

COFFRE À OUTILS



Table des matières

QU'EST-CE QUE LA CNESST ?	3
LES NORMES DU TRAVAIL	4
ÉQUITÉ SALARIALE	6
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	7
DROITS ET OBLIGATIONS	8
PRÉVENIR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	9
TYPES DE RISQUE	11
QUE DOIT-ON FAIRE EN CAS D'ACCIDENT ?	13
COMMENT ON DÉCLARE ?	14
POURQUOI ON DÉCLARE ?	14
RESSOURCES DISPONIBLES	14
PUBLICATIONS DE LA CNESST	14
PARTENAIRES DE LA CNESST	16

Création d'une pochette d'informations à remettre dans les bureaux de Services Québec et auprès des organismes communautaires de réinsertion professionnelle pour outiller les nouveaux travailleurs.

QU'EST-CE QUE LA CNESST ?

CNESST pour Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail

Sa mission

La CNESST fait la promotion des droits et obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, tant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec.

Les trois volets de la CNESST

1. **Les normes du travail** : conditions de base auxquelles les travailleurs ont droit (salaire minimum, temps supplémentaire, congés, etc.)
2. **L'équité salariale** : Un salaire égal pour un travail équivalent
3. **La santé et la sécurité du travail** : Prévention-inspection, indemnisation et réadaptation, financement



Cliquez ici si la vidéo ne démarre pas :
[La CNESST, votre porte d'entrée unique en matière de travail - YouTube](#)

LES NORMES DU TRAVAIL

La Loi sur les normes du travail établit les conditions de travail minimales qui s'appliquent au Québec. Elle traite notamment du salaire, des congés et des absences, de l'avis de fin d'emploi et des recours qui peuvent être exercés par une personne salariée auprès de la CNESST.

[Les normes du travail au Québec](#)

Conditions minimales de salaire

Tout travailleur au Québec a droit à un salaire minimum. Les taux du salaire minimum sont révisés chaque année par le gouvernement. Le taux du salaire minimum est actuellement de 13,50 \$ l'heure. Le taux minimum du salaire au pourboire est actuellement de 10,80 \$ l'heure. Ces taux sont en vigueur depuis le 1^{er} mai 2021. À partir du 1^{er} mai 2022, il passera à 14,25 pour le salaire minimum et à 11,40 pour les salariés rémunérés au pourboire.

Les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine de travail de 40 heures pour la majorité des travailleuses et travailleurs. Au-delà de 40 heures, un travailleur commence à faire des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être payées à taux et demi, ce qui correspond à une augmentation de 50 % du taux horaire habituel. On fait le calcul en multipliant le taux horaire de base par 1,5.

Bulletin de paie

À chaque paie, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paie, couramment appelé talon de paie. Ce bulletin permet de vérifier le calcul du salaire et des déductions.

Application MA PAYE

Une application créée précisément pour les travailleuses et travailleurs du Québec

Elle permet :

- De noter vos heures travaillées au fil des jours et de vérifier que les heures apparaissant sur votre bulletin de paie correspondent bien à celles que vous avez travaillées;
- De voir, en un coup d'œil, le total de vos heures travaillées chez un ou plusieurs employeurs;
- De conserver un rapport de vos périodes de travail et de vos heures supplémentaires, pour savoir combien de temps vous avez travaillé au cours d'une journée, d'une semaine ou d'un mois donné;
- D'être au courant des jours fériés en vigueur au Québec et ainsi de vous assurer qu'ils vous seront payés.

C'est simple, rapide et efficace!

[Application MA PAYE](#)

Êtes-vous payés...

- Lorsque vous attendez qu'on vous attribue une nouvelle tâche sur le lieu de travail? Oui, vous êtes disponible pour le travail.
- Lors des pauses café? Oui, les employeurs n'ont pas l'obligation de donner des pauses café.
- Lors de votre pause repas? Non, les pauses repas sont les pauses obligatoires de 30 minutes après 5 h de travail consécutif. Vous êtes cependant quand même payés si vous devez rester disponible pour le travail (ne pouvez pas quitter le lieu de travail pour répondre à des clients par exemple).
- Lorsque vous êtes en déplacement exigé par l'employeur? Oui, l'employeur doit rembourser les frais raisonnables occasionnés par le déplacement du travailleur.
- Lors de votre période d'essai ou de formation? Oui, vous êtes considérés comme un travailleur normal.
- Lorsque vous devez travailler pour moins de 3 h? il faut être payé pour un minimum de 3h, même si vous rentrez au travail pour moins que 3 h. Même si vous ne travaillez pas du tout.

