etc.)
- Élément déclencheur (Qu'est-ce qui a amené le T à consulter / réclamer?)
- Impact(s)/répercussion(s) sur le milieu de travail (Ex: Détérioration des conditions de travail / relations de travail, etc.)
- Le lien entre les événements et l'état psychologique du travailleur (À quoi attribue-t-il sa lésion psychologique?)

»»» Pour un événement en lien avec un stress lié à la tâche:

- Surcharge (Ex : Origine et changement de tâches/charge/horaire - Brosser le portrait avant et après les changements)
- Changement dans la structure organisationnelle (Impact(s) / répercussion(s) sur la tâche, soutien reçu)
- Formation (Ex : Formation reçue, liée à la tâche, soutien reçu)
- Respect du contrat de travail (Ex : Changement dans les conditions de travail du T)
- Mesure disciplinaire (Qu'est-il prévu à cet effet? Comment cela a été mis en œuvre?)

1-Références

[Politique 1.02, énoncé 9.8](#)

[Guide des lésions psychologiques, Admissibilité Stress Aigu](#)

[Guide des lésions psychologiques, Admissibilité Stress Chronique](#)

Admissibilité

Lésion psychologique à la suite d'un événement de stress aigu

Cadre légal

La présomption de l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas, car la jurisprudence majoritaire considère qu'un diagnostic psychiatrique ne constitue pas une blessure.

En présence d'un événement de stress aigu, c'est-à-dire un événement traumatique isolé, l'analyse de la réclamation se fait en vertu de l'article 2 de la LATMP, sous l'angle de l'accident du travail.

«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».

S'il ne s'agit pas d'un accident du travail (article 2 LATMP), la présomption de maladie professionnelle (article 29 LATMP) peut s'appliquer si les conditions suivantes sont remplies :
Le travailleur doit avoir :

- obtenu un diagnostic de trouble de stress post-traumatique (TSPT) émis par un professionnel de la santé;

et

- exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.

La présomption de maladie professionnelle pour les TSPT s'applique uniquement aux réclamations reçues à partir du 6 octobre 2021 date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions prévues à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

Principes

La présence d'un diagnostic psychiatrique posé par le médecin traitant est une condition de base pour l'étude de la réclamation.

Le fardeau de la preuve incombe au travailleur selon la règle de la preuve prépondérante, comme c'est le cas en matière de lésion physique lorsque l'admissibilité est faite en vertu de l'article 2 de la LATMP.

En présence d'une condition personnelle antérieure ou préexistante, de même qu'en présence de facteurs personnels concomitants (divorce, maladie, mortalité, etc.), les facteurs professionnels doivent être la cause prédominante ou déterminante de la maladie. En d'autres mots, le fait d'avoir une condition personnelle préexistante ne constitue pas un obstacle en soi à la reconnaissance d'une lésion psychologique.

La CNESST doit analyser si l'événement traumatique constitue un événement imprévu et soudain au sens de l'accident du travail et s'il est suffisamment important ou significatif pour avoir causé une lésion professionnelle (lien de causalité).

Particularités

Victime directe

Le travailleur doit démontrer être une victime directe, c'est-à-dire qu'il a vécu, a été témoin (visuel ou auditif) ou a été confronté à un événement traumatique objectif qui sort de l'ordinaire dont voici quelques exemples manifestes : un décès, un accident grave, un vol à main armée, une prise d'otages, de la violence physique, des menaces (de mort, de violence physique ou autre) lorsque le danger est réel pour une personne raisonnable. La personne raisonnable est définie comme étant une autre personne se trouvant dans la même situation qui conclurait au même potentiel de danger.

La réclamation d'un travailleur qui n'est pas une victime directe d'un événement traumatique pourrait être admissible si d'autres faits ou événements viennent s'ajouter pour objectiver une situation particulière touchant directement le travailleur.

Milieu de travail

Un événement qui survient dans un milieu de travail où le risque d'exposition à des situations potentiellement traumatisantes est important peut constituer un événement imprévu et soudain.

Les travailleurs¹ œuvrant dans un tel milieu peuvent être victimes d'événements tels que la découverte d'une personne décédée, une tentative de meurtre, des menaces de mort, d'intimidation, d'une prise d'otage, d'une émeute ou d'un décès. L'analyse des faits et des circonstances particulières à chaque réclamation doit mener à une décision portant sur la survenance d'un événement imprévu et soudain associé à un accident du travail.

Ce n'est pas parce que le travailleur œuvre dans un milieu où le risque d'exposition à des situations potentiellement traumatisantes est important qu'il faut conclure que ce qui se produit ne revêt pas les critères d'un événement imprévu et soudain. Il faut éviter de banaliser les événements sous prétexte qu'ils font partie du « cadre normal, habituel et prévisible du travail ».

Agression physique ou verbale

Pour les réclamations qui concernent l'agression physique ou verbale, il convient d'étudier le contexte global dans lequel s'est proférée la menace ou l'agression pour évaluer son caractère traumatique et ainsi établir la relation entre l'événement et le diagnostic psychiatrique.

Diagnostic : état de stress post-traumatique avec survenue différée

Les symptômes d'un état de stress post-traumatique débutent habituellement dans les trois premiers mois après le traumatisme bien que puisse exister un délai de plusieurs mois ou même de plusieurs années avant que les symptômes n'apparaissent. Le DSM-5² parle de trouble de stress post-traumatique avec survenue différée quand au moins six mois se sont écoulés entre l'événement traumatique et le début des symptômes.

¹ Par exemple : Agent correctionnel, policier, ambulancier, intervenant social, etc.

² DSM-5, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, American Psychiatric Association, 2013

Récidive, rechute ou aggravation (RRA)

Une lésion psychologique reliée à un événement de stress aigu au travail peut faire l'objet d'une RRA.

Comme la présomption ne s'applique pas, il appartient au travailleur de faire la démonstration que sa lésion est en relation avec la lésion psychologique initiale.

Les éléments d'analyse de la RRA à considérer selon le cas sont :

- la nature de l'événement initial;
- le diagnostic et le siège de la lésion initiale et des récidives, rechutes ou aggravations antérieures le cas échéant;
- la gravité de la lésion initiale et des récidives, rechutes ou aggravations antérieures s'il y a lieu;
- la présence d'une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique;
- la présence de limitations fonctionnelles;
- le retour au travail avec ou sans limitations fonctionnelles;
- la présence d'une condition personnelle;
- le délai écoulé entre la consolidation d'une lésion professionnelle antérieure et l'apparition de la récidive, de la rechute ou de l'aggravation;
- l'existence d'un suivi médical au cours de ce délai;
- la continuité de la symptomatologie;
- la compatibilité entre les pathologies ou symptomatologies en cause au moment de la récidive, de la rechute ou de l'aggravation et une lésion professionnelle antérieure;
- les circonstances d'apparition de la récidive, de la rechute ou de l'aggravation;
- la présence d'un élément nouveau au plan thérapeutique.

À ces critères d'analyse s'ajoute la difficulté d'adaptation à la suite de la lésion physique.

Admissibilité

Lésion psychologique reliée au stress chronique

Cadre légal

Dans les situations de lésion psychologique, la présomption de l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas, car la jurisprudence majoritaire considère qu'un diagnostic psychiatrique ne constitue pas une blessure.

En présence de stress chronique, c'est-à-dire un stress qui comporte plusieurs événements se produisant sur une certaine période de temps, l'analyse de la réclamation sera généralement faite en vertu de l'article 2 de la LATMP, sous l'angle de l'accident du travail.

« Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. »

Si la lésion psychologique n'est pas survenue à la suite d'un accident du travail, la présomption d'une maladie professionnelle (article 29 LATMP) peut s'appliquer selon les conditions suivantes :

Le travailleur doit avoir :

- obtenu un diagnostic de trouble de stress post-traumatique émis par un professionnel de la santé;

et

- exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.

Finalement, les réclamations peuvent être analysées comme maladie professionnelle en vertu de l'article 30 de la LATMP :

« Un travailleur qui n'est pas présumé atteint d'une maladie professionnelle en vertu de l'article 29 est considéré atteint d'une maladie professionnelle:

1° lorsqu'il est atteint d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident;

2° lorsqu'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail ».

Principes

La présence d'un diagnostic psychiatrique posé par le médecin traitant est une condition de base à l'admissibilité de la réclamation.

Comme pour toute admissibilité faite en vertu de l'article 2 de la LATMP, le fardeau de la preuve incombe au travailleur selon la règle de la preuve prépondérante.

En présence d'une condition personnelle antérieure ou préexistante, de même qu'en présence de facteurs personnels concomitants (ex. : divorce, maladie, mortalité, etc.), les facteurs professionnels doivent être la cause prédominante ou déterminante de la maladie. En d'autres mots, le fait d'avoir une condition personnelle préexistante ne constitue pas un obstacle en soi à la reconnaissance d'une lésion psychologique.

Des lésions psychologiques peuvent être considérées comme attribuables à un accident du travail lorsque des événements, qui peuvent paraître bénins lorsqu'ils sont pris isolément, deviennent significatifs par leur superposition, et que ces événements présentent ainsi le caractère imprévu ou soudain requis par l'article 2 de la LATMP. L'ensemble de ces événements doit dépasser le cadre normal, habituel et prévisible du travail, en tenant compte du milieu de travail. Ils se produisent généralement sur une certaine période de temps, souvent dans un contexte d'escalade.

Il n'est pas nécessaire que les événements en cause soient « exceptionnels ou extraordinaires » pour correspondre à la notion d'événement imprévu et soudain. Le fait que des événements puissent être probables dans un milieu de travail n'empêche pas leur caractère imprévu et soudain. Par exemple, ce n'est pas parce qu'un risque est inhérent au travail d'une professeure qui a, parmi ses élèves, des enfants présentant des troubles de comportement que les comportements agressifs et violents de ces enfants ne peuvent pas, selon les circonstances, constituer un événement imprévu et soudain.

La CNESST doit analyser si la série d'événements est suffisamment importante ou significative pour avoir causé une lésion professionnelle (lien de causalité). Les facteurs professionnels doivent être la cause déterminante de la lésion. Les autres éléments pouvant servir à établir le lien de causalité sont la preuve médicale, le délai entre l'apparition des premiers symptômes et l'événement allégué et la nécessité que les événements invoqués soient assez bien circonscrits dans le temps.

