



# 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, 2026

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

ISBN 978-2-555-03221-7 (PDF)

Février 2026

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? .....                                                                                       | 6         |
| QU'EST-CE QU'UN ÉTABLISSEMENT?.....                                                                                    | 6         |
| <b>APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS .....</b>                                                                          | <b>7</b>  |
| POURQUOI CHOISIR L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS? .....                                                             | 7         |
| QUELS SONT LES CRITÈRES NÉCESSAIRES À L'APPLICATION<br>DE L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS? .....                    | 8         |
| QUELS REGROUPEMENTS PEUVENT ÊTRE CRÉÉS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS<br>DÉTENUS PAR UN MÊME EMPLOYEUR? .....              | 8         |
| <b>ACTIVITÉS DE MÊME NATURE .....</b>                                                                                  | <b>9</b>  |
| COMMENT DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS SONT DE MÊME NATURE?.....                                                          | 9         |
| <b>EXEMPLES D'APPLICATION DE L'ACTIVITÉ DE MÊME NATURE .....</b>                                                       | <b>10</b> |
| EXEMPLE 1 - BOULANGERIE.....                                                                                           | 10        |
| EXEMPLE 2 - SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.....                                                           | 11        |
| <b>CSS ET RSS : EXERCER SES FONCTIONS ADÉQUATEMENT.....</b>                                                            | <b>11</b> |
| QUELLE EST LA STRUCTURE D'UN CSS SELON LA LSST? .....                                                                  | 11        |
| QUEL EST LE NOMBRE DE RSS REQUIS? .....                                                                                | 12        |
| QUELS SONT LES FACTEURS POUR DÉTERMINER SI LES CSS ET LES RSS POURRONT<br>REEMPLIR ADÉQUATEMENT LEURS FONCTIONS? ..... | 13        |
| COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ASSURER QUE LE CSS ET LE OU LES RSS DU<br>REGROUPEMENT SONT EFFICACES? .....             | 14        |
| <b>PROGRAMME DE PRÉVENTION DU REGROUPEMENT .....</b>                                                                   | <b>15</b> |
| <b>RESPONSABILITÉS.....</b>                                                                                            | <b>16</b> |
| L'EMPLOYEUR.....                                                                                                       | 16        |
| LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES CSS ET LE OU<br>LES RSS.....                                   | 17        |
| LA CNESST .....                                                                                                        | 17        |
| QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR S'IL DÉCIDE DE METTRE FIN À L'APPROCHE<br>PAR MULTIÉTABLISSEMENTS? .....                    | 17        |

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ANNEXE 1 – LES ACTIVITÉS SUIVANTES SONT-ELLES DE MÊME NATURE? .....</b>                                        | <b>18</b> |
| COMMERCE DE DÉTAIL .....                                                                                          | 18        |
| SECTEUR INDUSTRIEL .....                                                                                          | 18        |
| SECTEUR DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION .....                                                               | 19        |
| SECTEUR DE SERVICES FINANCIERS .....                                                                              | 19        |
| <b>ANNEXE 2 – MISES EN SITUATION .....</b>                                                                        | <b>20</b> |
| EXEMPLE 1 .....                                                                                                   | 20        |
| EXEMPLE 2 .....                                                                                                   | 20        |
| <b>ANNEXE 3 – AIDE-MÉMOIRE : CRITÈRES ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS .....</b> | <b>21</b> |
| CRITÈRES PRÉALABLES .....                                                                                         | 21        |
| CONDITIONS D'APPLICATION .....                                                                                    | 21        |

## MISE EN CONTEXTE

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) a entraîné 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 sont entrées notamment en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

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 ou 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 ou moins :

- l'employeur doit mettre en application un **plan d'action (PA)** ou, si 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 LSST.

## 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'équipement;
- 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 :

