



# GUIDE SUR L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS

Ce document est réalisé par la Direction générale des partenariats, des compétences et du conseil stratégique en collaboration avec les Directions générales des opérations prévention-inspection et la Direction générale des communications.

---

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à [droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca](mailto:droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca).

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2024

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

ISBN 978-2-550-97763-6 (PDF)

Juin 2024

Pour obtenir l'information la plus à jour,  
consultez notre site Web à [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca).

# TABLE DES MATIÈRES

<b>MISE EN CONTEXTE</b> .....	<b>5</b>
<b>DÉFINITIONS</b> .....	<b>6</b>
QU'EST-CE QU'UN EMPLOYEUR? .....	<b>6</b>
QU'EST-CE QU'UN ÉTABLISSEMENT?.....	<b>6</b>
<b>APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS</b> .....	<b>6</b>
QUELS SONT LES CRITÈRES NÉCESSAIRES À L'APPLICATION DE L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS? .....	<b>7</b>
POURQUOI CHOISIR L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS? .....	<b>8</b>
QUELS REGROUPEMENTS PEUVENT ÊTRE CRÉÉS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DÉTENUS PAR UN MÊME EMPLOYEUR? .....	<b>8</b>
<b>ACTIVITÉS DE MÊME NATURE</b> .....	<b>9</b>
QUELS SONT LES CRITÈRES POUVANT ÊTRE UTILISÉS PAR L'EMPLOYEUR POUR DÉTERMINER QUE LES ACTIVITÉS SONT DE MÊME NATURE?.....	<b>9</b>
<b>CSS ET RSS : EXERCER SES FONCTIONS ADÉQUATEMENT</b> .....	<b>10</b>
QUELLE EST LA STRUCTURE D'UN CSS SELON LA LSST? .....	<b>10</b>
QUEL EST LE NOMBRE DE RSS REQUIS? .....	<b>11</b>
QUELS SONT LES CRITÈRES POUR DÉTERMINER SI LES CSS ET LES RSS POURRONT REMPLIR ADÉQUATEMENT LEURS FONCTIONS? .....	<b>12</b>
COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ASSURER QUE LE CSS ET LE OU LES RSS DU REGROUPEMENT SONT EFFICACES? .....	<b>13</b>
<b>RESPONSABILITÉS</b> .....	<b>14</b>
L'EMPLOYEUR .....	<b>14</b>
LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES CSS ET LE OU LES RSS .....	<b>15</b>
LA CNESST .....	<b>15</b>
QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR S'IL DÉCIDE DE METTRE FIN À L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS? .....	<b>15</b>
<b>PROGRAMME DE PRÉVENTION DU REGROUPEMENT</b> .....	<b>16</b>

**ANNEXE 1 – MULTIÉTABLISSEMENTS : RÉGIME INTÉRIMAIRE ET RÉGIME PERMANENT  
DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION ..... 18**

**ANNEXE 2 – LES ACTIVITÉS SUIVANTES SONT-ELLES DE MÊME NATURE? ..... 19**

COMMERCE DE DÉTAIL ..... 19

SECTEUR DE LA SANTÉ ..... 19

SECTEUR DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION ..... 20

SECTEUR DE L'ÉDUCATION..... 20

**ANNEXE 3 – MISES EN SITUATION .....21**

EXEMPLE 1 ..... 21

EXEMPLE 2 ..... 21

## MISE EN CONTEXTE

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) entraîne plusieurs changements aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) en ce qui a trait aux mécanismes de prévention et de participation. De nouvelles dispositions entrent notamment en vigueur à la date fixée par le gouvernement.

Parmi celles-ci, mentionnons les mécanismes de prévention et de participation propres à chaque établissement, qui doivent être mis en application par l'employeur.



### Pour les établissements de 20 travailleuses et travailleurs et plus :

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



### Pour les établissements de 19 travailleuses et travailleurs et moins :

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

Toutefois, **un employeur possédant plusieurs établissements dont les activités sont de même nature peut les regrouper pour l'application des mécanismes de prévention et de participation, à condition de respecter certains critères.** C'est ce qu'on appelle **l'approche par multiétablissements.**

L'employeur doit s'appuyer sur le présent guide afin de déterminer si les activités exercées dans ses établissements sont de même nature et s'il peut recourir à l'approche par multiétablissements prévue à la LMRSST. Les informations présentées dans ce guide s'appliquent à la date fixée par le gouvernement, mais un employeur peut, dans l'intervalle, s'en inspirer pour l'application du régime intérimaire (RI)<sup>1</sup> des mécanismes de prévention et de participation.

1. Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements dont les milieux de travail ne sont pas déjà dotés de mécanismes de prévention et de participation doivent mettre en place le régime intérimaire (RI) des mécanismes de prévention et de participation. Le RI vise à préparer les milieux de travail à la mise en application du **PP** ou du **PA**. Il introduit également des mécanismes de participation dans les milieux de travail tels que :

- la formation d'un **CSS** ;
- la désignation d'un **RSS** ;
- la désignation d'un **ALSS**.

