

# Politique 4.11

## Les subventions

### Objectif

Préciser les conditions d'admissibilité et d'application des subventions de la CNESST.

### Cadre juridique

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, articles 50, 66, 118, 146, 166, 175, 178, 181, 182, 186, 187, 278, 354 et 361.

*Gazette officielle du Québec* : Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle, 1986-05-21, pages 1438 et 1439.

*Règlement sur le barème des dommages corporels.*

### Résumé de la politique

La CNESST offre des programmes de subvention à l'employeur ou au travailleur afin de favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs. Ces subventions peuvent être accordées à l'employeur (subvention à l'embauche ou subvention à la création d'emplois) ou au travailleur (subvention à la création d'une entreprise) après la consolidation de la lésion professionnelle du travailleur.

Pour bénéficier de l'une ou l'autre de ces subventions, l'employeur ou le travailleur, selon le cas, doit répondre aux conditions d'admissibilité et d'application de la subvention.

### Énoncés de la politique

#### 1. Admissibilité du travailleur à une subvention

Les subventions doivent bénéficier à un travailleur qui a droit à la réadaptation après la consolidation de sa lésion professionnelle.

[LATMP, article 146](#)

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

Une subvention peut être accordée dans le cadre de la réadaptation professionnelle qui a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable.

[LATMP, article 166](#)

La CNESST doit s'assurer que l'octroi d'une subvention constitue la solution appropriée la plus économique.

[LATMP, article 181](#)

#### 2. Subventions à l'employeur

##### 2.1 Subvention à l'embauche

La CNESST peut, aux conditions qu'elle détermine et qu'elle publie à la Gazette officielle du Québec, 30 jours avant leur mise en application, octroyer à l'employeur qui embauche un travailleur ayant subi une lésion professionnelle une subvention pour la période, n'excédant pas un an, pendant laquelle ce travailleur ne peut satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

[LATMP, article 175](#)

Cette subvention vise à assurer au travailleur une période de réadaptation à son emploi, d'adaptation à son nouvel emploi ou de lui permettre d'acquérir une nouvelle compétence professionnelle spécifique chez l'employeur qui l'embauche.

Les conditions régissant l'octroi de cette subvention sont déterminées par la CNESST et certaines sont publiées à la Gazette officielle du Québec.

[Annexe I – Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle](#)

- **Demande de l'employeur à la CNESST**

Pour obtenir une subvention, l'employeur doit faire une demande à la CNESST. Des services professionnels et techniques peuvent, au besoin, être offerts pour assister l'employeur dans l'élaboration de sa demande.

- **Dossier expérience de l'employeur**

Le dossier expérience de l'employeur (aspect financier et aspect prévention-inspection) fait l'objet d'une vérification, afin de s'assurer que celui-ci est en règle avec la CNESST.

- **Capacité du travailleur**

La capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable doit avoir été déterminée avant l'octroi de la subvention.

- **Embauche du travailleur**

Pour l'octroi de la subvention à l'embauche, le travailleur doit être embauché par l'employeur et recevoir un salaire de la part de l'employeur.

- **Montant et durée de la subvention**

Pour déterminer le montant et la durée de la subvention, la CNESST considère les exigences du poste de travail en regard de l'expérience, des qualifications professionnelles et de la capacité résiduelle du travailleur. La CNESST considère également les coûts additionnels encourus et l'impact sur le fonctionnement de l'entreprise lesquels, doivent être démontrés par l'employeur.

- **Signature d'une entente**

Lorsque la CNESST accepte de verser la subvention à l'embauche, une entente est conclue et signée par l'employeur ou son représentant et la CNESST.

- **Versement de la subvention**

La CNESST verse à l'employeur le montant de la subvention à la fin de chaque mois, sur réception d'une demande écrite qui donne le détail des heures ou jours travaillés.

Le montant hebdomadaire maximal de la subvention versée par la CNESST ne peut excéder 80 % du salaire hebdomadaire lié à l'emploi subventionné.