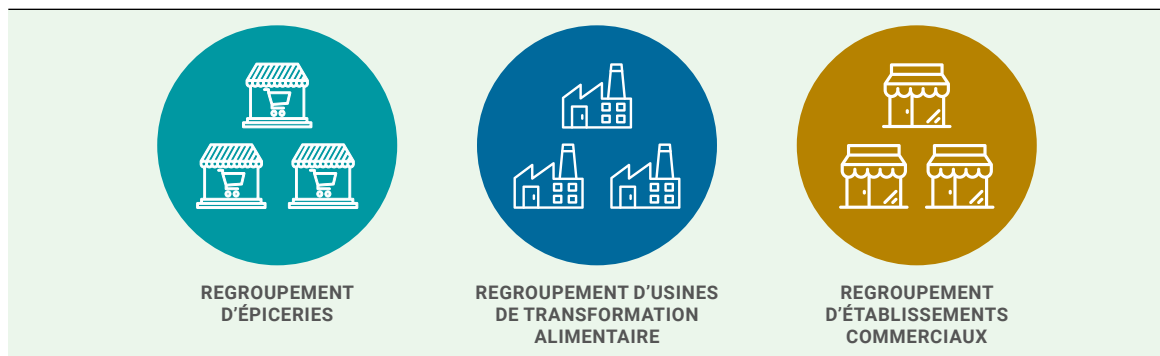
- d'une école;
- d'une entreprise de construction;
- de locaux mis par l'employeur à la disposition de la travailleuse ou du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception des locaux privés à usage d'habitation.

Un chantier de construction n'est pas un établissement.

# APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS

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**).

Exemples :



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).

## 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 ou 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 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.

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



L'employeur doit inclure dans son regroupement les établissements de 19 travailleuses et travailleurs ou moins qui exercent des activités de même nature. Il doit les inclure selon les paramètres déterminés en s'assurant de respecter les critères et les conditions liées à l'approche par multiétablissements.

L'employeur peut faire un ou plusieurs regroupements d'établissements où se déroulent des activités de même nature, et ce, en fonction de différents **paramètres** 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;
- des établissements appartenant à différents employeurs au sein d'une même franchise sont également exclus de cette approche.

# ACTIVITÉS DE MÊME NATURE

## COMMENT DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS SONT DE MÊME NATURE?

La notion d'activités de même nature est centrale dans l'approche par multiétablissements. L'employeur doit déterminer si les activités sont de même nature dans les différents établissements ciblés. Elles n'ont pas à être identiques, mais elles doivent être comparables pour que les mécanismes de prévention et de participation (**PP**, **CSS** et **RSS**) mis en place pour les établissements du regroupement soient adaptés et efficaces.

Pour évaluer si les activités sont de même nature dans ses établissements, l'employeur doit :

- **s'assurer que l'activité principale des établissements est la même ;**
- **considérer les caractéristiques du milieu de travail.**

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

Les établissements doivent avoir la même activité principale pour pouvoir être regroupés. L'activité principale<sup>1</sup> représente la finalité de l'établissement en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services. On pourrait par exemple se demander : « À quel secteur d'activité l'établissement appartient-il ? », « Quelle est la mission ou la raison d'être de l'établissement ? », « 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 caractéristiques du milieu de travail sont-elles comparables ?

Les caractéristiques du milieu de travail réfèrent notamment aux fonctions et aux conditions d'exercice des travailleuses et travailleurs d'un établissement.

L'employeur doit les considérer dans son évaluation des activités de même nature dans les établissements ciblés.

| Caractéristiques du milieu de travail                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fonctions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Type de travail</li><li>• Procédés</li><li>• Équipements</li><li>• Méthodes</li><li>• Etc.</li></ul> | <b>Conditions d'exercice</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Services offerts</li><li>• Lieux de travail</li><li>• Aménagement</li><li>• Type de clientèle</li><li>• Etc.</li></ul> |

1. Le code du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) peut constituer un indice pour identifier l'activité principale de l'établissement, mais il ne s'agit pas d'un critère selon la LSST.

## 2.1 Fonctions des travailleuses et travailleurs

Les fonctions réfèrent notamment au type de travail, aux procédés, aux équipements utilisés ainsi qu'aux méthodes de travail.

Dans le contexte du multiétablissements, les fonctions générales exercées par les travailleuses et travailleurs devraient être comparables.

## 2.2 Conditions d'exercice

Les conditions d'exercice sont le contexte dans lequel les travailleuses et travailleurs exercent leurs fonctions.

Il faut regarder notamment les services offerts, les lieux de travail et leur aménagement et le type de clientèles. Dans le contexte du multiétablissements, les conditions d'exercice devraient être **comparables**.



Le fait de considérer les caractéristiques du milieu de travail permet à l'employeur de tenir compte des similitudes et des différences présentes entre ses établissements. Celles-ci doivent se refléter au **PP** et être prises en compte par le **CSS** et le ou les **RSS** du regroupement d'établissements.