Nombre d'heures de travail maximal :

La Loi sur les normes du travail ne fixe pas un maximum d'heures de travail par jour ou par semaine : elle établit que le travailleur a le droit de refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, notamment :

- 14 heures par jour (ou 12 heures lorsque l'horaire est variable);
- 50 heures par semaine. Voir le site de la CNESST pour plus de détails

Jours fériés

L'employeur doit vous donner congé et vous payer à l'occasion de 8 jours fériés :

- 1^{er} Janvier
- Vendredi saint ou lundi de Pâques
- Lundi qui précède le 25 mai
- 24 juin, jour de la fête nationale
- 1^{er} juillet
- 1^{er} lundi de septembre
- 2^e lundi d'octobre
- 25 décembre

Paiement des jours fériés : L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

Conditions pour avoir droit au congé payé :

- Ne pas s'être absenté sans autorisation ou sans raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié;
- Être en emploi le jour férié;
- Pour la fête nationale, une seule condition : être en emploi le jour férié;
- Vendredi saint ou lundi de Pâques : au choix de l'employeur.

Travail lors d'un jour férié : Si vous travaillez un jour férié, l'employeur doit vous payer les heures travaillées le jour de la fête et vous accorder une compensation. Il peut choisir entre :

- Verser l'indemnité pour le jour férié en même temps que la paie qui comprend cette journée;
- Accorder un congé payé (au montant de l'indemnité) dans les 3 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié. (N.B. : pour la fête nationale, c'est le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, selon l'horaire du travailleur)

ÉQUITÉ SALARIALE

Équité vs égalité salariale

L'équité salariale est un droit pour toutes les travailleuses et travailleurs. La Loi sur l'équité salariale vise à faire reconnaître le travail typiquement féminin à sa juste valeur. L'équité salariale est le droit des travailleuses et travailleurs occupant un emploi typiquement féminin de recevoir un salaire égal à celui d'une personne occupant un emploi typiquement masculin de valeur équivalente dans la même entreprise. Le but étant de réduire la différence de salaire entre les hommes et les femmes.

Égalité salariale → Même emploi, même salaire. Les 2 personnes occupent le même emploi, il est donc important que celles-ci gagnent le même salaire. Bien sûr, il faut toujours prendre en compte l'ancienneté de chaque travailleur dans l'équation.

Équité salariale → Emplois équivalents, même salaire. L'équité salariale va plus loin. Elle exige que des personnes qui occupent un emploi typiquement féminin reçoivent un salaire égal à celles qui occupent un emploi typiquement masculin de même valeur dans une même entreprise. Par exemple, dans une usine, l'emploi d'une adjointe administrative (emploi typiquement féminin) pourrait avoir la même valeur que l'emploi d'un machiniste (emploi typiquement masculin). La rémunération devrait être la même pour les deux emplois. On dit donc que ce sont des emplois équivalents pour un même salaire.

Pour mieux comprendre, nous vous invitons à visionner [Anecdote d'un premier boulot avec Sarah Maude Beauchesne et Jonathan Plante.](#)



Pour tout autre renseignement, consultez le site de la CNESST au lien suivant : [Équité salariale](#)

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Deux lois : LSST et LATMP

LSST : A pour but d'éliminer à la source les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs. Elle porte avant tout sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

LATMP : A comme objectif la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles et de leurs conséquences. Elle instaure un régime d'indemnisation pour des blessures ou maladies causées par le travail. Elle prévoit le paiement d'indemnités lorsque nécessaire, la fourniture de soins de santé et la réadaptation. Elle prévoit aussi la perception des primes aux employeurs.

- Les paiements de frais médicaux ;
- Les versements d'indemnités (Remplacement de revenu) ;
- L'aide au retour au travail ;
- La réadaptation.

Que ce soit pour des rendez-vous à l'hôpital ou avec divers spécialistes de la santé, la CNESST rembourse les frais médicaux nécessaires à la réparation de la lésion.