L'analyse doit tenir compte de faits objectifs et non seulement des perceptions du travailleur ou de l'employeur. De plus, les faits allégués doivent être prouvés de façon prépondérante. L'étude se fait donc au cas par cas, suivant l'ensemble de la preuve factuelle et médicale.

Exemples de situations pouvant entraîner une lésion psychologique reliée au stress chronique

Des événements de stress au travail tels que, entre autres, des conflits qui dégénèrent en un comportement agressif ou dangereux, une situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire ou injustifiée, du harcèlement psychologique ou sexuel, ou du stress lié à la tâche et à l'organisation du travail peuvent constituer un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Les exemples ci-dessous illustrent les situations les plus courantes, mais la liste n'est pas exhaustive. Il faut faire preuve de vigilance en se référant à ces exemples. En effet, il est possible qu'un travailleur utilise des termes pour décrire la situation qui s'assimile ou non à un des exemples présentés plus bas ou que la situation vécue par le travailleur soit différente des exemples indiqués.

En résumé, le travailleur doit démontrer que la situation vécue déborde du cadre normal, habituel et prévisible du travail et non qu'elle corresponde obligatoirement à un des exemples cités.

Conflits qui dégénèrent en un comportement agressif ou dangereux

Les conflits au travail sont chose courante et ce n'est que lorsque ceux-ci s'enveniment qu'ils peuvent être assimilables à un événement imprévu et soudain.

Exemple : une discussion entre collègues à propos de divergences d'opinions dégénère en insultes ou menaces.

Situation de gestion exercée de façon discriminatoire, arbitraire ou injustifiée

Le droit de gérance devient abusif lorsque la gestion est exercée de façon discriminatoire, arbitraire ou injustifiée ou que celle-ci repose sur des critères inéquitables, inconnus ou inaccessibles aux travailleurs et à l'employeur.

Exemple : un conseiller en ressources humaines qui communique agressivement une menace de sanction en téléphonant au domicile du travailleur pour lui dire de se présenter seul, sans son représentant syndical, à un examen médical. Cette situation dépasse l'exercice normal du droit de gérance.

Harcèlement psychologique ou sexuel

En juin 2004, le législateur a édicté que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

La loi sur les normes du travail (LNT) édicte à l'article 81.18 :

« On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour le salarié. »

À la définition de harcèlement psychologique ou sexuel, les critères utilisés pour analyser l'admissibilité d'une plainte en matière de harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail ont été également indiqués. Bien que ces critères ne s'ajoutent pas à la définition d'un événement imprévu et soudain tel que défini à l'article 2 de la LATMP, ils peuvent constituer des éléments pouvant aider à la documentation de l'événement. Il n'est pas nécessaire de retrouver les cinq critères de la définition de harcèlement psychologique pour statuer sur la présence d'un événement imprévu et soudain au sens de la LATMP.

1) Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

2) Caractère répétitif

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

3) Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

4) Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

5) Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Rappelons que dans le cadre de l'analyse de l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion professionnelle, il n'y a pas lieu de se prononcer sur l'existence ou non de harcèlement psychologique, mais bien sur la présence d'un accident du travail selon les critères de la LATMP.

Pour le traitement des dossiers conjoints (réclamation SST et plainte NT)

Lorsque les conclusions du sommaire d'enquête indiquent que la plainte est déférée au Tribunal administratif du travail (TAT) parce qu'elle est fondée, cela signifie qu'il y a suffisamment d'informations pour statuer qu'il y a un événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 LATMP.

Lorsque les conclusions du sommaire d'enquête indiquent que la plainte n'est pas déférée au TAT (plainte non fondée), l'analyse doit se poursuivre selon les critères de l'article 2 LATMP afin de permettre au travailleur de faire la démonstration d'un événement imprévu et soudain ou pas.

Dans le cas où la réclamation SST résulte de la violence à caractère sexuel et qu'une plainte a également été déposée aux normes du travail, vous pouvez vous référer à l'instruction de travail concernant le Mécanisme de suivi des dossiers conjoints NT-SST de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel disponible sur Sia - Plateforme documentaire de la VPIRT.

Stress lié à la tâche et à l'organisation du travail

Il est question ici de situations de surcharge de travail, de travail sous pression, de climat de tension ou de modification de la tâche faisant suite de changements organisationnels.

Ces situations peuvent constituer un événement imprévu et soudain si :

- elles dépassent le cadre normal, habituel et prévisible du travail (des tâches qui diffèrent significativement des tâches habituelles quantitativement ou qualitativement; augmentation des heures travaillées, nouvelles responsabilités, remplacement de collègues, tâches du travailleur redistribuées à plusieurs personnes après son départ, etc.);
- elles durent sur une période de temps assez longue; et
- le travailleur a peu ou pas de contrôle sur ces situations, ou s'il manque de soutien ou que la formation n'est pas adéquate.

Récidive, rechute ou aggravation (RRA)

Une lésion psychologique reliée à un événement de stress chronique au travail peut faire l'objet d'une RRA.

Comme la présomption ne s'applique pas, il appartient au travailleur de faire la démonstration que sa lésion est en relation avec la lésion psychologique initiale.

Les éléments d'analyse de la RRA à considérer selon le cas sont :

- la nature de l'événement initial;
- le diagnostic et le siège de la lésion initiale et des récives, rechutes ou aggravations antérieures le cas échéant;
- la gravité de la lésion initiale et des récives, rechutes ou aggravations antérieures s'il y a lieu;
- la présence d'une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique;
- la présence de limitations fonctionnelles;
- le retour au travail avec ou sans limitations fonctionnelles;
- la présence d'une condition personnelle;
- le délai écoulé entre la consolidation d'une lésion professionnelle antérieure et l'apparition de la récive, de la rechute ou de l'aggravation;
- l'existence d'un suivi médical au cours de ce délai;
- la continuité de la symptomatologie;
- la compatibilité entre les pathologies ou symptomatologies en cause au moment de la récive, de la rechute ou de l'aggravation et une lésion professionnelle antérieure;
- les circonstances d'apparition de la récive, de la rechute ou de l'aggravation;
- la présence d'un élément nouveau au plan thérapeutique.

À ces critères d'analyse s'ajoute la difficulté d'adaptation à la suite de la lésion physique.

Admissibilité

Lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel

La LATMP, prévoit des dispositions particulières en matière de lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

La violence à caractère sexuel se définit comme étant toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirées, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre (article 2 LATMP).

Délais

Production d'une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel

Le travailleur dispose de deux ans de la lésion pour produire une réclamation lorsque la lésion professionnelle résulte de la violence à caractère sexuel.

Cadre juridique

Présomption de lésion professionnelle

L'article 28.0.2 de la LATMP édicte qu'une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.

Conditions d'application de la présomption

La réunion de ces deux conditions est nécessaire pour que la présomption de l'article 28.0.2 de la LATMP s'applique soit :

- la présence d'une maladie qui survient dans les trois mois après que le travailleur a subi de la violence à caractère sexuel; et
- la violence à caractère sexuel qui survient sur les lieux du travail.

Pour se prévaloir de la présomption de lésion professionnelle, le travailleur doit démontrer, par prépondérance de preuve, la présence de ces deux conditions.

Renversement de la présomption

Le travailleur qui démontre que les conditions prévues à l'article 28.0.2 de la LATMP sont réunies bénéficie de la présomption de lésion professionnelle et il n'a aucune autre preuve à apporter à l'appui de sa réclamation.

Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNESST au moyen d'une preuve prépondérante démontrant que la maladie diagnostiquée par laquelle la CNESST est liée ne résulte pas de la violence à caractère sexuel ou que les circonstances d'apparition de la maladie ne sont pas reliées au travail du travailleur.

Lorsque la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas

Lorsqu'une des conditions d'application de la présomption de l'article 28.0.2 de la LATMP est absente, la présomption de lésion professionnelle ne s'applique pas et le travailleur doit démontrer par une preuve prépondérante les conditions prévues à l'article 28.0.1 de la LATMP soient:

- une blessure ou une maladie qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur; et
- commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.

Si ces conditions d'application prévues à l'article 28.0.1 sont présentes, la blessure ou la maladie est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion du travail et le travailleur démontre ainsi les conditions de l'article 2 de la LATMP :

- la survenance d'un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;
- survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne pour lui une lésion professionnelle.

Cependant, si les conditions d'application de l'article 28.0.1 LATMP sont absentes, l'analyse de la réclamation se poursuit sous l'angle de l'article 2 de la LATMP.

Relation

Lorsque la présomption de l'article 28.0.1 de la LATMP ne s'applique pas, la CNESST doit établir la relation entre la blessure ou la maladie diagnostiquée par laquelle elle est liée et les circonstances entourant l'événement.

Pour ce faire, la CNESST dispose du pouvoir d'appréciation des éléments qui lui sont présentés. Ces éléments permettent de déterminer les faits et les circonstances dans lesquelles est survenue la lésion, de faire le lien avec le travail et de conclure si la lésion du travailleur constitue une lésion professionnelle.

Lorsqu'un professionnel de la santé se prononce sur la relation entre le diagnostic posé et le travail, même si son opinion est un élément à considérer, la CNESST n'est pas liée par cette opinion puisque c'est à elle d'établir la relation.

Il appartient à la CNESST d'établir la relation entre la blessure ou la maladie diagnostiquée par laquelle elle est liée et les circonstances entourant l'événement.

Traitement des dossiers conjoints (réclamation SST et plainte NT)

Dans le cas où la réclamation SST résulte de la violence à caractère sexuel et qu'une plainte a également été déposée aux normes du travail, vous pouvez vous référer à l'instruction de travail concernant le Mécanisme de suivi des dossiers conjoints NT-SST de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel disponible sur Sia - Plateforme documentaire de la VPIRT.

Note d'information

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Contexte

Le 27 mars 2024, la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* a été sanctionnée.

Cette loi a pour objet de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en prévoyant diverses mesures dans les lois du travail (ex. Code du travail, LATMP, LSST) visant principalement la protection des travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours destinés à assurer cette protection.

Entrée en vigueur

Le 27 mars 2024, les mesures suivantes entrent en vigueur :

- L'ajout de la définition de la violence à caractère sexuel : la violence à caractère sexuel au sens de la LSST (art. 2 LATMP);
- Un nouvel article (272.1 LATMP) a été ajouté au projet de loi afin de ne pas léser le travailleur qui n'a pas fait valoir ses droits auprès de l'instance appropriée et qui subit les délais relatifs aux recours. Lorsque le tribunal administratif du travail estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné une lésion professionnelle, il réserve sa décision et le délai pour déposer une réclamation ou faire option se calcule, le cas échéant, à partir du jour de la décision.