Aux fins de la subvention, le salaire, reporté sur une base annuelle, est considéré jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable fixé à l'article 66 de la LATMP.

[LATMP, article 66](#)

Le montant maximal annuel assurable est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

[LATMP, article 118](#)

Le montant accordé est imposable aux deux paliers de gouvernement.

Il est possible pour un même employeur de cumuler une subvention à l'embauche et une subvention à la création d'emplois pourvu qu'il satisfasse aux conditions d'octroi prévues pour l'une et l'autre des subventions.

## 2.2 Subvention à la création d'emplois

La CNESST peut verser une subvention à une personne qui crée un ou des emplois à caractère permanent réservés aux travailleurs qui ont subi une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique en raison de leur lésion professionnelle. Cette subvention n'est pas renouvelable.

[LATMP, article 186](#)

Cette subvention vise à encourager un employeur à créer un emploi permanent destiné à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle. La CNESST assume les coûts liés à la création de cet emploi.

Le montant maximal de la subvention est prévu à l'article 186 de la LATMP et il est revalorisé chaque année.

Les conditions d'octroi pour cette subvention sont les suivantes :

- **Dossier expérience de l'employeur**  
Le dossier expérience de l'employeur (aspect financier et aspect prévention-inspection) fait l'objet d'une vérification, afin de s'assurer que celui-ci est en règle avec la CNESST.
- **Embauche du travailleur**  
Pour l'octroi de la subvention à la création d'emplois, le travailleur doit être embauché par l'employeur et recevoir un salaire de la part de l'employeur.
- **Type d'emploi**
  - L'emploi doit être à caractère permanent;
  - Si cet emploi devient vacant, il est réservé aux travailleurs qui ont subi une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique, à la suite d'une lésion professionnelle.

Par ailleurs, la CNESST peut aussi offrir à une personne qui crée des emplois à caractère permanent, des services de consultation professionnelle et technique quant aux postes créés. Le coût des honoraires et des dépenses pour ces services s'ajoute, s'il y a lieu, au montant prévu de la subvention.

La CNESST impute le coût de la subvention à la création d'emplois de même que celui des honoraires et des dépenses pour services de consultation professionnelle à l'ensemble des employeurs.

Le montant accordé est imposable aux deux paliers de gouvernement.

Il est possible pour un même employeur de cumuler une subvention à la création d'emplois et une subvention à l'embauche pourvu qu'il satisfasse aux conditions d'octroi prévues pour l'une et l'autre des subventions.

## 3. Subvention au travailleur

La CNESST peut octroyer une subvention à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle, qui élabore un projet visant à créer et gérer une entreprise qui constitue pour lui un emploi convenable, si ce travailleur demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion.

[LATMP, article 178](#)

[Voir politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable](#)

Les conditions d'octroi de cette subvention sont les suivantes :

- **Profil du travailleur**  
Le travailleur doit démontrer qu'il a la capacité physique, les compétences ainsi que les ressources pour mener le projet à terme avec succès.
- **Participation financière du travailleur**

La CNESST analyse le bilan financier du travailleur et convient avec lui de sa participation financière dans le projet.

- **Étude de faisabilité et de rentabilité**

Le travailleur doit démontrer à la CNESST sa capacité d'exploiter l'entreprise projetée. L'étude de faisabilité et de rentabilité doit être produite par un spécialiste en la matière (firme comptable, établissement bancaire, Banque de développement du Canada). L'étude présentée à la CNESST doit conclure que le projet est réalisable.

L'étude doit prévoir un revenu au travailleur dès le début de l'entreprise; ce revenu doit se rapprocher le plus possible du salaire que le travailleur aurait retiré de son emploi, si ce n'était de sa lésion. Elle doit également démontrer la pérennité de l'entreprise.

[LATMP, article 50](#)

Cette étude est défrayée en entier par le travailleur et lui est remboursée si le projet est accepté.

