



PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ



MANUEL UTILISATEUR STATISTIQUES OSHA

Ce guide d'enregistrement des lésions professionnelles utilise seulement les parties établissant les modalités qui définissent les cas « enregistrables » tirés de la version anglaise du 18 juin 2018.

Les autres exigences de cette norme sont ombragées, mais non supprimées, afin de conserver les exigences de l'**Occupational Safety and Health Administration** (OSHA) intégrales et complètes pour fins de référence.

La traduction, libre et non autorisée par OSHA, a été effectuée par une traductrice externe, et ce, à l'usage exclusif des membres de PRÉVIBOIS. La révision de ce document a été effectuée en septembre 2021. La version anglaise demeure la source de référence pour toute interprétation. Vous pouvez la consulter en visitant le : www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1904.

PRÉVIBOIS se dégage de toute responsabilité quant à l'utilisation de cette traduction.

La direction

CONTENU DU MANUEL DE RÉFÉRENCE

SECTION 1 Guide résumé pour l'application de la norme OSHA 29 CFR PART 1904

SECTION 2 Guide détaillé pour l'application de la norme OSHA 29 CFR PART 1904

SECTION 3 Questions et réponses de clarification publiées par l'OSHA

SECTION 1

GUIDE RÉSUMÉ POUR L'APPLICATION DE LA NORME OSHA 29 CFR PART 1904

Enregistrement des décès professionnels, accidents et maladies au rapport mensuel de PRÉVIBOIS

Visitez la section
« Statistiques OSHA » de
notre site Web pour accéder
aux formulaires, au manuel
et au guide résumé.

previbois.com

Depuis janvier 2002, le conseil d'administration de PRÉVIBOIS poursuit l'objectif d'implanter la norme OSHA * (29 CFR part 1904) comme référence pour la compilation des statistiques de lésions professionnelles dans nos secteurs d'activité.

Ce guide résumé est donc basé sur la norme américaine OSHA-1904 (version du mois de février 2020). Ce guide de référence est disponible sur notre site Web dans la section « Statistiques OSHA » et sur demande à osha@previbois.com.

SUPPORT AUX UTILISATEURS

Pour toute demande d'assistance et d'interprétation, veuillez vous adresser à l'un de nos responsables des statistiques OSHA par téléphone au 418 657-2267, par télécopieur au 418 651-4622 ou par courriel à osha@previbois.com.

Comment remplir le rapport mensuel des statistiques OSHA

(voir modèle p. 22)

EN-TÊTE DU RAPPORT MENSUEL

- **Unité de production**

Inscrire l'unité de production (division, secteur d'activité) identifiant l'activité majeure de l'entreprise.

- **Numéro d'unité à la CNESST**

Inscrire le numéro d'unité de l'activité majeure qui est la plus représentative des opérations avec le plus grand nombre d'employés. Si deux unités comportent sensiblement le même nombre d'employés, faire deux rapports distincts; un pour chaque numéro d'unité à la CNESST. Pour la liste des unités à la CNESST des entreprises membres de PRÉVIBOIS, voir la dernière page du rapport « Statistiques » publié trimestriellement.

* Occupational Safety and Health Administration

ÉTAPE 1

Évaluer le nombre d'heures travaillées par les employés couverts

Heures travaillées → Colonne A

ÉTAPE 2

Enregistrer le cas si :

- | | | |
|------|--------------------------------|--------------------|
| i. | L'employé est couvert (exposé) | No 31 ¹ |
| ii. | Il est relié au travail | No 5 ¹ |
| iii. | C'est un nouveau cas | No 6 ¹ |

ÉTAPE 3

Classifier le cas :

- | | | |
|---------------------------------------|---|----------------------------|
| Décès → | Colonne B | No 7.B.2 ¹ |
| Inapte au travail → | Colonne C | No 7.B.3 ¹ |
| Activités restreintes → | Colonne D
(mutation à un autre poste) | No 7.B.4 ¹ |
| Soins médicaux et autres cas → | Colonne E : | |
| | Soins médicaux vs premiers soins | No 7.B.5 ¹ |
| | Autres cas | No 7.B.6 et 7 ¹ |
| | Risque biologique, retrait pour raison médicale, surdité professionnelle et tuberculose | No 8 à 11 ¹ |

ÉTAPE 4

Déterminer la durée des cas (gravité)

- | | | |
|--------------------------------|---|-----------------------|
| Inapte au travail → | Colonne F | No 7.B.3 ¹ |
| Activités restreintes → | Colonne G
(mutation à un autre poste) | No 7.B.4 ¹ |

ÉTAPE 5

Calculer l'indice de performance*

* se fait automatiquement dans le calculateur Excel

1 : Numéro de l'article se retrouvant dans le guide détaillé

ÉTAPE 1

Évaluer le nombre d'heures travaillées par les employés couverts

Heures travaillées ➡ Colonne A

Colonne A ➡ Quelles sont les heures travaillées?