## DÉFINITIONS

Avant d'aborder plus en détail l'approche par multiétablissements, il importe de connaître la définition prévue à la LSST de certains termes.

### QU'EST-CE QU'UN EMPLOYEUR ?



C'est une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'une travailleuse ou d'un travailleur ; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail.

### QU'EST-CE QU'UN ÉTABLISSEMENT ?



La LSST définit un établissement comme :

- l'ensemble des installations et de l'équipements ;
- groupés sur un même site ;
- organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées ;
- en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services.

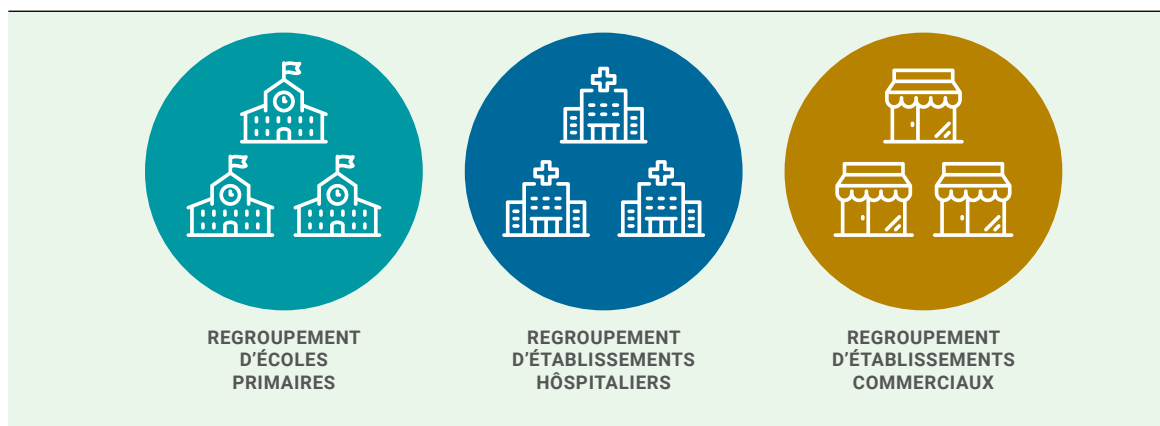
Il peut s'agir, par exemple :

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

Un chantier de construction n'est pas un établissement.

## APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS

Exemples :



L'approche par multiétablissements permet à un employeur, sous certaines conditions, de **regrouper des établissements** dont les activités sont de même nature et respectent certains critères pour l'application des mécanismes de prévention et de participation (**PP**, **CSS** et **RSS**).

L'objectif de l'approche par multiétablissements est de permettre à un employeur de regrouper les mécanismes de prévention et de participation de plusieurs de ses établissements afin de favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST).

## QUELS SONT LES CRITÈRES NÉCESSAIRES À L'APPLICATION DE L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS ?

**L'approche par multiétablissements peut être adoptée lorsque les quatre critères suivants sont respectés :**

1. L'employeur a plus d'un établissement ayant l'obligation d'élaborer et de mettre en application un **PP**.
2. Les établissements visés par le regroupement exercent des activités de même nature.
3. Le **CSS** est en mesure d'exercer ses fonctions adéquatement dans chacun des établissements visés par le regroupement.
4. Le ou les **RSS** sont en mesure d'exercer leurs fonctions adéquatement dans chacun des établissements visés par le regroupement.

Il est important de noter que, si l'un de ces critères n'est pas respecté, l'employeur ne peut recourir à cette approche.

La notion d'activités de même nature est centrale dans cette approche. Elle permet en effet de veiller à ce que les risques auxquels sont exposés les travailleuses et les travailleurs soient comparables au sein des établissements regroupés et à ce que ces risques soient pris en charge efficacement et de façon uniforme.

À noter : Si un employeur choisit de recourir à l'approche par multiétablissements et qu'il a aussi des établissements groupant 19 travailleuses et travailleurs et moins exerçant des activités de même nature, il doit inclure ces établissements dans le regroupement. Il doit les inclure en s'assurant de respecter l'ensemble des autres conditions liées au multiétablissement, dont la mise en application d'un **PP** propre au regroupement, et de répondre aux critères du regroupement que l'employeur a déterminés.

## POURQUOI CHOISIR L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS ?

Cette approche permet, notamment :

- d'harmoniser les pratiques de SST au sein des établissements, par exemple pour la sélection des équipements de protection individuelle (EPI), le choix des procédures sécuritaires de travail, etc. Cette harmonisation permet de rehausser l'efficacité et d'élever le niveau de prise en charge de l'ensemble des établissements du regroupement ;
- de favoriser une meilleure collaboration entre l'employeur et l'ensemble des travailleuses et des travailleurs des établissements regroupés ;
- d'accéder à un plus grand bassin de travailleuses et de travailleurs qui pourront participer au **CSS**, sans se limiter aux travailleuses et aux travailleurs d'un seul établissement ;
- de veiller à ce que les établissements de 19 travailleuses et travailleurs et moins puissent être regroupés et couverts par des mécanismes de prévention et de participation plus complets comprenant un **PP**, un **CSS** et un ou une **RSS**.