Types de lésion

Accident de travail : C'est un événement imprévu et soudain qui survient au travail et qui cause une lésion professionnelle aux travailleuses et travailleurs qui en sont victimes.

Maladie professionnelle : C'est une maladie causée par le travail, soit par l'environnement de travail ou les tâches liées à celui-ci. Elle doit être spécifique à un type de travail ou en lien direct avec les risques liés à ce travail.

Pour mieux comprendre, nous vous invitons à visionner [Anecdote d'un premier boulot avec Julien Corriveau, du groupe Les Appendices.](#)



DROITS ET OBLIGATIONS

Droits des travailleurs

- **Droit de Savoir** : Recevoir une formation et connaître les risques dans le milieu de travail
- **Droit de Participer** : Participer à l'identification ET à l'élimination des risques
- **Droit de refuser** : Droit de refuser une tâche que l'on juge dangereuse, mais ce n'est pas si simple...

Droit de refus : Droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour le travailleur ou pour une autre personne.

- Exception à utiliser le droit de refus :
 - Ne doit pas mettre en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne
 - Exemple : Un pompier ne peut refuser d'entrer dans un bâtiment en feu pour venir en aide à une personne qui est en danger.
 - Exemple : Une infirmière dans une unité Covid ne peut refuser d'émettre des soins à un patient étant atteint de la maladie.
- Conditions :
 - Aviser immédiatement son supérieur ou un représentant de l'employeur et lui donner les raisons du refus de travail
 - Demeurer sur son lieu de travail pour effectuer d'autres tâches requises par l'employeur

Obligations

- Employeurs
 - Informer sur les risques liés à l'environnement et aux tâches ainsi que sur les mesures de prévention
 - Offrir de la formation et de la supervision
 - Fournir un environnement de travail sécuritaire et exempt de harcèlement psychologique et sexuel
 - Identifier, corriger et contrôler les risques
 - Fournir et mettre à la disposition des équipements de protection individuelle
- Travailleurs et travailleuses
 - Protéger sa santé et celle des autres
 - Participer à l'identification et à l'élimination des risques
 - Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement
 - Porter les équipements de protection individuelle et utiliser les protecteurs requis sur un équipement

PRÉVENIR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

La démarche préventive : Comment s’y prendre pour corriger les situations dangereuses ?

- Quels sont les dangers et les facteurs de risques ?
- Comment les éliminer ?
- Quels moyens prendre pour éviter la réapparition des problèmes ?

La démarche préventive permet de répondre à ces questions en trois étapes. Ces étapes doivent être faites plusieurs fois et elles peuvent être faites à différents moments. La démarche de prévention est progressive et nécessite un suivi régulier selon les résultats pour que les améliorations et les efforts mis en place le demeurent.

1. **Identifier** les risques - Mettre en place des moyens pour identifier les risques présents dans le milieu de travail

L'**outil ITEM** peut aider à identifier les risques présents dans un milieu en se questionnant sur les différentes sources de danger.

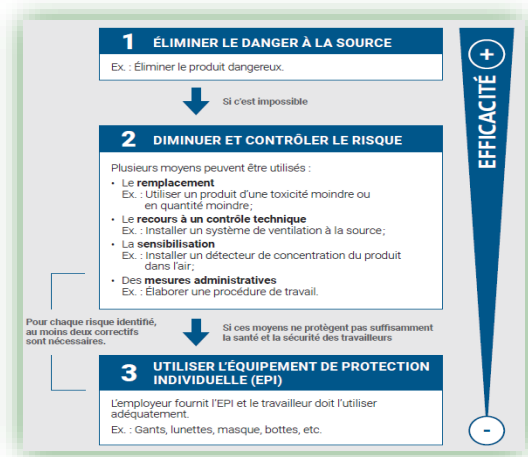


- Risques liés à l'**individu**
 - Est-ce que j’ai les connaissances nécessaires pour accomplir mon travail?
 - Est-ce que je possède la formation/habilité adéquate?
 - Est-ce que je suis en forme physique ? Est-ce que je suis distrait?
 - Etc.
- Risques liés à la **tâche**
 - La procédure de travail présente-t-elle un risque?
 - Il y a-t-il des exigences particulières à la tâche (charge, posture contraignante, mouvements répétitifs)
 - À quelle fréquence ai-je fait cette tâche ?
 - Souvent : Risque d’être moins prudent en raison d’une tâche routinière
 - Peu de fois : Risque lié au manque d’expérience
 - Etc.
- Risques liés au **matériel**
 - Est-ce que je dois utiliser une machine ?
 - Est-ce que l’équipement que j’utilise est en bon état et adéquat ?
 - Est-ce que je porte les équipements de protection individuelle requis ? Est-il en bon état ?
 - Etc.