On doit fournir, pour l'ensemble des employés couverts, la durée d'exposition ou le temps de présence dans le milieu de travail. Ce sont les heures travaillées, telles que rapportées par le système de paie, qui inclut les heures supplémentaires et les rappels pour tous les cadres et l'ensemble des employés. **Attention, il s'agit du temps fait dans l'établissement et non du temps payé.**

Il faut dissocier les heures payées en temps et demi des heures payées en temps régulier. Les sièges sociaux constituent des unités de production distinctes. Pour les occasionnels, les sous-traitants et les surnuméraires (sauf les travailleurs autonomes), inclure les heures travaillées lorsqu'elles se font sous la supervision directe et quotidienne de l'employeur. Noter qu'il est permis d'estimer le nombre d'heures travaillées. À titre d'exemple, voici ce que l'industrie chimique utilise comme barème :

167 heures/mois/employé

Estimé à partir de 235 jours travaillés par année, à 7,5 heures par jour, incluant une heure au total de repas et de pause par jour.

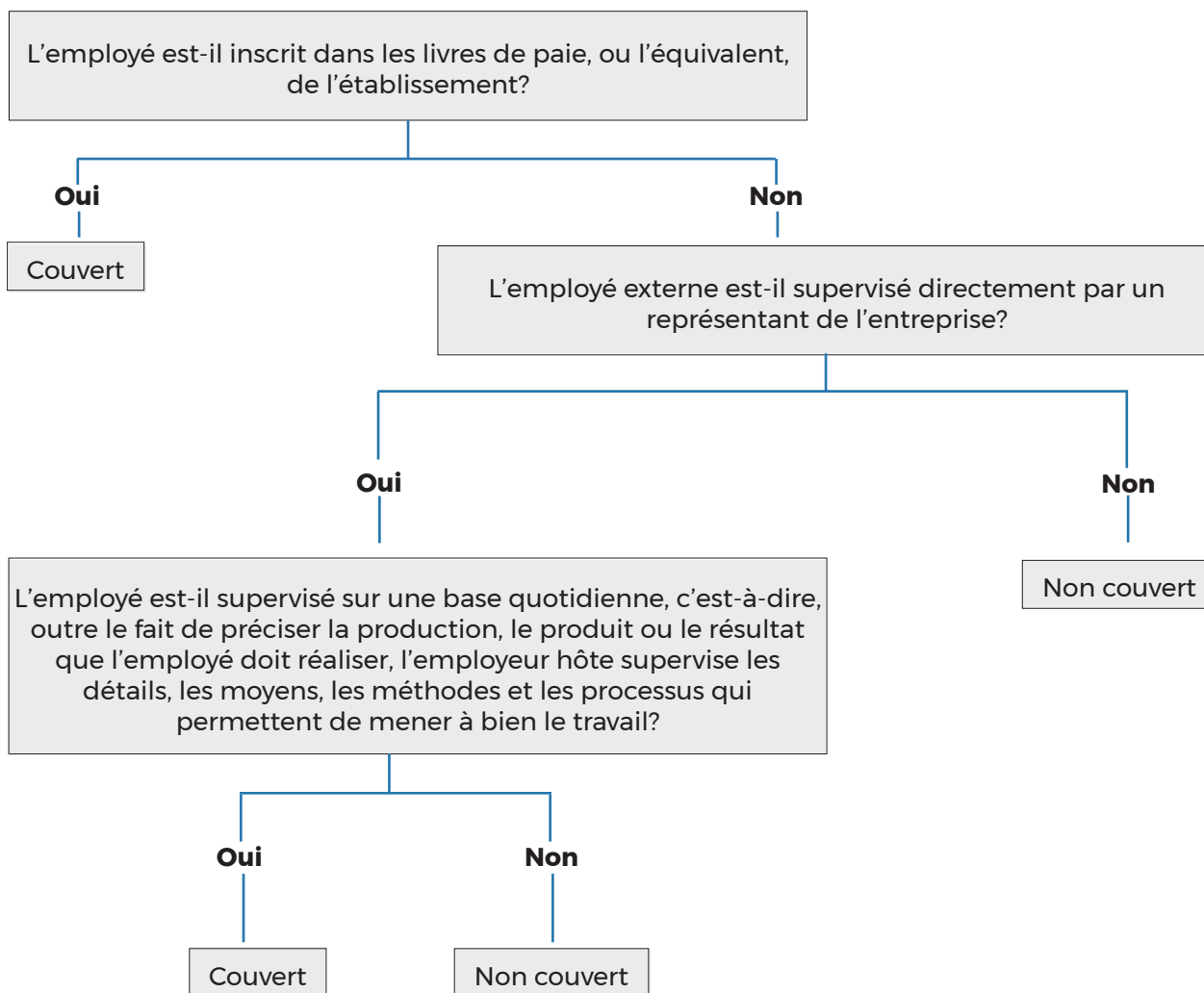
Les employés externes à l'entreprise et couverts par l'enregistrement des lésions (point précédent), doivent faire l'objet d'une entente entre les employeurs concernés, afin que les heures travaillées et que chaque blessure ou maladie ne soit déclarée qu'une seule fois par l'employeur hôte. **On doit exclure les périodes de vacances, maladies et autres absences du lieu de travail, qu'elles soient rémunérées ou non.**