Les politiques suivantes ont été modifiées en conséquence :

- 1.01 [Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#);
- 1.02 [L'admissibilité de la lésion professionnelle](#);
- 2.01 [Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#).

D'autres mesures concernant la réparation entreront en vigueur l'automne prochain. Une note d'orientation sera diffusée au moment opportun.

Pour plus de détails sur les différentes dispositions, consultez : [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESTT \(gouv.qc.ca\)](#)

Note d'orientation

Entrée en vigueur de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail : délai de production de la réclamation et nouvelles présomptions

Contexte

La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* a été sanctionnée le 27 mars 2024. À cette date, les modifications à l'article 2 de loi de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et le nouvel article 272.1 LATMP sont entrées en vigueur¹.

La modification aux articles sur le délai de production de la réclamation et l'ajout de nouveaux articles de loi sur les présomptions entrent en vigueur le 27 septembre 2024.

Cadre juridique

Pour consulter les articles de loi concernés, voir la section Annexe - Cadre juridique.

Orientation actuelle

Il n'y a pas de particularité à l'analyse de l'admissibilité des lésions professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel.

Nouvelle orientation

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel a deux ans pour produire une réclamation à la CNESST.

De plus, deux nouvelles présomptions se sont ajoutées à la LATMP afin de faciliter la preuve permettant la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

La première est une présomption de lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel (article 28.0.2 LATMP). Pour que cette présomption puisse s'appliquer, le travailleur doit démontrer par prépondérance de preuve les conditions suivantes :

- la présence d'une maladie qui survient dans les trois mois après que le travailleur a subi de la violence à caractère sexuel; et
- la violence à caractère sexuel qui survient sur les lieux du travail.

Quant à la deuxième présomption (article 28.0.1 LATMP), il s'agit d'une présomption de la notion de « par le fait ou à l'occasion du travail ». Le travailleur peut démontrer par une preuve prépondérante les conditions qui suivent :

- une blessure ou une maladie qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur; et
- commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.

¹ Note d'information 2024-03-27 Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Si les conditions d'application prévues à l'article 28.0.1 sont présentes, la blessure ou la maladie est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion du travail et le travailleur démontre ainsi les conditions de l'article 2 de la LATMP.

Application de la nouvelle orientation

Cette orientation s'applique pour les réclamations reçues à compter du 27 septembre 2024.

Les documents suivants ont été modifiés en conséquence :

- Politique 1.01 Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité;
- Politique 1.02 L'admissibilité de la légion professionnelle;
- Lettre type 02-405 Refus d'une réclamation pour accident du travail, une nouvelle option à la variable X0973 (et X1973 pour la version anglaise) pour le délai de production de la réclamation a été créée;
- Formulaire Réclamation du travailleur;
- Guide des lésions psychologiques, disponible dans la Banque des connaissances en réparation.

Annexe Cadre juridique

Délais

270 : « Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets ou a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ou s'il décède de cette lésion, son bénéficiaire, produit sa réclamation à la CNESST sur le formulaire *Réclamation du travailleur*, dans les six mois de la lésion ou du décès, selon le cas. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion. »

271 : « Le travailleur ayant subi une lésion professionnelle autre qu'une maladie professionnelle qui ne le rend pas incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion ou celui à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire pour la période des 14 premiers jours suivant le début de l'incapacité, quelle que soit la durée de cette incapacité, produit sa réclamation à la CNESST, s'il y a lieu, sur le formulaire *Réclamation du travailleur*, dans les six mois de sa lésion. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion. »

272 : « Le travailleur atteint d'une maladie professionnelle ou s'il en décède, son bénéficiaire, produit sa réclamation à la CNESST, sur le formulaire *Réclamation du travailleur*, dans les six mois de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur ou de son bénéficiaire, qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou qu'il en est décédé, selon le cas. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans où il est porté à sa connaissance qu'il est atteint de cette maladie. »

Présomptions

28.0.1 : « Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur. »

28.0.2 : « Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle ».

Avis d'option

443 : « Un bénéficiaire qui peut tenter une action en responsabilité civile doit faire option et en aviser la Commission dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans de l'accident du travail, de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de la lésion professionnelle.

Cependant, le bénéficiaire qui peut tenter une action en responsabilité civile pour une faute visée dans le paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 441 doit faire option et en

aviser la Commission au plus tard six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, au plus tard deux ans après la date de l'aveu ou du jugement final de déclaration de culpabilité.

À défaut de faire l'option prévue par le premier ou le deuxième alinéa, le bénéficiaire est réputé renoncer aux prestations prévues par la présente loi.

452 : « Le travailleur ou son bénéficiaire doit aviser la CNESST par écrit de son option dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans de l'accident ou de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de cette lésion. À cette fin, il complète le formulaire *Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Procédure interne

Traiter une réclamation de lésion physique et/ou psychologique secondaire à de la violence à caractère sexuel

Publié le 09/02/2026

Objectifs

L'objectif de cette tâche est de traiter une réclamation avec lésion psychologique et/ou physique à la suite d'un geste à caractère sexuel ou secondaire à du harcèlement sexuel, en respectant les orientations et politiques en vigueur et de rendre la décision d'admissibilité dans un délai de 15 jours à la réception de tous les documents requis pour le traitement de la réclamation. Les documents requis sont une ADR ou une RTR ainsi qu'une ATM ou un RME.

Cette procédure s'applique pour les réclamations reçues AVANT le 27 septembre 2024.

Lorsque nous sommes en présence de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel/agression à caractère sexuel, il est important de suivre les démarches prévues pour les dossiers conjoints secteur SST et secteur NT.

Il faut tenir compte de la sensibilité de l'événement vécue par le travailleur lors des communications et intervention.

Règle(s) de traitement

1. Depuis la sanction de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, prévoit la définition de la violence à caractère sexuel: «Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »
2. Dès la réception d'une réclamation à caractère sexuel, communiquer par téléphone avec le travailleur et l'informer de son droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique et/ou sexuel auprès des normes du travail, y compris dans le cas dans lequel la mise en cause est un tiers.
3. Le délai pour rendre la décision d'admissibilité se calcule entre la date où le dossier est complet et celle où la décision d'admissibilité est rendue.

4. Un dossier est considéré complet lorsqu'une :

- attestation médicale ou un rapport médical a été émis par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur ;
- réclamation du travailleur (RTR) ou un avis de demande de remboursement de l'employeur (ADR) est dûment complété.

5. Dans certaines circonstances, des informations complémentaires sont nécessaires pour l'analyse de la décision, tel que :

- les notes cliniques de consultation consécutives à l'événement. En cas de besoin supplémentaire, contacter votre conseiller en indemnisation. S'assurer d'élaguer tous les documents reçus contenant de l'information qui ne concerne par la réclamation/événement. Au besoin, vous référer aux documents concernant la DDC ;
- la description détaillée des faits ;
- des explications concernant les délais (déclaration, consultation, poursuite du travail régulier) ;
- l'obtention du sommaire d'enquête en matière de harcèlement psychologique lorsqu'il s'agit d'un dossier conjoint avec les NT;
- une consultation au bureau médical ou avec le conseiller en indemnisation ;
- toutes informations pertinentes et nécessaires.

6. Advenant le cas où la réclamation aurait été ouverte par erreur, la réclamation doit être annulée dans le navigateur.

- Au panorama RADM EDA:
 - Inscrire « REF » au champ Décision et « NAC » au champ motif;
 - Inscrire « N » aux émissions des lettres;

7. Chaque étape de traitement doit être consignée aux notes évolutives ayant un titre significatif.
8. La documentation démarche client doit être respectée. Porter une attention particulière aux critères de nécessité et de pertinence.
9. Si la réclamation d'un travailleur est produite hors-délai et que celui-ci indique qu'il n'a pas déposé la réclamation avant car il attendait la finalité d'un processus d'arbitrage de convention collective ou d'une décision du TAT, voir avec son CI. Celui-ci pourra se référer au support-conseil pour l'application de l'article 272.1 LATMP.
10. Si la réclamation nécessite de consulter le service de médecin-conseil, communiquer par Team avec Dr Mathieu Savaria-Houde ou le Dre Anick Dupont. Si une activité de demande d'information doit être envoyé au médecin-conseil, il faut l'assigner directement dans le casier d'activité du Dr Mathieu Savaria-Houde ou le Dre Anick Dupont.

Étapes de traitement

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
1	DÉ	<p>Prendre en charge la réclamation en se référant au document Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prise en charge de la réclamation (lecture, analyse des éléments à questionner) ; • La recherche d'information (communication avec le travailleur et l'employeur, obtention de documents médicaux, etc.) ; <ul style="list-style-type: none"> ○ Faire un appel au T dès la réception du dossier pour valider l'intention face au secteur NT et lui donner les informations concernant les recours possibles. Se référer au document Mécanisme de suivi des dossiers conjoints 	AI	

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
		<p>de harcèlement psychologique / sexuel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Si le dossier n'est pas conjoint: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avant de demander une version des faits écrite au T, vérifier s'il préfère donner la version verbalement ou par écrit. S'il souhaite fournir une version écrite, lui expliquer les éléments demandés, que l'employeur peut avoir accès à la version des faits et que celle-ci doit être dépersonnalisée. Envoyer une demande par écrit (Lettre 03-001 ou messagerie PES) avec les mêmes informations. Ne jamais envoyer d'activité au «soutien spécialisé» pour la demande de version des faits). Convenir d'un délai raisonnable avec le T pour l'obtention de sa version de faits. ▪ Si un message est laissé, attendre 48 heures. Après ce délai, faire une deuxième relance et attendre 72 heures. ▪ Si aucune réponse après ce délai, envoyer une lettre de demande de renseignement au travailleur en lui laissant un délai de 10 jours ouvrables (ce délai peut être modulé en fonction du dossier) . Mentionner dans la lettre que si aucune réponse n'est reçue de la part du T après ce délai, une décision sera rendue avec les éléments contenus actuellement au dossier. ▪ Si le mise en cause est l'employeur, se référer à son CI avant d'envoyer une copie de dossier. Celui-ci peut aller vérifier auprès de l'accès à l'information (coordo_acces@cnesst.gouv.qc.ca) la façon de traiter les informations pouvant se retrouver au dossier ▪ Même si l'employeur est le mise en cause, il faut communiquer avec ce dernier, afin de recueillir les informations nécessaires à l'analyse de la réclamation. 		