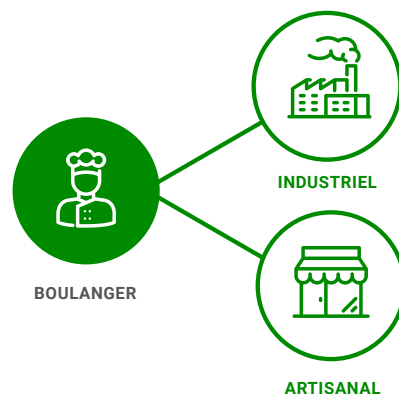
Un employeur peut donc regrouper des établissements dont l'activité principale est la même, mais dont les caractéristiques du milieu de travail sont différentes.

# EXEMPLES D'APPLICATION DE L'ACTIVITÉ DE MÊME NATURE

## EXEMPLE 1 - BOULANGERIE

Un employeur a deux boulangeries, dont une artisanale et une industrielle. Il procède à une analyse pour déterminer si les activités sont de même nature dans ces deux établissements.

1. L'activité principale est la même dans les établissements, soit la fabrication de produits de boulangerie.
2. Les caractéristiques du milieu de travail d'une boulangerie dans un établissement industriel et celles d'un établissement artisanal comportent des similitudes et des différences. Les lieux ne sont pas aménagés de la même manière, les procédures sont très différentes, etc.



Comme l'activité principale est la même et que l'employeur a considéré les caractéristiques du milieu de travail, les activités sont donc de même nature pour ces deux établissements. Il pourrait regrouper, ou non, la boulangerie artisanale et la boulangerie industrielle.



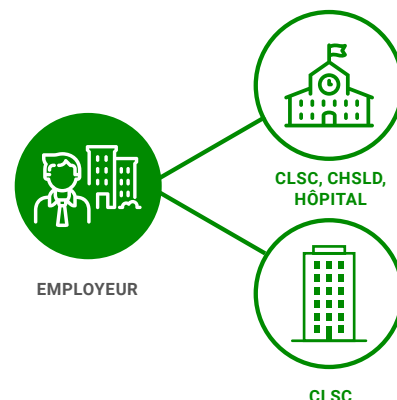
Les similitudes et différences des caractéristiques des établissements du regroupement doivent se refléter au **PP** du regroupement et être prises en compte par le **CSS** et le ou les **RSS** du regroupement d'établissements.

## EXEMPLE 2 - SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

| Établissement 1                                                                                                                                                                                           | Établissement 2                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centre hospitalier (CH)</li> <li>• Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)</li> <li>• Centre local de services communautaires (CLSC)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centre local de services communautaires (CLSC)</li> </ul> |

L'employeur procède à une analyse pour déterminer si les activités sont de même nature dans ces deux établissements.

1. L'**activité principale** est la même dans les établissements.  
Ce secteur offre des soins de santé et des services sociaux.  
Les établissements ont en commun d'offrir des services de soins de santé ambulatoires (CLSC).
2. Les **caractéristiques du milieu de travail** du CH, du CLSC et du CHSLD comportent des similitudes et des différences.  
Les lieux ne sont pas aménagés de la même manière, les méthodes et procédures sont différentes, etc.



Comme l'activité principale est la même et que l'employeur a considéré les caractéristiques du milieu de travail, les activités sont donc de même nature pour ces deux établissements. L'employeur pourrait les regrouper ou non.



Les similitudes et différences des caractéristiques des établissements du regroupement doivent se refléter au **PP** du regroupement et être prises en compte par le **CSS** et le ou les **RSS** du regroupement d'établissements.

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 1.

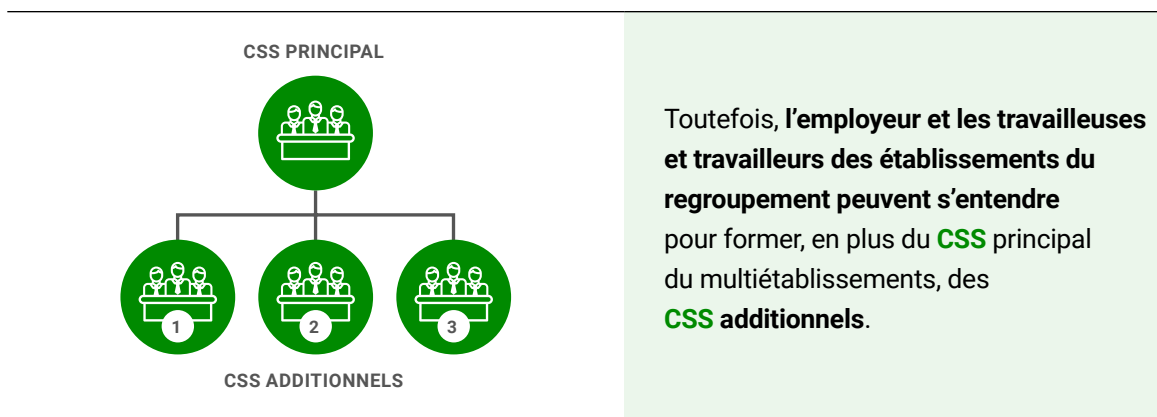
## CSS ET RSS : EXERCER SES FONCTIONS ADÉQUATEMENT



### 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 multiétablissements.

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.