L'approche par multiétablissements offre d'autres possibilités d'organisation des mécanismes de prévention et de participation au sein d'un milieu de travail. Toutefois, il est essentiel que les critères et conditions soient respectés, sinon ce regroupement ne peut être effectué. De plus, le regroupement ne doit pas être réalisé dans l'objectif de limiter les mécanismes, mais bien de favoriser la collaboration entre les établissements où se déroulent des activités de même nature. Sinon, l'approche par multiétablissements pourrait mener à une diminution de l'efficacité des mécanismes de prévention et de participation.

## QUELS REGROUPEMENTS PEUVENT ÊTRE CRÉÉS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DÉTENUS PAR UN MÊME EMPLOYEUR ?

L'employeur peut faire un ou plusieurs regroupements d'établissements où se déroulent des activités de même nature, et ce, en fonction de différents critères qu'il détermine, tels que la région géographique, le nombre total de travailleuses et de travailleurs par regroupement, etc.

Des établissements appartenant à différents employeurs sont exclus de l'approche par multiétablissements.

Par exemple, des employeurs qui occupent ou louent conjointement un même édifice ne peuvent pas se regrouper pour adopter une approche par multiétablissements.



# ACTIVITÉS DE MÊME NATURE

## QUELS SONT LES CRITÈRES POUVANT ÊTRE UTILISÉS PAR L'EMPLOYEUR POUR DÉTERMINER QUE LES ACTIVITÉS SONT DE MÊME NATURE ?

Les activités de même nature sont des activités similaires ou apparentées. Elles n'ont pas à être identiques, mais elles doivent être comparables et assez semblables pour que le **PP** puisse être appliqué à l'ensemble des établissements du regroupement et pour que les mécanismes de participation (**CSS** et **RSS**) soient efficaces.

L'employeur doit tenir compte de plusieurs critères afin de déterminer si les activités sont de même nature dans les différents établissements ciblés.

Pour déterminer si les activités exercées dans un établissement sont de même nature, il faut analyser les éléments suivants.

### 1. Est-ce que l'**activité principale** des établissements est la même ?

Il s'agit de la **mission**, de la **raison d'être** de l'établissement, dans son ensemble. On pourrait par exemple se demander : « Qu'est-ce que l'établissement produit ou distribue comme services ou biens ? »

Par exemple :

- a. Une épicerie a comme activité principale la vente de produits alimentaires.
- b. Une boulangerie a comme activité principale la fabrication et la vente de produits de boulangerie et de pâtisserie.
- c. Une usine de fabrication de bouteilles de plastique a comme activité principale la production de produits en plastique.
- d. Un centre hospitalier (CH) a comme activité principale d'offrir des services diagnostiques ainsi que des soins médicaux généraux et spécialisés.

### 2. Les **fonctions** qu'exécutent **les travailleuses et les travailleurs** sont-elles **comparables** ?

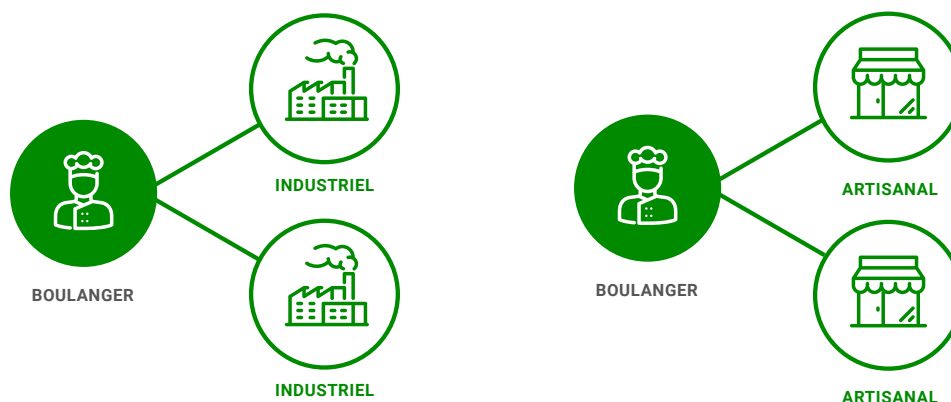
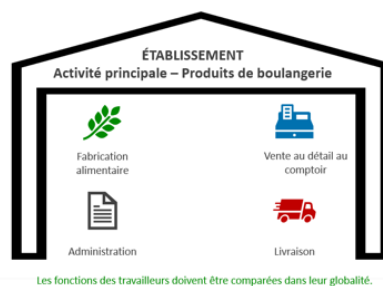
Dans le contexte du multiétablissement, il s'agit des activités effectuées par les travailleuses et travailleurs dans leur **globalité** qui doivent être **comparables**.