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
		<ul style="list-style-type: none"> • L'analyse de l'information obtenue: <ul style="list-style-type: none"> ○ Si après analyse de l'admissibilité, la réclamation semble être refusable, vérifier la conformité de l'orientation avec son CI avant de rendre la décision. ○ Vérifier de nouveau le fichier d'arrimage NT-SST avant de rendre la décision <p>**Lorsque nous sommes en présence d'une possibilité de dossier conjoint avec le secteur NT pour du harcèlement psychologique et/ou sexuel, il est important de se référer à la procédure suivante : Mécanisme de suivi des dossiers conjoints de harcèlement psychologique / sexuel</p>		
2	OSI	<p>Rendre la décision d'admissibilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger la note OSI - Analyse de l'admissibilité. 	AI	

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
3	Téléphone	<p>Communiquer avec les parties.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lors d'un refus, l'agent d'indemnisation doit communiquer verbalement la décision au travailleur avant de rendre la décision; • Lors d'une acceptation, l'agent d'indemnisation doit communiquer avec l'employeur si ce dernier avait des commentaires d'opposition. 	AI	
4	OSI	<p>Établir la base salariale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger la note OSI - Analyse de la base salariale; 	AI	
5	ROSD	<p>Compléter l'accès au régime via le navigateur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de la catégorie de la réclamation AP ou MP et la modifier via RGRI MBP au besoin; 	AI	

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
		<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer du bon SDF et le modifier ou l'inscrire via RGRI MIE au besoin; <ul style="list-style-type: none"> ○ Si une activité de type « Recherche DEXP » est présente au sous-onglet « Activités », il faut modifier le statut pour « Terminée ». • Émettre les lettres de décision LS 02-401, LS 02-402, LS 02-405 (Exemple Lettre Refus) 		
6	ROSD OSI	<p>Modifier l'imputation au dossier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que le dossier soit secondaire à de la violence à caractère sexuel en se fiant à la définition: « Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.» • Suivre les étapes dans l'aide-mémoire Désimputation VCS afin d'inscrire l'imputation à l'ensemble des employeurs. Cette transaction doit être complétée le jour même de la décision d'admissibilité afin que la lettre d'imputation 15-400 ne soit pas générée automatiquement. • Rédiger une note OSI <ul style="list-style-type: none"> ○ Titre: Imputation – article 327 par. 4 LATMP (Lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel) 	AI	

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
		<ul style="list-style-type: none"> ○ Dans la section légale inscrire: Compte tenu que la lésion professionnelle découle de la violence à caractère sexuel, le coût des prestations est imputé à l'ensemble des employeurs. <p>**Prendre note que la présente démarche s'applique aux employeurs réguliers seulement. Les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations – ETP sont exclus.</p>		
7	ROSD	<p>Réaliser les actions à l'outil de suivi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser les actions ROSD selon les informations de réalisation du document; • Inscrire les actions nécessaires pour le suivi de dossier et de surpayé. <p>Si un dossier est refusé:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérifier que les frais à rembourser seront payés, dans le cas d'un refus (frais à un professionnel de la santé non participant à la RAMQ) 	AI	
8	DÉ	<p>Terminer l'activité « Admissibilité AT/MP » .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accéder à la fiche de suivi « Accès régime AT/MP » au niveau « Réclamations », onglet « Suivi admissibilité »; 	AI	

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
		<ul style="list-style-type: none"> • Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » à « Terminée ». 		
9	DÉ	<p>Compléter la fiche de suivi et assigner le dossier au bon dépôt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivre les étapes de la fiche « Compléter la fiche de suivi d'admissibilité » et passer à l'étape suivante • Si le dossier demeure à la DGAR <ul style="list-style-type: none"> ○ Assigner le dossier au poste Assignation fiche-dossier ORI: • Se rendre au niveau «Événements» du dossier électronique, au sous-onglet «Activités» <ul style="list-style-type: none"> ○ Inscrire au champ «Commentaires» de l'activité de type «Dossier assigné», créer lors de l'assignation du dossier <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inscrire les diagnostics acceptées au dossier 	AI	
10	DÉ	<p>Informé la DGRT qu'il s'agit d'un dossier relié à de la violence à caractère sexuel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer une activité au Cas avec risque de la DGRT <ul style="list-style-type: none"> ○ Activité: «Notification à l'intervenant» 	AI	

Étapes	Outils	Descriptions	Intervenants concernés	Précisions
		<ul style="list-style-type: none">○ Assigné à : «XX-CAR»○ Commentaire: «Dossier relié à de la violence à caractère sexuel» <p>L'intervenant de la DGRT en charge du dossier contactera l'AI de la DGAR pour échanger des informations en suivant la procédure: Mécanisme de communication entre la DGAR et la DGRT pour les dossiers reliés à de la violence à caractère sexuel</p>		

Titre du document

Traiter l'admissibilité d'une réclamation de lésion psychologique à la suite d'un stress aigu ou chronique

[Traiter l'admissibilité d'une réclamation de lésion psychologique à la suite d'un stress aigu ou chronique](#)

Objectif(s)

- Traiter une réclamation de lésion psychologique à la suite d'un stress aigu ou d'un stress chronique en respectant les orientations et politiques en vigueur.

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation

Conseiller en indemnisation

Contexte d'application

1. Cette instruction de travail concerne les agents d'indemnisation de la Direction générale de l'admissibilité des réclamations (DGAR).
2. La décision d'admissibilité doit être rendue dans un délai de 15 jours à la suite de la réception de tous les documents requis pour le traitement.
3. Une réclamation est complète lorsque les documents suivants sont présents au dossier:
 - Attestation médicale (ATM) ou rapport médical d'évolution (RME) émis par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur (PSQAC). Un dentiste, un médecin, un optométriste et une infirmière praticienne spécialisée (IPS) sont considérés comme des PSQAC;
 - Réclamation du travailleur (RTR) ou avis de demande de remboursement de l'employeur (ADR) dûment complété.
4. Dans certaines circonstances, des informations complémentaires sont nécessaires pour l'analyse de la décision, telles que :
 - Les notes cliniques;
 - La description détaillée des faits;
 - Des explications concernant les délais (déclaration, consultation, poursuite du travail régulier);
 - La déclaration de témoins;
 - L'obtention du sommaire d'enquête en matière de harcèlement psychologique;
 - Une consultation au bureau médical ou avec le conseiller en indemnisation;
 - Toutes autres informations pertinentes et nécessaires.

5. Lorsqu'il y a présence de harcèlement psychologique, il est important de suivre les démarches prévues pour les dossiers conjoints des secteurs SST et NT inscrites à l'instruction de travail [Mécanisme de suivi des dossiers conjoints de harcèlement psychologique / sexuel](#)
6. Pour les dossiers secondaires à du harcèlement psychologique, si la réclamation d'un travailleur est produite hors délai et que celui-ci indique qu'il n'a pas déposé la réclamation avant, car il attendait la finalité d'un processus d'arbitrage de convention collective ou d'une décision du TAT, consulter son conseiller en indemnisation (CI).
7. Consulter le support-conseil pour l'application de l'article [272.1](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).
8. Lors de communication auprès du travailleur, il est important de l'informer que si sa réclamation de lésion psychologique est acceptée, pour que la CNESST puisse défrayer les coûts relatifs à son suivi psychologique, il devra choisir un fournisseur autorisé à la CNESST.

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Récupérer et prendre en charge une activité « Admissibilité AT/MP » au dépôt**

- Sélectionner le dépôt approprié;
- Cliquer sur « Exécuter »;
- Modifier le statut de l'activité à « En traitement ».

N.B. L'assignation du dossier s'effectue automatiquement à l'agent d'indemnisation.

Étape 2

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur

Titre de l'étape : **Prendre connaissance des documents présents au dossier et identifier les informations manquantes pour l'analyse de la recevabilité et de l'admissibilité de la réclamation**

- Prendre en charge la réclamation en se référant aux documents :
 - [Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique;](#)
 - [Mécanisme de suivi des dossiers conjoints de harcèlement psychologique / sexuel.](#)

- Consulter les documents reçus au dossier électronique, les notes évolutives et l'outil de recherche d'information, s'il y a lieu;
- Identifier les informations ou les documents manquants.

Si la réclamation a été ouverte par erreur :

- Annuler la réclamation au navigateur :
 - Au panorama RADM EDA :
 - Inscrire « REF » au champ Décision et « NAC » au champ motif;
 - Diagnostic : Erreur ouverture;
 - Inscrire « N » aux émissions des lettres.

Étape 3

Outil(s) requis : Navigateur

Titre de l'étape : Commander les documents manquants pour l'analyse du dossier, s'il y a lieu

- Acheminer la lettre correspondante au document manquant;
 - Avis de demande de remboursement (ADR) : LS 03 103;
 - Réclamation du travailleur (RTR), si une ADR est présente au dossier: LS 03004.
 - Si la RTR est incomplète, ou s'il manque plus d'un document : LS 03 001.
- Vérifier si certains documents complémentaires sont nécessaires :
 - Formulaire Avis d'option en vertu de la LATMP : LS 03 140
 - Notes cliniques : Attention, la section 9 de la RTR doit préalablement être signée;
 - Utiliser le formulaire OSI de demande de notes cliniques ou via la lettre LS 03-005.
 - [Lettre de confirmation du statut LIAE](#) : voir l'étape suivante.
- Au besoin, consulter le document de référence [Gabarit – documents manquants LS 03 001 - admissibilité](#).

Étape 4

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur/Courriel

Titre de l'étape : Demander la contresignature à l'employeur Emploi et développement social Canada (EDSC), pour les dossiers LIAÉ ouverts sans avoir obtenu la contresignature

- Préparer la [lettre de confirmation du statut LIAE](#) en consultant la [Note d'orientation des travailleurs visés par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État \(LIAÉ\)](#);
- Transmettre à l'employeur, en copie conforme au travailleur, la lettre de confirmation du statut LIAE, l'ADR ou la RTR

Adresse de l'employeur :

Emploi et Développement social Canada
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail
Unité des opérations des réclamations
165, rue Hôtel-de-Ville
Phase II, 9^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J2

- Déposer la lettre au dossier électronique;
 - Niveau : réclamant
 - Rubrique : information
 - Type : lettre réclamant
- Inscrire une action 12 à l'outil de suivi ROSD.
 - Date d'échéance : 30 jours plus tard;
 - Remarque : contresignature reçue.