- Risques reliés à l'**environnement**
 - Suis-je en présence de bruit ?
 - Fait-il très chaud ou très froid ?
 - Est-ce que je pourrais chuter en trébuchant sur un objet ?
 - L'éclairage est-il adéquat ?
 - Etc.

Les risques identifiés par les travailleurs doivent être partagés aux autres travailleurs et aux employeurs.

2. **Corriger** les risques – Passer à l'action pour corriger des situations et éliminer les risques



- Si le risque ne peut pas être éliminé à la source, il doit être réduit au minimum et les travailleurs doivent être protégés en attendant la mise en place de solutions.
- Pour ce faire, il faut :
 - choisir la meilleure solution selon votre milieu de travail
 - fixer des échéanciers
 - désigner un responsable
 - faire les améliorations nécessaires
 - évaluer les résultats
 - apporter d'autres modifications si nécessaire

3. **Contrôler** les risques – Mettre en place des mesures de contrôle pour empêcher que les risques reviennent

L'objectif est de s'assurer que les correctifs mis en place restent en place et demeurent efficaces à l'aide de mesures de contrôle. Cette étape s'adresse davantage à l'employeur.

AU MOINS DEUX MESURES DE CONTRÔLE SONT NÉCESSAIRES POUR CHAQUE CORRECTIF :

- Information (ex. : communiquer la politique sur la résolution de conflit et la politique sur le harcèlement psychologique et sexuel);
- Formation, formation d'appoint;
- Inspection (ex. : sondages sur le climat de travail, inspection des postes de travail);
- Supervision;
- Entretien préventif;
- Politique d'achat;
- Politique de sous-traitance;
- Politique d'ingénierie;
- Surveillance de la qualité du milieu de travail;
- Surveillance de la santé des travailleurs.

Pour toutes autres informations, consulter le site de la CNESST au lien suivant : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite>

TYPES DE RISQUE

• Risques biologiques

Les risques biologiques peuvent être, par exemple, la présence de micro-organismes sous forme de poussière, brume, décomposition, croissance dans un milieu humide, dépôts sur des surfaces ou de dégradation biologique.

Exemples :

- Agents infectieux (virus, parasites, champignons, bactéries, etc.)
- Vecteurs (plantes, insectes, animaux, oiseaux, humains, sols, poussières, etc.)
- Agents allergènes (pollen, venin d'insectes, acariens, poils, salive et squames d'animaux, etc.)
- Toxines (endotoxines, mycotoxines, etc.)
 - Poussières végétales ou animales

Conséquences possibles :

- Rhume, grippe, hépatite (A, B, C), SIDA
- Rage, tétanos
- Etc.

• Risques chimiques

Il y a présence de risques chimiques lorsque le travailleur est en contact avec des matières premières et des sous-produits d'un procédé ou d'un produit, par ingestion, par inhalation ou par absorption cutanée, résultant d'une :

- Action mécanique
- Évaporation
- Combustion
- Décomposition
- Réaction chimique

Exemples :

- Matières dangereuses (nocives, toxiques, corrosives, réactives, humides, tératogènes, cancérogènes, mutagènes, irritantes)
- Matières combustibles, inflammables, comburantes, explosives
- Gaz, fumées, liquides, solides, brouillard
- Poussières, fibre

→ Travailler en présence de gaz dangereux, comme le monoxyde de carbone ou la fumée d'incendie, fait partie des risques chimiques.

Conséquences possibles :

- Dommages pour la santé, brûlure chimique
- Intoxication, irritation
- Maux de tête
- Problèmes respiratoires, dermatose
- Dommages résultant d'incendies/d'explosions

- **Risques ergonomiques**

Les risques ergonomiques comprennent notamment la présence :

- De mouvements répétitifs ;
- D'un effort excessif ;
- Des postures contraignantes ou statiques ;
- De manutention fréquente.