Pour accomplir sa mission, un établissement effectue plusieurs activités. Par exemple, pour une boulangerie, on retrouve la fabrication alimentaire dans une cuisine, des tâches administratives dans un bureau, de la vente au détail au comptoir du magasin et de la livraison. **Pour pouvoir regrouper des établissements, ceux-ci doivent exécuter des activités comparables d'un point de vue global.** Chacune des activités n'a pas à être présentes dans chacun des établissements. Cependant, les fonctions des travailleuses et des travailleurs doivent être comparables.

Ainsi, il ne s'agit pas de s'attarder aux tâches spécifiques d'une travailleuse ou d'un travailleur, mais bien à l'ensemble des activités effectuées par les travailleurs de l'établissement.

### 3. Les **conditions d'exercice** des fonctions des travailleuses et des travailleurs sont-elles **comparables**?

Ces conditions sont le contexte dans lequel les fonctions des travailleuses et travailleurs sont effectuées. Il faut prendre en compte notamment les services offerts, les lieux de travail et leur aménagement, et le type de clientèle.



Normalement, lorsque les fonctions et les conditions d'exercice des travailleuses et des travailleurs sont comparables, ces derniers devraient être exposés à des risques semblables.

Pour mieux vous familiariser avec cette notion, vous pouvez consulter les exemples d'activités de même nature et d'activités de nature différente présentés à l'annexe 2.

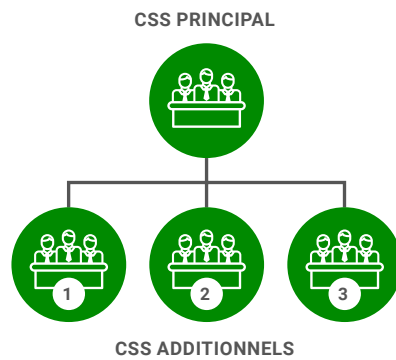
## CSS ET RSS : EXERCER SES FONCTIONS ADÉQUATEMENT



### QUELLE EST LA STRUCTURE D'UN CSS SELON LA LSST ?

Lorsqu'un employeur met en application un **PP** selon l'approche par multiétablissements, un **CSS** agissant pour l'ensemble des établissements couverts par le programme doit être formé. Il porte le nom de **CSS principal** du multiétablissement.

L'employeur qui désire élaborer et mettre en application un seul **PP** pour une partie ou la totalité de ses établissements doit s'assurer au préalable que les fonctions du **CSS** prévues à la LSST peuvent être exercées adéquatement.



Toutefois, **l'employeur et les travailleuses et travailleurs des établissements du regroupement peuvent s'entendre** pour former, en plus du **CSS principal** du multiétablissements, des **CSS additionnels**.

Si l'employeur a **plusieurs regroupements** d'établissements dont les activités sont de même nature, il doit mettre en place un **CSS principal** pour chacun d'eux.

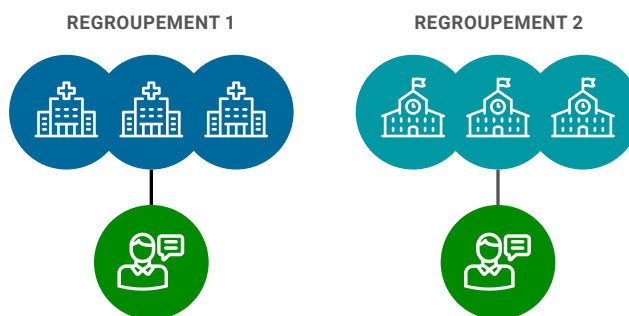


## QUEL EST LE NOMBRE DE RSS REQUIS ?

Lorsqu'un employeur met en application un **PP** selon l'approche par multiétablissements et qu'un **CSS principal** est créé, au moins un **RSS** doit être désigné pour le regroupement.

Le nombre de **RSS** est établi selon l'entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs de chacun des établissements du regroupement. À défaut d'une entente, un **RSS** est désigné pour l'ensemble des établissements. Il est choisi par les membres représentant les travailleuses et travailleurs du **CSS principal**.

L'employeur qui désire élaborer et mettre en application un seul **PP** pour une partie ou la totalité de ses établissements doit s'assurer au préalable que les fonctions du **RSS** prévues par la LSST peuvent être exercées adéquatement pour l'ensemble des établissements du regroupement.



Si l'employeur a plusieurs regroupements d'établissements, il doit y avoir au moins un **RSS** pour chacun d'eux.

## QUELS SONT LES CRITÈRES POUR DÉTERMINER SI LES CSS ET LES RSS POURRONT REMPLIR ADÉQUATEMENT LEURS FONCTIONS ?

Dans le cadre de son analyse visant à déterminer si des établissements peuvent être regroupés en vertu de l'approche par multiétablissements, l'employeur doit évaluer si le **CSS principal** du multiétablissements et le ou les **RSS** du multiétablissements ont la capacité de répondre aux demandes de tous les établissements du regroupement.

Pour ce faire, il doit tenir compte de plusieurs facteurs, dont les suivants.