ÉTAPE 2

Enregistrer le cas **si** :

- | | | |
|------|--------------------------------|---------------------|
| i. | L'employé est couvert (exposé) | No 31 ^{1*} |
| ii. | Il est relié au travail | No 5 ¹ |
| iii. | C'est un nouveau cas | No 6 ¹ |

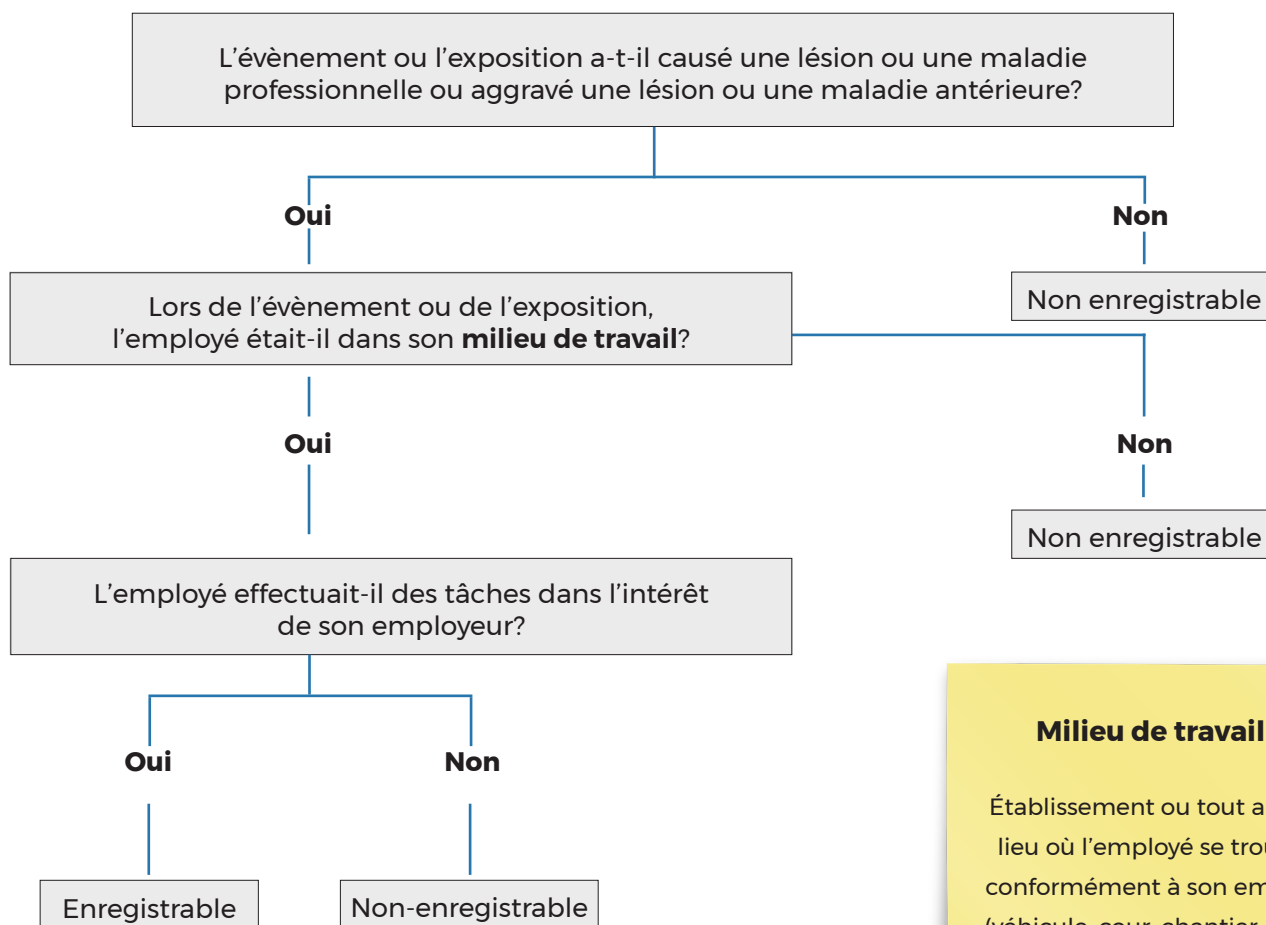
i. Quels sont les employés couverts?