→ La conséquence est souvent le développement de troubles musculosquelettiques

- **Risques liés à la sécurité**

Les risques liés à la sécurité concernent notamment :

- Les pièces mobiles des équipements ;
- Les machines ;
- Les espaces clos ;
- Le contact de la personne avec des appareils de levage et de manutention ;
- Les chutes de même niveau ;
- La violence et les agressions.

Conséquences possibles :

- Fracture, entorse, foulure
- Coupure, lacération, amputation
- Perforation, piqûre, irritation
- Écorchure, égratignure, ecchymose
- Contusion
- Brûlure par friction
- Écrasement
- Blessures multiples, décès

- **Risques physiques**

Les risques physiques concernent toutes formes d'énergie ou forces.

- Le bruit
- Les vibrations
- L'électricité
- La température
- La pression
- Le rayonnement

Conséquences possibles :

- Détérioration de l'acuité auditive, de l'équilibre
- Fatigue, stress, baisse de la vigilance › Choc ou brûlure électrique › Électrisation (sans décès)
- Électrocution (avec décès)
- Coup de chaleur
- Brûlures
- Engelures, hypothermie
- Troubles neurologiques et ostéo articulaires
- Troubles vasculaires, inconfort (engourdissement)
- Mutations génétiques

- **Risques psychosociaux**

Parmi les risques psychosociaux, on trouve les facteurs liés à la nature ou à l'organisation du travail ou les facteurs sociaux.

Conséquences possibles :

- Problèmes de sommeil, dépression
- Maladies psychosomatiques, pathologies physiques (maux de dos ou dans les membres)
- Effets psychophysiologiques (effet de la surcharge mentale, notamment le stress)
- Etc.

QUE DOIT-ON FAIRE EN CAS D'ACCIDENT ?

1. Aviser rapidement mon employeur

Vous devez informer votre employeur (ou son représentant) de l'accident, même si vous n'avez pas besoin de soins médicaux dans l'immédiat.

Si vous n'êtes pas en mesure de le faire, une autre personne peut s'en charger pour vous.

2. Recevoir les soins médicaux

À la suite d'un accident du travail :

- Consultez rapidement un professionnel de la santé, même si la blessure semble légère ;
- Demandez au professionnel de la santé une attestation médicale. Vous en aurez besoin pour faire une réclamation à la CNESST ;
- Transmettez l'attestation médicale à votre employeur, si vous ne pouvez pas retourner au travail le lendemain de l'accident.

3. Remettre l'attestation médicale à votre employeur

Si vous ne pouvez pas retourner au travail le lendemain de l'accident, vous devez remettre l'attestation médicale à votre employeur.

Votre employeur doit vous verser 90 % de votre salaire net pour les jours où vous auriez normalement travaillé, sans tenir compte de la journée de l'accident.

4. Remplir le formulaire Réclamation du travailleur

Le formulaire [Réclamation du travailleur](#) sert à faire votre réclamation à la CNESST pour demander des indemnités, par exemple si vous devez vous absenter du travail pendant plus de 14 jours.

Pour accélérer le traitement de votre dossier, nous vous invitons à faire votre réclamation en ligne à partir de [Mon Espace CNESST pour les travailleuses et travailleurs](#). Vous devez avoir rempli votre réclamation pour pouvoir demander le [remboursement de certains frais](#) comme des frais médicaux ou de déplacement. Vous pouvez vous faire rembourser des frais même si vous n'avez pas eu à vous absenter du travail.

COMMENT ON DÉCLARE ?

En remplissant le **registre d'accident**.

Le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours est un outil d'information qui peut être utile tant à l'employeur qu'au travailleur ayant subi une blessure ou un malaise.

POURQUOI ON DÉCLARE ?

- Pour être **payé** par la CNESST.
- Pour être **protégé** s'il y a des complications.
- Pour **éviter** que l'accident se reproduise.