---

### LE NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS PRÉVU POUR LE REGROUPEMENT

Le nombre total d'établissements prévu pour le regroupement a une incidence sur la capacité du **CSS** et du ou des **RSS** du multiétablissements à exercer leurs fonctions. L'employeur doit se questionner à ce sujet et s'assurer que le nombre d'établissements regroupés n'affecte pas la capacité du **CSS** et du ou des **RSS** à remplir adéquatement leurs fonctions relatives à chacun des établissements.

---

### LE NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEUSES ET DE TRAVAILLEURS PRÉVU POUR LE REGROUPEMENT

Le nombre total de travailleuses et de travailleurs prévu pour le regroupement a une incidence sur la capacité du **CSS** et du ou des **RSS** à exercer adéquatement leurs fonctions relatives à chacun des établissements. Par exemple, un établissement groupant 25 travailleuses et travailleurs ne demande pas le même effort qu'un établissement groupant 300 travailleuses et travailleurs.

Dans un regroupement d'établissements, le nombre de travailleuses et de travailleurs correspond au nombre total de travailleurs des établissements regroupés. Certains pourraient donc être comptabilisés plus d'une fois s'ils effectuent un travail dans plus d'un établissement du regroupement.

L'employeur doit ainsi réfléchir aux différents aspects des rôles du **CSS** et du ou des **RSS** avant de choisir l'approche par multiétablissements. Par exemple, les **RSS** doivent notamment pouvoir accéder aux établissements du regroupement pendant les heures d'activité (lors des quarts de soir, de nuit, etc.) et être en mesure d'exécuter des tâches qui demandent parfois plus de temps, comme l'inspection des lieux de travail. Il faut également tenir compte du fait que le temps de déplacement des **RSS** s'ajoute à la période au cours de laquelle ils sont libérés pour exercer leurs fonctions.

Attention : Les travailleuses et travailleurs rattachés à un établissement faisant partie du regroupement de l'employeur doivent être pris en considération, peu importe le lieu où s'exécute leur travail. Par exemple, les travailleurs sur la route ainsi que les travailleurs à temps partiel doivent être pris en compte.

---

## LE NIVEAU DE PRISE EN CHARGE DES ÉTABLISSEMENTS DU REGROUPEMENT

L'employeur doit également tenir compte du niveau de **prise en charge de la SST** dans chacun des établissements du regroupement en s'assurant, par exemple, que le **RSS** et le **CSS** ne se consacrent pas à un seul établissement au « détriment » des autres. Si tel est le cas, l'employeur et les travailleuses et travailleurs pourraient notamment s'entendre pour désigner un **RSS** supplémentaire à cet établissement.

La CNESST met à la disposition des employeurs différents outils permettant d'évaluer le niveau de **prise en charge de la SST** dans les différents établissements :

- [Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail](#)
- [Outil interactif de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements d'enseignement](#)
- [Cadre de référence, conditions gagnantes pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail \(SST\)](#)

---

## L'ORGANISATION DES MÉCANISMES DE PARTICIPATION DANS LE REGROUPEMENT

Afin que le **CSS** et le ou les **RSS** exercent adéquatement leurs fonctions dans chacun des établissements, l'employeur peut s'entendre avec ses travailleuses et travailleurs pour former des **CSS** additionnels et désigner plus de **RSS**.

Le fait que l'employeur s'entende avec ses travailleuses et travailleurs peut permettre à l'organisation du regroupement d'envisager plus de possibilités et de solutions à des problématiques ciblées touchant certains établissements ou un établissement en particulier.

---

## LA DISTANCE ENTRE LES ÉTABLISSEMENTS DU REGROUPEMENT

La distance entre les différents établissements influence également la capacité du **CSS** et du ou des **RSS** à exercer adéquatement leurs fonctions. L'employeur doit ainsi réfléchir à différents aspects tels que le temps de déplacement, l'état des routes, la circulation automobile, etc.

Il doit aussi tenir compte des différentes fonctions du **CSS** et du **RSS** : intervenir lors d'un droit de refus, être présent lors d'une inspection ou d'une enquête à la suite d'un accident du travail, etc. Certaines de ces interventions doivent s'effectuer rapidement, ce qui peut être difficile lorsque les déplacements se prolongent dans le temps.

Des mises en situation de cas de regroupement d'établissements sont présentées à l'annexe 3.

---

## COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ASSURER QUE LE CSS ET LE OU LES RSS DU REGROUPEMENT SONT EFFICACES ?

Voici des exemples d'éléments qui peuvent aider l'employeur à s'assurer que ses mécanismes de participation sont fonctionnels et adéquats :

- Calendrier et compte-rendu des rencontres effectuées.



- Rapports d'enquêtes sur les accidents et sur les incidents.
- Rapports d'inspection des milieux de travail et autres mesures d'identification des risques mises en place.
- Analyse des risques effectuée et accessible.
- Recommandations du **CSS** et du **RSS** consignées.
- Responsabilités en matière de SST écrites et reconnues.
- Échéanciers sur les mesures à mettre en place accompagnés d'une reddition de compte.
- Bilan des activités.