Si la lettre de confirmation du statut LIAE a déjà été envoyée :

- S'assurer que le délai de 30 jours est échu avant de poursuivre les démarches;
- Si la contresignature est reçue avant la date d'échéance, passer à l'étape suivante.

Après le délai de 30 jours, si la contresignature est toujours manquante au dossier :

- Effectuer une relance à EDSC à l'adresse suivante [NC FWCS-SFIAT CLAIMS-RECLAMATIONS-GD@hrsdcc.gc.ca](mailto:NC_FWCS-SFIAT_CLAIMS-RECLAMATIONS-GD@hrsdcc.gc.ca);
 - **Titre du courriel** : Obtention de la contresignature pour un dossier CNESST;

- **Corps du message** : Bonjour, le dossier du travailleur Nom du travailleur / Numéro dossier / a été ouvert à la CNESST. Nous vous avons acheminé une lettre le XXXXX. Nous comptons sur vous afin d'obtenir la contresignature le plus rapidement possible. Ceci nous permettra de poursuivre l'étude de la réclamation.
- Inscrire une action 12 à l'outil de suivi (ROSD).
 - Date d'échéance : 30 jours plus tard;
 - Remarque : contresignature reçue.

Si à la suite du délai de 30 jours, nous n'avons pas reçu la contresignature d'ESDC :

- Aviser votre conseiller en indemnisation (CI);
- Le conseiller en indemnisation (CI) doit aviser les conseillers au contenu de la non-obtention de la contresignature :
 - Envoyer un courriel à dgar-conseillers_aux_contenus@cnesst.gouv.qc.ca.

Étape 5

Outil(s) requis : Téléphone / Messagerie sécurisée

Titre de l'étape : **Obtenir les informations manquantes auprès des parties ou des ressources concernées, s'il y a lieu**

- Communiquer avec le travailleur, l'employeur et leur représentant, s'il y a lieu via la PES ou par téléphone.

Cueillette d'informations auprès du travailleur :

- Obtenir les informations nécessaires à l'analyse de la recevabilité (personne, lieu, délai);
- Obtenir les informations nécessaires pour évaluer l'admissibilité de la réclamation;
- Valider l'adresse complète ainsi que le numéro de téléphone inscrits au système et apporter les modifications nécessaires, si ce n'est déjà fait;
- Consigner les informations aux notes évolutives dans une note de type « Accès au régime ».

Cueillette d'informations auprès de l'employeur :

- Obtenir les commentaires de l'employeur;
- Obtenir les informations nécessaires pour établir la base salariale;
- Consigner les informations aux notes évolutives dans une note de type « Accès au régime ».

Étape 6

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : Analyser la recevabilité

- Vérifier si les critères de recevabilité sont respectés.

Au besoin, consulter la [Politique 1.02 L'admissibilité de la lésion professionnelle](#).

Personne

- Lorsque le travailleur a coché sur la RTR la case *propriétaire, associé, dirigeant, membre du conseil d'administration, travailleur autonome ou domestique* :
 - Communiquer avec le travailleur et préciser la situation dans sa demande.
- Effectuer une demande de validation du statut auprès du financement en suivant les consignes inscrites à l'instruction de travail [Valider le statut du travailleur et le numéro d'expérience de l'employeur auprès du financement](#);
 - Voici certaines situations devant être validées:
 - Le statut (statut de travailleur, de travailleur domestique, de travailleur autonome ou travailleur autonome considéré travailleur);
 - Une personne qui détient une protection personnelle auprès de la CNESST (dirigeant, employeur, membre du conseil d'administration d'une personne morale, travailleur autonome, domestique, ressource intermédiaire (RI) ou ressource de type familial (RTF)).
 - Demander le montant de cette protection et la date de début de la couverture.
 - Un employeur qui a souscrit à une protection pour ses travailleurs bénévoles;
 - Un employeur dans les cas d'employeurs multiples;
 - Un employeur hors Québec ayant un établissement au Québec.
- Au besoin, consulter la [Politique 1.04 : Les personnes admissibles](#).

Lieu

- S'il s'agit d'une réclamation avec avis d'option, consulter les documents suivants :
- [Traiter l'admissibilité d'une réclamation nécessitant le formulaire « Option en vertu de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles »](#);
- [Politique 1.05 : Les conditions territoriales : lieu où se produit la lésion professionnelle](#);
- [Guide Hors-Québec \(lieu\)](#) et le [cadre de référence des dossiers Hors-Québec](#)

Délai

- Consulter la [Politique 1.01 : Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#).

Si la réclamation est recevable :

- Passer à l'étape suivante;

Si la réclamation est non recevable :

- Refuser la réclamation;
 - Rédiger une note évolutive « Analyse de l'admissibilité »;
 - Passer à l'étape 8.

Étape 7

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Analyser l'admissibilité de la réclamation en vertu des articles [28](#), [2](#), [29](#) et [30](#) de la LATMP.**

Effectuer l'analyse de l'admissibilité en tenant compte de toute l'information reçue et de l'ensemble des dossiers du travailleur à la CNESST en suivant le [Guide des lésions psychologiques - aspects médicaux](#), le [Cadre de référence - Stress chronique](#), le [Cadre de référence - Stress aigu](#), [La démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique](#) et le [Mémento](#), si nécessaire;

- Consulter le médecin-conseil, afin d'obtenir son opinion sur la relation entre le diagnostic et l'événement, s'il y a lieu;
- Consigner l'analyse dans une note évolutive « Analyse de l'admissibilité »;
 - Inscrire les faits ainsi que le détail des motifs ayant justifié l'application ou non des articles concernés;
 - Inscrire la date de disponibilité de toutes les informations requises pour l'analyse de l'admissibilité de la réclamation dans la partie « Résumé de l'analyse ».

Étape 8

Outil(s) requis : OSI / Téléphone / MonEspace

Titre de l'étape : **Communiquer avec les parties pour expliquer la décision**

Lors d'un refus :

- Communiquer avec le travailleur pour l'informer de la décision d'admissibilité.

Si le travailleur **est joint** :

- L'informer des éléments suivants :
 - Les motifs du refus
 - La présence d'un surpayé pour la période obligatoire et convenir d'une modalité de recouvrement, s'il y a lieu
 - L'arrêt des traitements, le cas échéant
 - Ses droits de contestation de la décision
- Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » pour « À traiter » et inscrire un suivi au champ « Commentaire » pour le lendemain : « JJ/MM Voute » OU « JJ/MM Périphérique » si un surpayé est présent;
- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Si le travailleur **n'a pu être joint** :

- Communiquer l'information qu'une décision a été rendue au dossier et qu'elle lui sera transmise par la poste ou via la PES;
- Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » pour « À traiter » et inscrire un suivi au champ « Commentaire » dans 3 jours de la décision : « JJ/MM Voute » OU « JJ/MM Périphérique » si un surpayé est présent;
- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Lors d'une acceptation :

- Communiquer avec l'employeur si ce dernier avait des commentaires d'opposition;
- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Étape 9

Outil(s) requis : Navigateur / ROSD

Titre de l'étape : **Compléter les transactions informatiques concernant l'admissibilité.**

- Compléter l'admissibilité via l'« Accès au régime » au Navigateur **OU** manuellement via les panoramas informatiques suivants :
 - Au besoin, consulter la section « Face cachée de l'accès au régime » au [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

Au panorama RGRI MBP :

- S'assurer que la bonne catégorie de dossier (AP ou MP) est inscrite à la page 3, le modifier au besoin.

Au panorama RSAS CAS :

- S'assurer que le stade de traitement de la réclamation est à « T », le modifier au besoin via RSAS MAS.

Au panorama RGRI MIE :

- S'assurer que le bon numéro d'expérience est inscrit, le modifier au besoin.

Au panorama RADM EDA :

- Enregistrer l'admissibilité :
 - Accepté : ACC REG
 - Accepté : NAF SPT
 - Refusé : REF NAC

Au panorama RGRI MRE :

- Rembourser la période obligatoire, s'il y a lieu.

Étape 10

Outil(s) requis : Navigateur / ROSD

Titre de l'étape : **Émettre les lettres au travailleur, à l'employeur et à leur représentant, s'il y a lieu**

- Suivre les indications concernant l'émission des lettres d'admissibilité indiquées à l'« Accès au régime »;

Ou

- Émettre les lettres de décision d'admissibilité manuellement, si celles ci ne sont pas émises automatiquement, au panorama RLST :
 - Décision d'admissibilité acceptée LS 02-401 au travailleur et à son représentant, s'il y a lieu;
 - Décision d'admissibilité acceptée LS 02-402 à l'employeur et à son représentant, s'il y a lieu;
 - Décision d'admissibilité refusée LS 02 405 au travailleur, en copie conforme à l'employeur et à leur représentant, s'il y a lieu.
 - Consulter : [Exemple de lettre de refus.](#)

Dans le cas où il s'agit d'un employeur ETP (ne pas réclamer le surpayé au travailleur):

- Suivre les étapes: [Traitement des surpayés sans déboursés](#)
 - Il n'y a pas de mise en demeure à faire parvenir à l'employeur ETP;
 - Envoyer la LS 11 110 au travailleur et en copie conforme à l'employeur.

S'il s'agit d'une décision **non recevable ou non admissible**, passer à l'étape 13.

Étape 11

Outil(s) requis : Navigateur

Titre de l'étape : **Inscrire la couverture de médicaments, s'il y a lieu**

Au navigateur :

- Accéder à la section « Structure des rubriques et des pièces »;
- Sélectionner le dossier « Autres transactions de consultation »;
- Cliquer sur la fiche « Médicament »;
- Cliquer sur l'icône « Couverture de médicaments »;

- Valider le diagnostic accepté qui est indiqué dans la fenêtre « Couverture de médicaments ».
 - Cliquer sur l'icône « Ajouter » :
 - Sélectionner le profil;
 - Sélectionner la date du début de la couverture;
 - Cliquer sur « Enregistrer ».

Étape 12

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Établir la base salariale et autoriser les indemnités de remplacement du revenu**

N.B. Si les informations concernant un arrêt de travail ou une ATT ne semblent pas contemporaines, il est possible de vérifier avec le travailleur ou l'employeur avant d'autoriser les IRR.