Des **CSS additionnels** peuvent être formés pour, par exemple :

- certains établissements;
- un établissement en particulier dans le regroupement;
- une profession en particulier dans le regroupement;
- répondre à une problématique précise.

Dès qu'un **CSS** (principal ou additionnel) est formé, au moins un **RSS**<sup>2</sup> doit être désigné et siéger à ce **CSS**.

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.

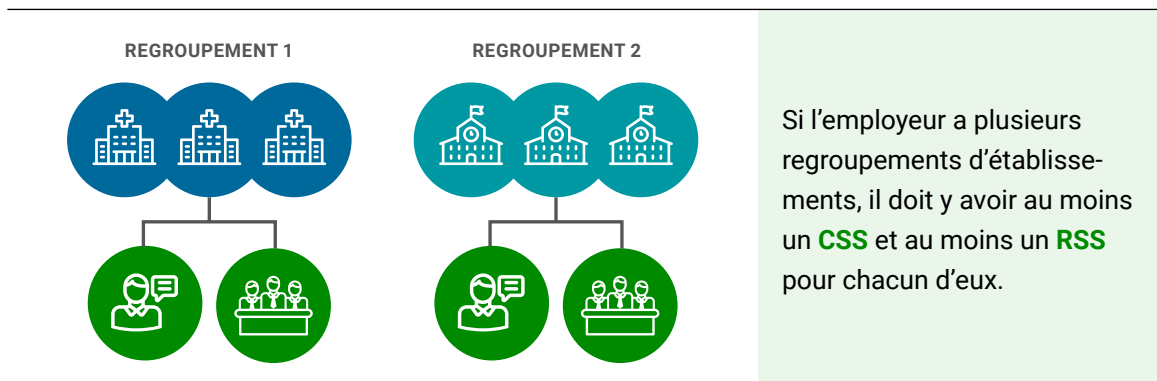


## QUEL EST LE NOMBRE DE RSS REQUIS?

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 parmi les membres représentant les travailleuses et travailleurs du **CSS principal**.

L'employeur 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.



2. Un même RSS peut siéger à plus d'un CSS en autant qu'il y soit désigné.

## QUELS SONT LES FACTEURS 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** et le ou les **RSS** 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** 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.

Par exemple, le résultat de l'analyse effectuée par l'employeur pour un regroupement potentiel de trois ou de dix établissements serait différent.

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.

---

### 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 regroupant 25 travailleuses et travailleurs ne demande pas le même effort qu'un établissement regroupant 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.

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 2.

## 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 et de participation propres à chaque établissement ne pouvant être regroupé.

## PROGRAMME DE PRÉVENTION DU REGROUPEMENT

L'employeur doit élaborer et mettre en application un seul **PP** pour l'ensemble des établissements du regroupement. Le **PP** doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans les établissements du regroupement et couvrir tous les risques qui y sont présents.

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.

En plus des éléments requis par la Loi, le **PP** doit répertorier :

- les établissements du regroupement;
- les membres du ou des **CSS**;
- le ou les **RSS**.

Le **PP** doit s'appliquer pour une période d'au moins trois ans.



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.

# RESPONSABILITÉS



## L'EMPLOYEUR

La décision de regrouper ses établissements pour appliquer les mécanismes de prévention et de participation **repose 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 paramètres 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. S'assurer de mettre en place les mécanismes de prévention et de participation nécessaires et les rendre efficaces.

Un aide-mémoire présentant les critères et les conditions d'application de l'approche par multiétablissements figure à l'annexe 3.

## 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.

## ANNEXE 1 – LES ACTIVITÉS SUIVANTES SONT-ELLES DE MÊME NATURE ?



Dans les cas où les activités seraient de même nature, l'employeur doit s'assurer de respecter les critères et les conditions pour recourir à l'approche par multiétablissements. Les exemples ci-dessous sont fournis à titre indicatif et demeurent généraux.



### COMMERCE DE DÉTAIL

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

**Non.** L'activité principale des établissements n'est pas la même.

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

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements :

1. L'activité principale des établissements est la même.
2. De plus, les caractéristiques du milieu de travail (fonctions des travailleuses et travailleurs et conditions d'exercice) sont considérées.