[LATMP, article 182](#)

Le montant est déterminé à la suite de l'analyse de l'étude de faisabilité et de rentabilité du projet. Le montant de la subvention ne doit pas excéder le maximum annuel assurable établi en vertu de l'article 66 pour l'année en cours.

[LATMP, article 66](#)

[LATMP, article 178](#)

Le montant accordé est imposable aux deux paliers de gouvernement.

Le salaire annuel brut établi dans l'étude de rentabilité servira au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu réduite qui peut être versée au travailleur en vertu de l'article 50.

[LATMP, article 50](#)

La révision de l'indemnité de remplacement du revenu réduite se fait conformément à la politique sur la réduction et la révision de l'indemnité de remplacement du revenu.

[Voir politique 2.03.1 : La réduction et la révision de l'indemnité de remplacement du revenu](#)

Afin de maximiser les chances de réussite du travailleur, un suivi et un encadrement financier doivent obligatoirement être assurés, aux frais du travailleur, par une firme spécialisée pendant les trois premiers mois et, par la suite, selon les recommandations justifiées de cette firme, durant les trois premières années. Ces suivis devraient s'espacer au fur et à mesure que le travailleur acquiert de l'expérience. La CNESST peut, à tout moment, exiger d'avoir accès à ces rapports de suivi.

De plus, la CNESST recommande que le nouvel entrepreneur incorpore son entreprise. Cette incorporation protège les biens du travailleur d'une éventuelle faillite.

## 4. Recouvrement

La CNESST doit recouvrer, en tout ou en partie, une subvention qu'elle a versée dans la mesure où celle-ci n'a pas été utilisée aux fins pour lesquelles elle a été accordée.

[LATMP, article 187](#)

[Voir politique 2.05 : Le recouvrement des prestations versées en trop](#)

## 5. Décision de la CNESST

Les subventions font l'objet d'une décision de la CNESST. Cette décision 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 CNESST à cette personne est réputée avoir été transmise à l'employeur.

La décision doit indiquer la nature de la subvention et le montant accordé.

[LATMP, article 354](#)

Une décision de la CNESST a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

[LATMP, article 361](#)

[Voir politique 6.02 : \*La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation\*](#)

Le travailleur ou l'employeur doit informer sans délai la CNESST de tout changement dans sa situation qui peut influencer sur un droit que la présente Loi lui confère ou sur le montant d'une indemnité.

[LATMP, article 278](#)

# **Annexe I - Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle**

*Gazette officielle du Québec*, 1986-05-21, pages 1438 et 1439

## **Avis**

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (1985, c.6)

## **Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle**

Le président-directeur général de la Commission de la santé et de la sécurité du travail donne avis, par les présentes, que la Commission de la santé et de la sécurité du travail a adopté à l'unanimité les Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle dont le texte apparaît ci-dessous, conformément à l'article 175 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En conséquence, ces conditions seront mises en application 30 jours après la publication du présent avis.

*Le président-directeur général  
de la Commission de la santé et  
de la sécurité du travail,*  
**ROBERT SAUVÉ**

---

## **Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle**

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (1985, c.6, a. 175)

### **SECTION I**

#### **OBJET**

1. Conformément à l'article 175 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Commission détermine les conditions d'octroi, à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle, d'une subvention pour la période, n'excédant pas un an, pendant laquelle le travailleur ne peut satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

Cette subvention a pour but d'assurer au travailleur, dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation, une période de réadaptation à son emploi, d'adaptation à son nouvel emploi ou de lui permettre d'acquérir une nouvelle compétence professionnelle.

### **SECTION II**

#### **DEMANDE DE SUBVENTION**

2. Pour obtenir une subvention, l'employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle fait une demande à la Commission.

La Commission fournit des services professionnels et techniques pour assister l'employeur dans l'élaboration de sa demande, notamment dans le cadre de l'évaluation du poste de travail ou de la définition du plan d'embauche ou de formation.