Pour les travailleurs ayant plus d'un emploi :

- Envoyer au travailleur, via la PES, le [Gabarit de lettre et de message PES travailleur - Double emploi](#) et lui laisser un délai de 5 jours pour répondre.
- Au niveau « Réclamation », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité ».
 - Créer l'activité « Base salariale IRR à E » ou « Base salariale IRR à T » à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité selon le récipiendaire des versements des IRR.
 - Indiquer au champ « Commentaire »: 2 emplois;
 - Indiquer au champ « Description »: SANS BS;
 - Inscrire une date d'échéance à 10 jours suivant la date de création de l'activité;
 - Sélectionner : « Équipe dédiée » : « 47 – Périphérique ».

Étape 13

Outil(s) requis : ROSD / OSI / DÉ

Titre de l'étape : **Créer et finaliser les activités et les actions requises, s'il y a lieu**

- Réaliser et/ou inscrire des actions ROSD;

- Consulter le document : [Traitement actions ROSD](#).
- Traiter le RMF;
- Traiter les demandes d'autorisation;
- Traiter les frais (action 28);
- Effectuer les copies de dossier;
- S'assurer que tous les appels sont retournés et finaliser les activités liées à ceux-ci;
- « Terminer » les activités traitées au dossier électronique;
- Compléter l'outil: préautorisation des frais, s'il y a lieu;
 - Compléter RNEP et inscrire à qui le frais est remboursable.
- Traiter l'imputation;

- Si un dossier est refusé :
 - Traiter le surpayé de la période obligatoire;

 - Créer l'activité pour assurer le suivi du surpayé.
 - Accéder au niveau « Réclamations », onglet « Suivi admissibilité »;
 - Cliquer sur le lien « Type de fiche » pour accéder à la fiche;
 - Créer une activité:
 - Type: Surpayé dossier finalisé;
 - Date de début: Modifier la date du jour de l'activité pour ajouter 35 jours de la décision de refus;
 - Équipe dédiée: 47 – Périphérique.

 - Vérifier que les frais à rembourser seront payés, dans le cas d'un refus (frais à un professionnel de la santé non participant à la RAMQ) :

- Créer les activités nécessaires à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité, s'il y a lieu;
 - Traiter le REM – AIPP.;

Étape 14

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Terminer l'activité « Admissibilité AT/MP »**

- Au niveau « Réclamation », sous l'onglet « Suivi admissibilité », accéder à la fiche de suivi « Accès régime AT/MP »;

- Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » à « Terminée ».

Étape 15

Outil(s) requis : OSI / DÉ

Titre de l'étape : **Assigner le dossier au bon dépôt**

- Assigner le dossier au bon dépôt ou en DGRT
- Se rendre au niveau « Événements » du dossier électronique, au sous-onglet « Activités »;
- Inscrire au champ « Commentaires » de l'activité de type « Dossier assigné », créée lors de l'assignation du dossier, l'information appropriée;
 - **Pour les dossiers assignés aux cas avec risques (CAR) :**
 - Inscrire uniquement le ou les diagnostics psychologiques ainsi que s'il s'agit d'un cas grave
- **Inscrire également toutes informations pertinentes ou particularités du dossier, par exemple :**
 - Arrêt des IRR / non-autorisation des IRR
 - RMF non conforme
 - ATM sans date de consolidation, mais moins de 14 jours
 - DX en suspens

Titre du document

Traiter une réclamation de lésion physique et/ou psychologique secondaire à de la violence à caractère sexuel (VCS)

[Traiter une réclamation de lésion physique et/ou psychologique secondaire à de la violence à caractère sexuel \(VCS\)](#)

Objectif(s)

- Traiter une réclamation de lésion psychologique et/ou physique à la suite d'un geste à caractère sexuel ou secondaire à du harcèlement sexuel, en respectant les orientations et politiques en vigueur.

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation

Contexte d'application

1. La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail prévoit la définition de la violence à caractère sexuel: «*Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.* »
2. Cette instruction de travail concerne les réclamations ayant été déposées à compter du 27 septembre 2024. Pour les réclamations reçues avant cette date, suivre [la procédure interne Traiter une réclamation de lésion physique et/ou psychologique secondaire à de la violence à caractère sexuel.](#)
3. Dès la réception d'une réclamation à caractère sexuel, il est nécessaire de communiquer par téléphone avec le travailleur et l'informer de son droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique et/ou sexuel auprès du secteur Normes du travail (NT), y compris lorsque le mis en cause est un tiers.
4. La décision d'admissibilité doit être rendue dans un délai de 15 jours à la suite de la réception de tous les documents requis pour le traitement.
5. Une réclamation est complète lorsque les documents suivants sont présents au dossier:

- a. Attestation médicale (ATM) ou rapport médical d'évolution (RME) émis par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur (PSQAC). Un dentiste est considéré comme un PSQAC;
 - b. Réclamation du travailleur (RTR) ou avis de demande de remboursement de l'employeur (ADR) dûment complété.
6. Dans certaines circonstances, des informations complémentaires sont nécessaires pour l'analyse de la décision, tel que :
- a. Les notes cliniques de consultation consécutives à l'événement. En cas de besoin supplémentaire, contacter votre conseiller en indemnisation. S'assurer d'élaguer tous les documents reçus contenant de l'information qui ne concerne pas la réclamation ou l'événement. Au besoin, vous référer aux documents concernant la documentation de la démarche du client (DDC);
 - b. La description détaillée des faits;
 - c. Des explications concernant les délais (déclaration, consultation, poursuite du travail régulier);
 - d. L'obtention du sommaire d'enquête en matière de harcèlement psychologique, **dans certains cas**, lorsqu'il s'agit d'un dossier conjoint avec les NT;
 - e. Une consultation au bureau médical ou avec le conseiller en indemnisation;
 - f. Toutes informations pertinentes et nécessaires.
7. Pour faire ouvrir un nouvel événement de rechute, récurrence ou aggravation (RRA) RRA, consulter la procédure interne [Demander l'ouverture d'une nouvelle réclamation pour un nouvel événement ou pour une RRA](#).
8. La documentation de la démarche du client (DDC) doit être respectée. Se fier au Cadre de référence de la documentation de la démarche du client (DDC). Et l'[Aide-mémoire de la documentation de la démarche du client \(DDC\)](#). Porter une attention particulière aux critères de nécessité et de pertinence.
9. Si la réclamation d'un travailleur est produite hors délai et que celui-ci indique qu'il n'a pas déposé la réclamation avant, car il attendait la finalité d'un processus d'arbitrage de convention collective ou d'une décision du TAT, voir avec son conseiller en indemnisation (CI). Celui-ci pourra se référer au support conseil pour l'application de l'article [272.1 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) (LATMP).

10. Si la réclamation nécessite de consulter le médecin-conseil, communiquer par TEAMS avec Dr Mathieu Savaria-Houde ou Dre Anick Dupont. Si une activité de demande d'information doit être envoyée au médecin-conseil, il faut l'assigner directement dans le casier d'activité du Dr Mathieu Savaria-Houde ou de la Dre Anick Dupont.
11. Lorsqu'il y a présence de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel/agression à caractère sexuel, il est important de suivre les démarches prévues pour les dossiers conjoints des secteur Santé et sécurité du travail (SST) et NT.
12. Il faut tenir compte de la sensibilité de l'événement vécu par le travailleur lors des communications et intervention.
13. Le ministre a octroyé une aide financière à l'organisme Juripop afin d'offrir un accompagnement et un soutien juridique gratuit aux personnes victimes de harcèlement psychologique à caractère sexuel en milieu de travail et un soutien juridique gratuit lors d'une réclamation concernant une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel. Ainsi, La CNESST doit référer les travailleurs à l'organisme Juripop lorsque l'admissibilité de la réclamation est refusée, que l'employeur conteste la décision d'admissibilité acceptée ou lors d'une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP, pour un dossier résultant de la VCS.
14. Le représentant de Juripop peut agir comme mandataire pour le dépôt et le traitement des recours appropriés (LNT ou LATMP), et rédiger les demandes de révisions administratives applicables lors d'une décision défavorable de la CNESST. Lorsqu'un représentant Juripop est nommé dans le dossier, suivre les étapes se trouvant dans l'instruction de travail [Enregistrer un représentant au dossier du travailleur](#). À l'endroit prévu pour inscrire le nom du représentant, inscrire: JPOP/PRÉNOM, NOM
15. Lors de communication auprès du travailleur, il est important de l'informer que si sa réclamation de lésion psychologique est acceptée, pour que la CNESST puisse défrayer les coûts relatifs à son suivi psychologique, il devra choisir un fournisseur autorisé à la CNESST.

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur

Titre de l'étape : **Récupérer et prendre en charge une activité au dépôt**

- Sélectionner le dépôt « 47 – spécialisé » ;
- Cliquer sur « Exécuter »;
- Modifier le statut de l'activité à « En traitement ».

Noter que l'assignation du dossier s'effectue automatiquement à l'agent d'indemnisation.

Étape 2

Outil(s) requis : DÉ, Navigateur, ROSD, OSI

Titre de l'étape : **Prendre connaissance des documents présents au dossier et identifier les informations manquantes pour l'analyse de la recevabilité et de l'admissibilité de la réclamation**

- Vérifier si les documents requis pour l'analyse de l'admissibilité sont présents au dossier, soit :
 - La Réclamation du travailleur (RTR) dûment complétée et signée;
 - Le document médical (ATM, RME, RMF ou toute autre pièce médicale) signé par le PSQAC et précisant le diagnostic de la réclamation;
 - Formulaire « Option en vertu de la LATMP » (LS 03-140), si applicable;
 - Notes cliniques s'il y a lieu.
- Prendre en charge la réclamation en se référant au document [Démarche d'analyse d'une réclamation avec lésion psychologique](#).
- Au panorama ROSD :
 - Inscrire une action 99
 - Date : 501212
 - Remarque : VCS

Si la réclamation a été ouverte par erreur :

- Annuler la réclamation au navigateur :
 - Au panorama [RADM EDA](#) :
 - Inscrire « REF » au champ Décision et « NAC » au champ motif;
 - Diagnostic : Erreur ouverture
 - Inscrire « N » aux émissions des lettres.