## SI LE CSS OU LE OU LES RSS NE PEUVENT PAS EXERCER ADÉQUATEMENT LEURS FONCTIONS, QU'ARRIVE-T-IL?

Si l'approche par multiétablissements ne permet pas au **CSS** ou aux **RSS** d'exercer adéquatement leurs fonctions, l'employeur pourrait revoir l'entente conclue avec les travailleuses et travailleurs afin d'augmenter le temps de libération, le nombre de **RSS**, ou créer des **CSS** additionnels. Sinon, l'employeur devra mettre en place des mécanismes de prévention propres à chaque établissement ne pouvant être regroupé.

## RESPONSABILITÉS



### L'EMPLOYEUR

La décision de regrouper ses établissements pour appliquer les mécanismes de prévention et de participation repose essentiellement sur l'employeur. Celui-ci doit analyser rigoureusement les activités en vigueur dans ses établissements pour déterminer si elles sont de même nature.



Il est fortement recommandé de faire cette analyse en collaboration avec les travailleuses et les travailleurs.

L'employeur peut aussi choisir de faire plusieurs regroupements d'établissements où se déroulent des activités de même nature. Il peut donc créer un ou des regroupements en fonction de différents critères qu'il détermine. Par exemple, il peut délimiter la région géographique, choisir les établissements qui feront partie du regroupement, etc. De plus, il ne faut pas oublier que, si l'employeur s'entend avec ses travailleuses et travailleurs pour former des **CSS** additionnels et désigne un nombre plus élevé de **RSS**, il aura davantage de possibilités de regrouper ses établissements.

## Pour regrouper ses établissements selon l'approche par multiétablissements, l'employeur doit procéder à une analyse en différentes étapes :

1. Sélectionner les établissements qu'il souhaite regrouper pour appliquer les mécanismes de prévention et de participation.
2. S'assurer que plus d'un établissement a l'obligation de se doter d'un **PP**.
3. S'assurer que des activités de même nature sont réalisées dans les établissements sélectionnés.
4. S'assurer que le **CSS** peut exercer adéquatement ses fonctions relatives à chacun des établissements du regroupement.
5. S'assurer que le ou les **RSS** peuvent exercer adéquatement leurs fonctions relatives à chacun des établissements du regroupement.
6. Mettre en place les mécanismes de prévention et de participation nécessaires et les rendre efficaces.

Si ces étapes sont franchies, l'employeur pourrait décider de mettre en application un seul **PP** pour l'ensemble des établissements du regroupement.

## LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES CSS ET LE OU LES RSS

Les représentants des travailleuses et travailleurs ainsi que le ou les **RSS** peuvent notamment effectuer une demande d'assistance ou porter plainte à la CNESST en cas de non-respect des critères de l'approche par multiétablissements. Ce sera notamment le cas si :

- les établissements du regroupement ne réalisent pas des activités de même nature ;
- le **CSS** ou le **RSS** ne peut exercer ses fonctions adéquatement.

## LA CNESST

La CNESST peut, lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleuses et des travailleurs, exiger notamment :

- que l'employeur élabore et mette en application, dans le délai qu'elle fixe, un **PP** propre à chaque établissement qu'elle désigne ;
- la formation de **CSS** additionnels pour les établissements qu'elle désigne ;
- la désignation d'un **RSS** dans un établissement.

## QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR S'IL DÉCIDE DE METTRE FIN À L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS ?

Plusieurs raisons peuvent amener l'employeur à mettre fin à l'approche par multiétablissements. Par exemple, la structure organisationnelle de ses établissements peut avoir changé ou

certaines conditions pour la mise en place d'un regroupement d'établissements peuvent ne plus être respectées.

Lorsque l'employeur cesse d'appliquer le **PP** créé en vertu de l'approche par multiétablissements, il doit mettre en application sans délai les mécanismes de prévention et de participation propres à **chaque** établissement.



#### **Pour les établissements d'au moins 20 travailleuses et travailleurs :**

- l'employeur doit élaborer et mettre en application un **PP** propre à chaque établissement ;
- l'employeur, les travailleuses et les travailleurs doivent former un **CSS** dans chaque établissement ;
- au moins un **RSS** doit être désigné parmi les travailleuses et les travailleurs de l'établissement.



#### **Pour les établissements de 19 travailleuses et travailleurs et moins :**

- l'employeur doit mettre en application un **PA** ou, si prévu par règlement ou exigé par la CNESST, un **PP** propre à chaque établissement ;
- les travailleuses et les travailleurs devront désigner un **ALSS** lorsqu'aucun **RSS** n'est exigé en vertu d'un règlement ou par la CNESST.

## PROGRAMME DE PRÉVENTION DU REGROUPEMENT

Le **PP** doit répertorier tous les établissements du regroupement de même que les membres du ou des **CSS** et le ou les **RSS**.

Comme les activités d'un regroupement d'établissements sont de même nature, les travailleuses et travailleurs regroupés selon l'approche par multiétablissements devraient être exposés à des risques comparables.