3. Cette demande contient les renseignements suffisants pour permettre l'élaboration d'un programme ayant pour but d'assurer au travailleur une période de réadaptation à son emploi, d'adaptation à son nouvel emploi ou de lui permettre d'acquérir une nouvelle compétence professionnelle.

Elle permet à la Commission d'évaluer la stabilité du poste visé et les possibilités de maintenir le travailleur en emploi.

### **SECTION III**

#### **MONTANT ET DURÉE DE LA SUBVENTION**

4. Pour déterminer le montant et la durée de la subvention, la Commission considère les exigences du poste de travail eu égard à l'expérience, aux qualifications professionnelles et à la capacité résiduelle du travailleur.

La Commission considère également les coûts additionnels encourus et l'impact sur le fonctionnement de l'entreprise, démontrés par l'employeur.

5. Le montant hebdomadaire maximum de la subvention versée par la Commission ne peut excéder 80 % du salaire brut hebdomadaire lié à l'emploi subventionné.

Aux fins de la subvention, le salaire, reporté sur une base annuelle, est considéré jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable fixé à l'article 66 de la loi.

6. Lorsque l'employeur reçoit ou est admissible à recevoir une subvention ou une contribution d'un autre organisme public, parapublic ou privé et que cette subvention ou contribution peut avoir pour effet de réduire les frais du programme, il doit en aviser la Commission.

Lorsque l'employeur reçoit ou est admissible à recevoir une telle subvention ou contribution, la subvention de la Commission est réduite d'une somme égale à la somme de ces subventions ou contributions.

7. Lorsque la Commission accepte de verser une subvention, une entente est conclue et signée par l'employeur ou son représentant et le représentant de la Commission.

Cette entente contient les éléments suivants :

- 1° le montant et la durée de la subvention;
- 2° la périodicité des versements de la subvention;
- 3° le programme à être réalisé par l'employeur;
- 4° la date du début du programme et la date de sa fin; et
- 5° les autres conditions, s'il y a lieu.

8. Cette entente peut être modifiée avec le consentement écrit des parties.

### **SECTION IV**

#### **VERSEMENT DE LA SUBVENTION**

9. La Commission verse à l'employeur le montant de la subvention à la fin de chaque mois, sur réception d'une demande écrite qui donne le détail des heures ou jours effectivement travaillés.

10. La dernière demande de paiement doit être faite dans les soixante jours de la date de fin du programme, pour être acceptée.

### **SECTION V**

#### **OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

11. L'employeur accorde au travailleur tous les droits et privilèges consentis aux autres travailleurs de son établissement, y compris le salaire, pour un emploi correspondant à celui que le travailleur occupera, en tenant compte des qualifications et de l'expérience du travailleur.

12. L'employeur doit permettre aux représentants de la Commission d'avoir accès à l'établissement, avec un préavis donné dans un délai raisonnable, pour assurer la supervision du programme au point de vue des progrès réalisés ou de l'utilisation de la subvention.

Il doit permettre à ceux-ci d'examiner les dossiers et registres relatifs au programme et à la subvention.

#### **SECTION VI**

##### **OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR**

13. Le travailleur doit participer activement au programme élaboré et en respecter les éléments.

Il doit également suivre les règlements ou usages administratifs et professionnels ayant cours chez l'employeur.

#### **SECTION VII**

##### **FIN DE LA SUBVENTION**

14. Si l'employeur ou le travailleur ne respecte pas les présentes conditions ou celles fixées dans le programme ou l'entente visés à l'article 7, la Commission peut mettre fin au versement de la subvention en donnant un avis écrit de 14 jours.

#### **SECTION VIII**

##### **RECOUVREMENT DE LA SUBVENTION**

15. La Commission doit recouvrer tout ou partie d'une subvention qu'elle a versée dans la mesure où cette subvention n'a pas été utilisée aux fins pour lesquelles elle a été octroyée.