Étape 3

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur

Titre de l'étape : **Commander les documents manquants pour l'analyse du dossier, s'il y a lieu**

- Acheminer la lettre correspondante au document manquant;
 - Avis de demande de remboursement (ADR) : LS 03 103;
 - Réclamation du travailleur (RTR), si une ADR est présente au dossier: LS 03004.
 - Si la RTR est incomplète, ou s'il manque plus d'un document : LS 03 001.

- Vérifier si certains documents complémentaires sont nécessaires :
 - Formulaire « Option en vertu de la LATMP » : LS 03 140
 - Notes cliniques : Attention, la section 9 de la RTR doit préalablement être signée;
 - Utiliser le formulaire OSI de demande de notes cliniques ou la lettre LS 03-005.
 - [Lettre de confirmation du statut LIAE](#) : voir l'étape suivante.

- Au besoin, consulter le document de référence [Gabarit – documents manquants LS 03 001 admissibilité.](#)

Étape 4

Outil(s) requis : DÉ / OSI / Navigateur/Courriel

Titre de l'étape : **Demander la contresignature à l'employeur Emploi et développement social Canada (EDSC), pour les dossiers LIAÉ ouverts sans avoir obtenu la contresignature**

- Préparer la [lettre de confirmation du statut LIAE](#) en consultant la [Note d'orientation des travailleurs visés par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État \(LIAÉ\)](#);
- Transmettre à l'employeur, avec copie conforme au travailleur, la lettre de confirmation du statut LIAE, l'ADR ou la RTR.

Adresse de l'employeur :

Emploi et Développement social Canada
 Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail
 Unité des opérations des réclamations
 165, rue Hôtel-de-Ville
 Phase II, 9^e étage
 Gatineau (Québec)
 K1A 0J2

- Déposer la lettre au dossier électronique;
 - Niveau : réclamant
 - Rubrique : information
 - Type : lettre réclamant
- Inscrire une action 12 à l'outil de suivi (ROSD).
 - Date d'échéance : 30 jours plus tard;
 - Remarque : contresignature reçue.

Si la lettre de confirmation du statut LIAE a déjà été envoyée :

- S'assurer que le délai de 30 jours est échu avant de poursuivre les démarches;
- Si la contresignature est reçue avant la date d'échéance, passer à l'étape suivante.

Après le délai de 30 jours, si la contresignature est toujours manquante au dossier :

- Faire une relance à EDSC à l'adresse suivante NC-FWCS-SFIAT-CLAIMS-RECLAMATIONS-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca;
 - **Titre du courriel** : Obtention de la contresignature pour un dossier CNESST;
 - **Corps du message** : Bonjour, le dossier du travailleur Nom du travailleur / Numéro dossier / a été ouvert à la CNESST. Nous vous avons acheminé une lettre le XXXXX. Nous comptons sur vous afin d'obtenir la contresignature le plus rapidement possible. Ceci nous permettra de poursuivre l'étude de la réclamation.
- Inscrire une action 12 à l'outil de suivi (ROSD).
 - Date d'échéance : 30 jours plus tard;
 - Remarque : contresignature reçue.

Si à la suite du délai de 30 jours, nous n'avons pas reçu la contresignature d'ESDC :

- Aviser votre conseiller en indemnisation (CI);
- Le conseiller en indemnisation (CI) doit aviser les conseillers au contenu de la non-obtention de la contresignature :
 - Envoyer un courriel à [dgar-conseillers aux contenus@cnesst.gouv.gc.ca](mailto:dgar-conseillers_aux_contenus@cnesst.gouv.gc.ca).

Étape 5

Outil(s) requis : Téléphone / Messagerie sécurisée

Titre de l'étape : **Obtenir les informations manquantes auprès des parties ou des ressources concernées, s'il y a lieu**

Communiquer avec le travailleur :

- Obtenir les informations nécessaires à l'analyse de la recevabilité (personne, lieu, délai);
- Obtenir les informations nécessaires pour évaluer l'admissibilité de la réclamation;
- Valider l'adresse complète ainsi que le numéro de téléphone inscrits au système et apporter les modifications nécessaires, si ce n'est déjà fait;
- Demander au travailleur s'il a l'intention de communiquer avec le secteur Norme du Travail;
 - Se référer au document suivant pour le traitement des dossiers conjoints NT SST : [Mécanisme de suivi des dossiers conjoints de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel](#);
 - S'assurer que le travailleur est informé de ses recours possibles.
 - Noter l'information transmise dans une note évolutive.
- Si le dossier n'est pas conjoint :
 - Avant de demander une version des faits écrite au travailleur, effectuer les démarches suivantes :
 - Vérifier s'il préfère donner la version verbalement ou par écrit;
 - S'il souhaite fournir une version écrite, lui expliquer les informations demandées, que l'employeur peut avoir accès à la version des faits et que celle-ci doit être dépersonnalisée;
 - Envoyer une demande écrite (Lettre 03-001 ou messagerie PES) indiquant les mêmes précisions. Ne jamais envoyer d'activité au « soutien spécialisé » pour la demande de version des faits;
 - Convenir d'un délai raisonnable avec le travailleur pour l'obtention de sa version de faits.
 - Si un message est laissé, attendre 48 heures;
 - Après ce délai, faire une deuxième relance et attendre 72 heures.
 - Si aucune réponse après ce délai :
 - Envoyer une lettre de demande de renseignement au travailleur en lui laissant un délai de 10 jour ouvrable (ce délai peut être modulé en fonction du dossier).
 - Mentionner dans la lettre que si aucune réponse n'est reçue de la part du travailleur après ce délai, une décision sera rendue avec les informations présentes actuellement au dossier.

Cueillette d'informations auprès de l'employeur :

Attention : Même si l'employeur est le mis en cause, il faut communiquer avec ce dernier, afin de recueillir les informations nécessaires à l'analyse de la réclamation.

- Obtenir les commentaires de l'employeur;
- Obtenir les informations nécessaires pour établir la base salariale;
- Consigner les informations aux notes évolutives dans une note de type « Accès au régime ».
- Si le mis en cause est l'employeur :
 - Se référer à son conseiller en indemnisation (CI) avant d'envoyer une copie de dossier. Celui-ci peut aller vérifier auprès de l'accès à l'information (coordo_acces@cnesst.gouv.qc.ca) la façon de traiter les informations pouvant se retrouver au dossier.

Étape 6

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Analyser la recevabilité**

- Vérifier si les critères de recevabilité sont respectés.

Au besoin, consulter la [Politique 1.02 L'admissibilité de la lésion professionnelle](#).

Personne

- Lorsque le travailleur a coché sur la RTR la case *propriétaire, associé, dirigeant, membre du conseil d'administration, travailleur autonome ou domestique* :
 - Communiquer avec le travailleur et préciser la situation dans sa demande.
- Effectuer une demande de validation du statut auprès du financement en suivant les consignes inscrites à l'instruction de travail [Valider le statut du travailleur et le numéro d'expérience de l'employeur auprès du financement](#);
 - Voici certaines situations devant être validées:
 - Le statut (statut de travailleur, de travailleur domestique, de travailleur autonome ou travailleur autonome considéré travailleur);
 - Une personne qui détient une protection personnelle auprès de la CNESST (dirigeant, employeur, membre du conseil d'administration d'une personne morale, travailleur autonome, domestique, ressource intermédiaire (RI) ou ressource de type familial (RTF)).
 - Demander le montant de cette protection et la date de début de la couverture.

- Un employeur qui a souscrit à une protection pour ses travailleurs bénévoles;
- Un employeur dans les cas d'employeurs multiples;
- Un employeur hors Québec ayant un établissement au Québec.
- Au besoin, consulter la [Politique 1.04 : Les personnes admissibles](#).

Lieu

- S'il s'agit d'une réclamation avec avis d'option, consulter les documents suivants :
 - [Traiter l'admissibilité d'une réclamation nécessitant le formulaire « Option en vertu de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles »](#)
 - [Politique 1.05 : Les conditions territoriales : lieu où se produit la lésion professionnelle](#);
 - [Guide Hors-Québec \(lieu\)](#) et le [cadre de référence des dossiers Hors-Québec](#)

Délai

- Consulter la [Politique 1.01 : Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#);
- Consulter [l'article 272.1](#) de la LATMP (délai de 2 ans pour réclamer pour les dossiers VCS)

Si la réclamation est recevable :

- Passer à l'étape suivante.

Si la réclamation est non recevable :

- Refuser la réclamation.
 - Rédiger une note évolutive « Analyse de l'admissibilité »;
 - Passer à l'étape 8.

Étape 7

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Analyser l'admissibilité de la réclamation**

- Effectuer l'analyse de l'admissibilité en tenant compte de toute l'information reçue ainsi que [l'Arbre décisionnel pour l'analyse d'une lésion résultant de la violence à caractère sexuel](#);
http://formation.intra.local.csst.qc.ca/CLIENT/COURS/DIR_DocumentsFormation

/IND/Continu/AdmissibiliteLesionsPsy/DemarcheAnalyseLesionPsy_Après6-10-2021.pdf

- Consulter le médecin-conseil, au besoin;
- Consigner l'analyse dans une note évolutive d'« Accès au régime » ayant pour titre « Analyse de l'admissibilité »;
 - Au besoin, consulter [Exemple de note évolutive - Réclamation de violence à caractère sexuel \(VCS\)](#)
- Inscrire la date de disponibilité de toutes les informations requises pour l'analyse de l'admissibilité de la réclamation dans la partie « Résumé de l'analyse ».

Étape 8

Outil(s) requis : OSI / Téléphone / Messagerie sécurisée

Titre de l'étape : **Communiquer avec les parties pour expliquer la décision**

Lors d'un refus :

- Communiquer avec le travailleur pour l'informer de la décision d'admissibilité.

Si le travailleur **est joint** :

- L'informer des éléments suivants :
 - Les motifs du refus
 - La présence d'un surpayé pour la période obligatoire et convenir d'une modalité de recouvrement, s'il y a lieu
 - L'arrêt des traitements, le cas échéant
 - Ses droits de contestation de la décision
- Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » pour « À traiter » et inscrire un suivi au champ « Commentaire » pour le lendemain : « JJ/MM Voute » OU « JJ/MM Périphérique » si un surpayé est présent;
- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Si le travailleur **n'a pu être joint** :

- Communiquer l'information qu'une décision a été rendue au dossier et qu'elle lui sera transmise par la poste ou via la PES;
- Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » pour « À traiter » et inscrire un suivi au champ « Commentaire » dans 3 jours de la décision : « JJ/MM

Voute » OU « JJ/MM Périphérique » si un surpayé est présent;

- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Lors d'une acceptation :

- Communiquer avec l'employeur si ce dernier avait des commentaires d'opposition;
- Consigner les démarches dans une note évolutive « Accès au régime ».