RESSOURCES DISPONIBLES

- Si vous avez des questions plus précises, n'hésitez pas à contacter un inspecteur de la CNESST par téléphone du lundi au vendredi au **1 844 838-0808!**
 - <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/jeunes/zone-jeunesse>
 - <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/jeunes>
 - <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/nous-joindre>
 - <https://www.facebook.com/CNESST>
 - <https://www.youtube.com/c/CNESSTQC>
 - <https://twitter.com/CNESST>
 - <https://www.linkedin.com/company/cnesst/>
 - <https://www.instagram.com/cnesst/>

Jeu questionnaire : Tes droits et tes obligations

Testez vos connaissances sur les droits et les obligations des travailleurs!

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/jeu-questionnaire-pour-jeunes-tes-droits-tes>

https://www.cnesst.ca/capsules/jeunes/jeu-questionnaire/story_html5.html?lms=1

PUBLICATIONS DE LA CNESST

Santé et sécurité :

- Travailler à la chaleur :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/travailler-chaaleur-attention>
- Vous êtes un travailleur ayant immigré depuis peu? Au Québec, votre santé et votre sécurité sont protégées! :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/travailleur-immigrant-au-quebec-votre-sante-votre-1>
- Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies - Guide d'information sur les dispositions réglementaires :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/cadenassage-autres-methodes-controle-energies>
- Mesures de prévention des principaux risques du secteur de l'agriculture :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/mesures-prevention-principaux-risques-secteur>

- Droits et obligations - Ce que vous devez savoir en matière de travail :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/droits-obligations-en-matiere-travail>
- Échafaudages, composant : garde-corps - Guide d'utilisation et d'utilisation :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/garde-corps-echafaudage-guide>
- SIMDUT 2015 - Guide d'utilisation d'une fiche de données de sécurité :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/simdut-2015-guide-dutilisation-dune-fiche-donnees>
- Travail agricole - Les normes du travail au Québec :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec-travailleurs-agricoles>
- S'habiller pour se protéger : travaux de soudage et de techniques connexes - Brochure destinée aux travailleurs et aux employeurs :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/employeurs-travailleurs-vetements-protection>
- Travailler au froid : Prévenir et soigner les lésions dues au froid - 4e édition :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/travailler-au-froid-gelures-hypothermie>
- Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/harcelement-psychologique-sexuel-travail>
- La sécurité avec les échelles portatives et les escabeaux - Prévention des chutes :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/echelles-portatives-escabeaux-prevention-chutes>
- Pour ne rien oublier concernant la sécurité des chariots élévateurs :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/securite-chariots-eleveurs>
- Aide-mémoire pour bien régler et bien aménager un poste de travail informatisé :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/aide-memoire-regler-amenager-un-poste-travail>

En cas d'accident

- En cas d'accident ou de maladie du travail... voici ce qu'il faut savoir! :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/en-cas-daccident-maladie-travail>
- Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/registre-daccidents-dincidents-premiers-secours>

Normes du travail

- Les normes du travail au Québec :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec>
- Programme Pour une maternité sans danger et les indemnités :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/programme-pour-une-maternite-sans-danger>

PARTENAIRES DE LA CNESST

- Association sectorielle paritaire (ASP) : un regroupement volontaire d'associations d'employeurs et de travailleurs d'un même secteur d'activités. C'est un organisme autonome et sans but lucratif réglementé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).
 - Secteur de l'administration provinciale
[Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur Administration provinciale \(APSSAP\)](#)
 - Secteur des affaires municipales
[Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales » \(APSAM\)](#)
 - Secteur des affaires sociales
[Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales \(ASSTSAS\)](#)
 - Secteur de la construction
[Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction \(ASP Construction\)](#)
 - Secteur de la fabrication d'équipement de transport et de machines
[Association sectorielle – Fabrication d'équipement de transport et de machines](#)
 - Secteurs : métal, électrique, habillement, textile, bonneterie, imprimerie et activités connexes
[MultiPrévention](#)
 - Secteur des mines
[Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier \(APSM\)](#)
 - Secteur des services automobiles
[Auto Prévention](#)
 - Secteur du transport et de l'entreposage
[Via Prévention](#)
- Réseau de la santé publique en santé au travail : <http://www.santeautravail.qc.ca/>
- [Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail](#)

Pour connaître l'ensemble des partenaires, consulter le site de la CNESST au lien suivant :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/partenaires/partenaires-cnesst>

Vous avez encore des questions ?

www.cnesst.gouv.qc.ca

1 844 838-0808