#### UN EMPLOYEUR GÈRE TROIS ÉPICERIES.

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements :

1. L'activité principale des établissements est la même.
2. De plus, les caractéristiques du milieu de travail (fonctions des travailleuses et travailleurs et conditions d'exercice) sont considérées.



### SECTEUR INDUSTRIEL

#### UN EMPLOYEUR A UNE USINE D'ALUMINE, CINQ USINES D'ÉLECTROLYSE ET UN CENTRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT.

**Non.** L'activité principale des établissements n'est pas la même.

Cependant, les cinq usines d'électrolyse ont des activités pouvant être de même nature :

1. L'activité principale des établissements est la même.
2. De plus, les caractéristiques du milieu de travail (fonctions des travailleuses et travailleurs et conditions d'exercice) sont considérées.



## 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 n'est pas la même.

---

**L'EMPLOYEUR A SIX BOULANGERIES.**

**Oui.** Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements :

1. L'activité principale des établissements est la même.
2. De plus, les caractéristiques du milieu de travail (fonctions des travailleuses et travailleurs et conditions d'exercice) sont considérées.



## SECTEUR DE SERVICES FINANCIERS

---

**UN EMPLOYEUR GÈRE TROIS SUCCURSALES OFFRANT DES SERVICES FINANCIERS ET UN SIÈGE SOCIAL QUI OFFRE ÉGALEMENT DES SERVICES FINANCIERS.**

Les activités peuvent être de même nature dans tous les établissements :

1. L'activité principale des établissements est la même.
2. De plus, les caractéristiques du milieu de travail (fonctions des travailleuses et travailleurs et conditions d'exercice) sont considérées.

## ANNEXE 2 – 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, Robert décide de constituer trois regroupements :

1. Les quatre scieries.
2. Les trois usines.
3. Le siège social et les deux bureaux administratifs.

En plus des éléments requis par la Loi, Robert s'assure que chaque **PP** des regroupements identifie :

- les établissements du regroupement ;
- les membres du ou des **CSS** ;
- le ou les **RSS**.

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.

Pour le siège social et les bureaux administratifs, un **CSS** est formé et un **RSS** est désigné.



### 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.

Elle choisit donc de regrouper les quatre magasins de Montréal et celui de Québec. Comme le centre de distribution de Québec ne réalise pas des activités de même nature que les magasins, elle ne pourra pas l'inclure dans le regroupement.

Comme le magasin de Québec est situé loin des magasins de Montréal, Catherine s'entend avec les travailleuses et les travailleurs du regroupement pour désigner un **RSS** pour les établissements de Montréal et un deuxième pour celui de Québec. Grâce à cette entente, les membres du **CSS** et les **RSS** sont en mesure d'exercer leurs fonctions adéquatement dans tous les établissements du regroupement.

Catherine applique un seul **PP** pour les magasins de Montréal et celui de Québec. Un **CSS** est formé et deux **RSS** sont désignés pour le regroupement.

Le centre de distribution de Québec, qui est doté d'un **CSS** et d'un **RSS**, applique un **PP** qui lui est propre.

## ANNEXE 3 – AIDE-MÉMOIRE : CRITÈRES ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS

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

| CRITÈRES PRÉALABLES |                                                                                                                |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | Deux établissements ou plus avec l'obligation d'avoir un <b>PP</b>                                             |
| 2                   | Activités de même nature                                                                                       |
| 3                   | Le <b>CSS</b> peut exercer adéquatement ses fonctions pour tous les établissements du regroupement             |
| 4                   | Le ou les <b>RSS</b> peuvent exercer adéquatement leurs fonctions pour tous les établissements du regroupement |

L'approche par multiétablissements doit respecter les conditions d'application suivantes :

| CONDITIONS D'APPLICATION |                                                                                                                 |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                        | Un <b>PP</b> qui tient compte de l'ensemble des activités exercées dans le regroupement                         |
| 2                        | Un <b>CSS</b> doit être formé                                                                                   |
| 3                        | Au moins un <b>RSS</b> doit être désigné                                                                        |
| 4                        | Le regroupement doit inclure les établissements de 19 travailleurs ou moins, ayant des activités de même nature |
| 5                        | Le <b>PP</b> doit s'appliquer pour une période d'au moins trois ans                                             |

Si l'un des critères ou l'une des conditions n'est pas respecté, l'employeur ne peut recourir à l'approche par multiétablissements. Dans ce cas, il doit mettre en place les mécanismes de prévention et de participation propres à chaque établissement.



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



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