Toutefois, comme les activités ne sont pas toujours identiques, le **PP** doit tenir compte des particularités de tous les établissements du regroupement.



Des sections distinctes peuvent être élaborées en fonction des différentes activités réalisées dans les établissements ;  
l'ensemble des sections constituera le **PP** pour le regroupement.

Le **PP** doit demeurer représentatif du milieu de travail (ainsi que de ses lieux de travail) et être adapté aux risques présents dans ces milieux. Il doit également tenir compte de l'ensemble des activités réalisées dans ces établissements et s'appliquer pour une période d'au moins trois ans.



Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le **PP** pour le regroupement, il doit, sans tarder, mettre en application un **PP** propre à chaque établissement. Pour les établissements de 19 travailleuses et travailleurs et moins, l'employeur doit mettre en application un **PA** ou, si un règlement le prévoit ou si la CNESST l'exige, un **PP** propre à chaque établissement.

# ANNEXE 1 – MULTIÉTABLISSEMENTS : RÉGIME INTÉRIMAIRE ET RÉGIME PERMANENT DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION

	Régime intérimaire	Régime permanent (à la date fixée par le gouvernement)
L'employeur doit avoir plus d'un établissement ayant l'obligation d'appliquer un <b>PP</b> .	OUI	OUI (voir page 7)
Des établissements de 19 travailleurs et moins, réalisant des activités de même nature, ont été intégrés.	NON	OUI (voir page 7)
Le <b>PP</b> est en vigueur pour une période minimale de trois ans.	NON	OUI (voir page 16)
L'employeur a l'obligation de mettre en place des mécanismes de prévention propres à chacun des établissements lorsqu'il met fin à l'approche par multiétablissements.	OUI	OUI (voir page 16)
Les activités qu'exercent les travailleuses et travailleurs des regroupements doivent être de même nature.	OUI	OUI (voir pages 7 et 8)
L'activité principale des établissements ainsi que les conditions d'exercice et les fonctions qu'exercent les travailleuses et les travailleurs sont des critères pouvant être utilisés pour s'assurer que des activités de même nature sont réalisées.	OUI	OUI (voir pages 9 et 10)
Le ou les <b>RSS</b> sont en mesure d'exercer leurs fonctions adéquatement pour chacun des établissements du regroupement.	OUI	OUI (voir pages 11 à 13)
Des <b>RSS</b> peuvent être ajoutés sur entente.	OUI	OUI (voir pages 11, 13 et 14)
Le <b>CSS</b> est en mesure d'exercer ses fonctions adéquatement pour chacun des établissements.	OUI	OUI (voir pages 11 à 13)
Des <b>CSS</b> peuvent être ajoutés sur entente.	OUI	OUI (voir pages 11, 13 et 14)
Deux employeurs distincts menant des activités dans des locaux adjacents peuvent se regrouper en vertu de l'approche par multiétablissements.	NON	NON
Un employeur peut faire un ou plusieurs regroupements de ses établissements dans le respect des critères établis selon la LSST.	OUI	OUI (voir page 8)
L'employeur doit s'assurer au préalable que les mécanismes de participation ( <b>CSS</b> et <b>RSS</b> ) d'un regroupement sont capables d'exercer leurs fonctions adéquatement pour tous les établissements du regroupement.	OUI	OUI (voir pages 12 à 14)
L'employeur tient compte de la distance entre les établissements du regroupement et du fait que les <b>RSS</b> et les <b>CSS</b> doivent exercer adéquatement leurs fonctions dans chacun d'eux.	OUI	OUI (voir page 13)
La CNESST peut mettre fin à un regroupement par multiétablissements.	OUI	OUI (voir page 15)

## ANNEXE 2 – LES ACTIVITÉS SUIVANTES SONT-ELLES DE MÊME NATURE ?



### COMMERCE DE DÉTAIL

---

#### UN EMPLOYEUR EST PROPRIÉTAIRE D'UN MAGASIN ET D'UN CENTRE DE DISTRIBUTION.

**Non.** L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail dans les deux établissements ne sont pas similaires.

---

#### UN EMPLOYEUR A DIX BOUTIQUES DE VÊTEMENTS SANS CENTRE DE DISTRIBUTION.

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements. L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs ainsi que les conditions d'exercice du travail peuvent aussi être comparables.

L'employeur doit néanmoins effectuer dans chaque établissement une analyse plus approfondie des conditions nécessaires à la mise en place de l'approche par multiétablissements.

---

#### UN EMPLOYEUR GÈRE TROIS ÉPICERIES.

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements. L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail peuvent aussi être comparables.

L'employeur doit néanmoins effectuer dans chaque établissement une analyse plus approfondie des conditions nécessaires à la mise en place de l'approche par multiétablissements.