Exemples d'exclusions (valider les informations à l'article no 31) :

- Projet clé en main
- Transporteurs en sous-traitance
- Livreurs ou expéditeurs
- Cafétéria en concession
- Conseiller ou représentant de passage
- Employé d'un entrepreneur ou sous-traitant supervisé par ce dernier ou l'un de ses contremaîtres

ii. Est-ce lié au travail? (voir la liste d'exclusions à la page suivante)



Milieu de travail

Établissement ou tout autre lieu où l'employé se trouve conformément à son emploi (véhicule, cour, chantier, etc.)
Voir article 1904.5.B.1

iii. Est-ce un nouveau cas?

Les rechutes et les récidives ne doivent pas être enregistrées une seconde fois, puisqu'elles ne sont pas des nouveaux cas. Par contre, on doit poursuivre l'enregistrement de la durée de ces cas pour une même année.

EXCLUSIONS

Au moment où la blessure ou la maladie est survenue, l'employé se trouvait en milieu de travail à titre de membre du grand public plutôt que d'employé.

La blessure ou la maladie est accompagnée de symptômes qui se déclarent au travail, mais qui découlent uniquement d'un événement ou d'une exposition non liée au travail qui se produit en dehors du milieu de travail.

La blessure ou la maladie découle uniquement de la participation bénévole à un programme de mieux-être ou à une activité médicale, de conditionnement physique ou récréationnelle, comme un don de sang, un examen physique, un vaccin contre la grippe, une classe d'activité physique, de racquetball ou de baseball.

La blessure ou la maladie découle de l'ingestion ou de la préparation de nourriture ou de boisson par l'employé à des fins de consommation personnelle (qu'elle ait été achetée dans les locaux de l'employeur ou apportée par l'employé). Par exemple, si un employé s'étouffe en mangeant son sandwich dans l'établissement de l'employeur, le cas n'est pas considéré comme étant lié au travail.

Note : Si l'employé devient malade après avoir ingéré de la nourriture contaminée par des contaminants en milieu de travail (comme le plomb) ou souffre d'une intoxication alimentaire causée par de la nourriture offerte par l'employeur, le cas est considéré étant lié au travail.

La blessure ou la maladie est uniquement imputable à des tâches personnelles effectuées par l'employé (non liées à son emploi) dans l'établissement en dehors des heures de travail qui lui sont attribuées.

La blessure ou la maladie est uniquement imputable à des soins personnels, à l'automédication d'un état pathologique non lié au travail ou bien elle est intentionnellement auto-infligée.

La blessure ou la maladie est causée par un accident d'automobile qui se produit sur le terrain de stationnement de la société ou une route d'accès à la société pendant que l'employé se déplace du domicile au travail.

L'employé souffre d'un rhume ou d'une grippe.

Note : Les maladies contagieuses, comme la tuberculose, la brucellose, l'hépatite A ou la peste, sont considérées comme des maladies professionnelles si l'employé est infecté en milieu de travail.

L'employé souffre d'une maladie mentale. Les maladies mentales ne sont pas considérées comme des maladies professionnelles, à moins que l'employé ne présente de son plein gré à l'employeur, un avis d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé qui possède une formation et une expérience appropriées (psychiatre, psychologue, etc.) attestant que l'employé souffre d'une maladie mentale liée au travail.