Étape 9

Outil(s) requis : Navigateur / ROSD

Titre de l'étape : **Compléter les transactions informatiques concernant à l'admissibilité**

- Compléter l'admissibilité via l'Accès au régime au Navigateur **OU** manuellement via les panoramas informatiques suivants :
 - Au besoin, consulter la section « Face cachée de l'accès au régime » au [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).
- S'assurer de compléter la Pré-Codification :
 - Dans l'accès au régime:
 - Sélectionner le genre d'accident
 - Agression sexuelle
 - Harcèlement sexuel
 - OU
 - Au panorama [RADM-EDA](#)
 - À la section lésion psychique, inscrire : « A » ou « C », et cela génèrera les panoramas reliés.

Au panorama RGRI MBP :

- S'assurer que la bonne catégorie de dossier (AP) est inscrite à la page 3, le modifier au besoin.

Au panorama RSAS CAS :

- S'assurer que le stade de traitement de la réclamation est à « T », le modifier au panorama RSAS MAS au besoin.

Au panorama RGRI MIE :

- S'assurer que le bon numéro d'expérience est inscrit, le modifier au besoin.

Au panorama RADM EDA :

- Enregistrer l'admissibilité :
 - Accepté : ACC REG
 - Accepté : NAF SPT
 - Refusé : REF NAC

Au panorama RGRI MRE :

- Rembourser la période obligatoire, s'il y a lieu.

Étape 10

Outil(s) requis : Navigateur / ROSD

Titre de l'étape : **Émettre les lettres au travailleur, à l'employeur et à leur représentant, s'il y a lieu**

- Suivre les indications concernant l'émission des lettres d'admissibilité lors de l'« Accès au régime »;
Ou
- Émettre les lettres de décision d'admissibilité manuellement, si celles-ci ne sont pas émises automatiquement, au panorama RLST :
 - Décision d'admissibilité acceptée LS 02-401 au travailleur et à son représentant, s'il y a lieu.
 - Décision d'admissibilité acceptée LS 02-402 à l'employeur et à son représentant, s'il y a lieu.
 - Décision d'admissibilité refusée LS 02 405 au travailleur, en copie conforme à l'employeur et à leur représentant, s'il y a lieu.
 - Consulter : [Exemple de lettre de refus.](#)
 - Ajouter le texte suivant dans la variable T0002 :
L'organisme Juripop est financé par le ministère du Travail pour vous offrir un accompagnement gratuit dans les circonstances. Vous trouverez des informations à cet égard sur leur page Web : J'ai vécu du harcèlement au travail - Juripop ou en les contactant au 438-798-3368.

Dans le cas où il s'agit d'un employeur ETP (ne pas réclamer le surpayé au travailleur):

- Suivre les étapes : [Traitement des surpayés sans déboursés](#)

- Il n'y a pas de mise en demeure à faire parvenir à l'employeur ETP;
- Envoyer la LS 11 110 au travailleur et en copie conforme à l'employeur.

S'il s'agit d'une décision **non recevable** ou **non admissible**, passer à l'étape 14.

Étape 11

Outil(s) requis : Navigateur

Titre de l'étape : **Inscrire la couverture de médicaments, s'il y a lieu**

Au navigateur :

- Accéder à la section « Structure des rubriques et des pièces »;
- Sélectionner le dossier « Autres transactions de consultation »;
- Cliquer sur la fiche « Médicament »;
- Cliquer sur l'icône « Couverture de médicaments »;
 - Valider le diagnostic accepté qui est indiqué dans la fenêtre « Couverture de médicaments ».
 - Cliquer sur l'icône « Ajouter ».
 - Sélectionner le profil;
 - Sélectionner la date du début de la couverture;
 - Cliquer sur « Enregistrer ».

Au besoin, consulter [Attribuer une couverture de médicaments](#) et [Gérer une couverture de médicaments](#).

Étape 12

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Établir la base salariale et autoriser les indemnités de remplacement du revenu**

N.B. Si les informations concernant un arrêt de travail ou une ATT ne semblent pas contemporaines, il est possible de vérifier avec le travailleur ou l'employeur avant d'autoriser les IRR.

Si les informations sont complètes :

- Rédiger une note évolutive de type « Analyse de la base salariale »;

Pour les travailleurs ayant plus d'un emploi :

- Envoyer au travailleur, via la PES, le [Gabarit de lettre et de message PES travailleur - Double emploi](#) et lui laisser un délai de 5 jours pour répondre.
- Au niveau « Réclamations », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité ».
 - Créer l'activité « Base salariale IRR à E » ou « Base salariale IRR à T » à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité selon le bénéficiaire des versements des IRR.
 - Indiquer au champ « Commentaire »: 2 emplois;
 - Indiquer au champ « Description »: SANS BS;
 - Inscrire une date d'échéance à 10 jours suivant la date de création de l'activité;
 - Sélectionner : « Équipe dédiée » : « 47 – Périphérique ».

Étape 13

Outil(s) requis : ROSD / OSI

Titre de l'étape : **Modifier l'imputation au dossier**

Attention : La présente démarche s'applique aux employeurs réguliers seulement. Les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations – ETP sont exclus.

- S'assurer que le dossier soit secondaire à de la violence à caractère sexuel en se fiant à la définition : « *Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre* »;
- Inscrire l'imputation au dossier tel qu'indiqué à la situation *Enregistrer l'imputation selon l'article 327.4 de l'aide à l'utilisation des systèmes* [Enregistrer les données d'imputation, selon l'article 327.4 ou 328, au panorama RIMP MIG](#);
 - S'il s'agit d'un dossier d'accident de travail, inscrire **ENS**;
 - S'il s'agit d'une malade professionnelle, inscrire **EMP**;
 - Cette transaction doit être complétée le jour même de la décision d'admissibilité afin que la lettre d'imputation 15-400 ne soit pas générée automatiquement.
- Rédiger une note évolutive.
 - **Titre** : Imputation – article 327 par. 4 LATMP (Lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel);
 - **Dans la section « Aspect légal », inscrire** : Compte tenu que la lésion professionnelle découle de la violence à caractère sexuel, le coût des

prestations est imputé à l'ensemble des employeurs.

Si l'imputation n'a pas été modifiée au moment de rendre la décision et que la lettre LS 15-400 a été acheminée :

- Modifier l'imputation au dossier;
 - Émettre la lettre LS 15 022 pour une nouvelle détermination de l'imputation.
 - Écrire qu'il y a une erreur dans la lettre datée du « inscrire la date de la 15 400 »;
 - Choisir la variable X0573, option 3 qui indique qu'on impute la totalité du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités. (Même si c'est écrit que c'est pour un 326).
 - Rédiger une note évolutive pour une nouvelle détermination de l'imputation. (Si la note évolutive a été rédigée auparavant, il faut en rédiger une nouvelle qui explique qu'une erreur a eu lieu et qu'une lettre de nouvelle détermination est nécessaire pour informer que l'imputation a été modifiée.)
 - Copier ce texte dans la note :
Compte tenu qu'une erreur d'imputation s'est glissée au dossier le (inscrire la date de la lettre 15-400). Une nouvelle détermination de l'imputation du coût de la lésion professionnelle est appliquée pour corriger cette erreur. Ainsi, l'imputation est modifiée, selon l'article de loi 327, aliéna 4 de la LATMP, et impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur.
 - Modifier le panorama RIMP-MIG.
 - S'il s'agit d'un dossier d'accident de travail, inscrire ENS;
 - S'il s'agit d'une malade professionnelle, inscrire EMP.

AUS :

[Enregistrer les données d'imputation, selon l'article 327.4 ou 328, au panorama RIMP MIG](#)

Étape 14

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Réaliser les actions à l'outil de suivi**

- Réaliser et/ou inscrire des actions ROSD;

- Traiter le RMF;
- Traiter les demandes d'autorisation;
- Traiter les frais (action 28);

- Effectuer les copies de dossier;

- S'assurer que tous les appels sont retournés et finaliser les activités liées à ceux-ci;

- « Terminer » les activités **traitées** au dossier électronique;

- Compléter l'outil: préautorisation des frais, s'il y a lieu;

- Compléter RNEP et inscrire à qui le frais est remboursable;

- Si un dossier est refusé :
 - Traiter le surpayé de la période obligatoire;
 - Créer l'activité pour assurer le suivi du surpayé.
 - Accéder au niveau « Réclamations », onglet « Suivi admissibilité »;
 - Cliquer sur le lien « Type de fiche » pour accéder à la fiche;
 - Créer une activité:
 - Type: Surpayé dossier finalisé;
 - Date de début: Modifier la date du jour de l'activité pour ajouter 35 jours de la décision de refus;
 - Équipe dédiée: 47 – Périphérique.
 - Vérifier que les frais à rembourser seront payés, dans le cas d'un refus (frais à un professionnel de la santé non participant à la RAMQ).

- Créer les activités nécessaires à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité, s'il y a lieu.
 - Traiter le REM – APIPP.

Étape 15

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Compléter la fiche de suivi et assigner le dossier au bon dépôt**

Si le dossier doit être assigné en DGRT :

- Au niveau « Réclamation », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité »;
 - Entrer dans la fiche de suivi: « Accès régime AT/MP »;

- Modifier le statut de l'activité « Admissibilité AT/MP » à « Terminée »;
- Cliquer sur « Transférer et mettre à jour l'étape »;
- Au champ « Prochaine étape » :
 - Indiquer « Terminée ».
- Dans la section « Réassigner le dossier, en région » :
 - Au champ « Transférer au dépôt » :
 - Sélectionner « CAR ».
- Cliquer sur « Exécuter ».

Étape 16

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Informé la DGRT qu'il s'agit d'un dossier relié à de la violence à caractère sexuel**

- Créer une activité au dossier électronique pour l'équipe des « Cas avec risque » (CAR) de la DGRT concernée.
 - Type : « Notification à l'intervenant »;
 - Commentaire : « Dossier relié à de la violence à caractère sexuel ».
 - Assigné à : « XX-CAR »;