### SECTEUR DE LA SANTÉ

---

#### L'EMPLOYEUR GÈRE UN HÔPITAL GÉNÉRAL ET UN HÔPITAL DE SOINS PSYCHIATRIQUES.

**Non.** L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail dans les deux établissements ne sont pas similaires.

---

#### L'EMPLOYEUR GÈRE DEUX HÔPITAUX GÉNÉRAUX.

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements. L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail peuvent aussi être comparables.

L'employeur doit néanmoins effectuer dans chaque établissement une analyse plus approfondie des conditions nécessaires à la mise en place de l'approche par multiétablissements.

---

## L'EMPLOYEUR GÈRE UN HÔPITAL GÉNÉRAL ET UN CENTRE D'HÉBERGEMENT DE SOINS DE LONGUE DURÉE.

**Non.** L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail dans les deux établissements ne sont pas similaires.

## SECTEUR DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION



---

### UN EMPLOYEUR A UN ÉTABLISSEMENT SPÉCIALISÉ DANS LA CULTURE MARAÎCHÈRE ET UN AUTRE DANS L'ÉLEVAGE DE BÉTAIL.

**Non.** L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail dans les deux établissements ne sont pas similaires.

---

### L'EMPLOYEUR A SIX BOULANGERIES.

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements. L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail peuvent aussi être comparables.

L'employeur doit néanmoins effectuer dans chaque établissement une analyse plus approfondie des conditions nécessaires à la mise en place de l'approche par multiétablissements.

## SECTEUR DE L'ÉDUCATION



---

### L'EMPLOYEUR GÈRE UNE ÉCOLE SECONDAIRE ET UN CENTRE ADMINISTRATIF.

**Non.** L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail dans les deux établissements ne sont pas similaires.

---

### L'EMPLOYEUR GÈRE DES ÉCOLES PRIMAIRES RÉGULIÈRES ASSOCIÉES À UN MÊME CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE.

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements. L'activité principale des établissements, les fonctions des travailleuses et des travailleurs et les conditions d'exercice du travail peuvent aussi être comparables.

L'employeur doit néanmoins effectuer dans chaque établissement une analyse plus approfondie des conditions nécessaires à la mise en place de l'approche par multiétablissements.

## ANNEXE 3 – MISES EN SITUATION



### EXEMPLE 1

Robert est copropriétaire d'une entreprise qui comprend quatre scieries, trois usines de papier, un siège social et deux bureaux administratifs. Après avoir analysé la nature des activités de chacun des établissements (activité principale, fonctions et conditions d'exercice), Robert décide de constituer un premier regroupement à partir des quatre scieries, puis un deuxième à partir des trois usines. Le siège social ainsi que les bureaux administratifs en sont exclus.

Les quatre scieries regroupées sont situées dans des régions avoisinantes. Robert s'assure que les membres du **CSS** sont en mesure d'exercer leurs fonctions adéquatement. Puis, comme l'une des scieries est plus éloignée, Robert et l'association syndicale s'entendent pour désigner deux **RSS**, dont l'un sera responsable de cet établissement.

Un **CSS** est formé pour le deuxième regroupement, soit celui constitué des trois usines de papier. Un **CSS** additionnel est formé pour la deuxième usine en vertu d'une entente avec l'association accréditée. De plus, toujours par entente, des **RSS** supplémentaires sont désignés dans chacune des usines.

Le nom des établissements visés par chacun des regroupements est indiqué dans le **PP** à des fins de constitution d'un **CSS** et de désignation d'un **RSS**.

Leurs activités n'étant pas de même nature, le siège social et les bureaux administratifs sont exclus des regroupements. L'employeur doit donc élaborer et appliquer un **PP** pour chaque établissement et, de concert avec ses travailleuses et ses travailleurs, former un **CSS** et désigner un **RSS**.



### EXEMPLE 2

Catherine gère une entreprise ayant quatre magasins à Montréal de même qu'un magasin et un centre de distribution à Québec. Après avoir analysé les activités des cinq magasins, Catherine constate qu'elles sont de même nature.

Comme le magasin de Québec est situé loin des magasins de Montréal, Catherine choisit de ne pas l'inclure dans le regroupement d'établissements. Elle a en effet déterminé qu'il ne serait pas possible pour les membres du **CSS** et le **RSS** d'exercer leurs fonctions adéquatement dans le magasin de Québec, notamment parce qu'elle ne peut les libérer pour qu'ils se déplacent sur les lieux. Catherine procédera donc au regroupement des quatre magasins de Montréal, mais celui de Québec sera exclu.

De plus, comme ce magasin et le centre de distribution de Québec ne réalisent pas des activités de même nature, elle ne pourra pas les regrouper, même s'ils sont situés sur la même rue.

Catherine applique un seul **PP** pour tous les établissements de Montréal visés par le regroupement. Un **CSS** est formé et un **RSS** est désigné pour ces quatre magasins.

Le magasin de Québec, qui est doté d'un **CSS** et d'un **RSS**, applique un **PP** qui lui est propre, et le centre de distribution fait de même. Un **CSS** est aussi formé et un **RSS** est désigné.



Pour nous joindre  
[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)  
**1 844 838-0808**