Lorsqu'un employé en déplacement s'enregistre dans un hôtel, un motel ou une résidence temporaire, celui-ci établit un « second foyer ». Lorsque l'employé intègre sa résidence temporaire, on considère qu'il a quitté le milieu de travail. Lorsque l'employé commence sa journée de travail, on considère qu'il réintègre le milieu de travail. Si l'employé a établi un deuxième foyer et qu'il se présente chaque jour dans un lieu de travail fixe, vous devez considérer que les blessures ou les maladies qui surviennent au cours d'un déplacement entre sa résidence temporaire et le milieu de travail ne sont pas liées au travail.

La blessure ou la maladie n'est pas considérée comme étant liée au travail si elle se produit lorsque l'employé effectue un détour personnel par rapport à une route directe raisonnable (ex. il a emprunté un parcours secondaire pour des raisons personnelles).

Les cas de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

ÉTAPE 3

Classifier le cas :

Décès ➡	Colonne B	No 7.B.2 ¹
Inapte au travail ➡	Colonne C	No 7.B.3 ¹
Activités restreintes ➡	Colonne D (mutation à un autre poste)	No 7.B.4 ¹
Soins médicaux et autres cas ➡	Colonne E	
	Soins médicaux vs premiers soins	No 7.B.5 ¹
	Autres cas	No 7.B.6 et 7 ¹
	Risque biologique, retrait pour raison médicale, surdité professionnelle et tuberculose	No 8 à 11 ¹

Dans quelles colonnes dois-je enregistrer le cas?

Il faut choisir l'une des quatre types de lésions correspondant à la plus sérieuse conséquence résultant de l'évènement. On inscrit donc le cas dans une seule colonne et ce dernier doit représenter la plus importante des conséquences découlant de l'évènement.

S'il y a aggravation des symptômes, **et seulement dans le cas d'aggravation**, le cas doit être déplacé dans la colonne appropriée. Par exemple, si un cas « inapte au travail » est suivi d'un décès, on doit faire la correction, c'est-à-dire effacer le cas de la colonne « inapte au travail » et l'inscrire dans la colonne « décès ».

L'avis du médecin traitant est déterminant pour l'enregistrement. La recommandation médicale qui fait autorité est celle qui a été donnée par le plus spécialisé des professionnels de la santé. S'il n'y a pas de spécialiste, c'est le médecin traitant de l'employé qui fait autorité. No 7.B.3.ii.

Colonne B ➡ Décès

Décès survenu suivant une lésion professionnelle. Il n'y a pas de jour « inapte au travail » à ajouter après la date officielle du décès.

Colonne C ➡ Inapte au travail

Comprend les blessures et les maladies professionnelles (entraînant une absence des lieux de travail ou perte de temps) où le travailleur n'aurait pas été en mesure d'accomplir son travail régulier, et ce, au-delà du jour de l'évènement.

Il faut exclure de cette catégorie, les lésions professionnelles avec activités restreintes qui sont immédiates **ou dans un délai raisonnable (2 à 3 jours), puisqu'elles seront compilées dans la colonne « D ».**

Colonne D ➡ Activités restreintes

Comprend les blessures et les maladies professionnelles menant à une affectation temporaire à un travail avec activités restreintes (modifiée, allégée, adaptée ou assignation temporaire) ou toute mutation, et ce, au-delà du jour de l'évènement. **Un délai raisonnable (2 à 3 jours) est acceptable pour débiter cette affectation sans qu'il n'y ait inaptitude.**

Colonne E ➡ Soins médicaux et autres cas enregistrables

Cas qui entraîne des soins médicaux dispensés sans qu'il y ait eu de conséquences : inapte au travail ou activités restreintes. Ce sont les prises en charge où l'employé est resté au travail et a reçu certains soins, dans le but de combattre une maladie ou un trouble, autres que les premiers soins (à consigner au registre de l'entreprise).

Exemples : **soins de chiropractie, physiothérapie, traitements UV, points de suture, agrafes, etc.** Bien que ces lésions exigent des soins médicaux, ils n'entraînent pas d'incapacité de travail ou de modifications à la tâche : l'employé blessé ou malade occupe son poste régulier et a la capacité, selon son médecin traitant, d'exécuter l'ensemble de ses tâches de travail.

Premiers soins non enregistrables (liste exhaustive)

PREMIERS SOINS
Administration de médicaments sans ordonnance à des doses autorisées sans ordonnance. Par contre, le fait d'administrer un médicament sans ordonnance à une dose nécessitant une ordonnance, à la suite d'une recommandation d'un médecin ou d'un autre professionnel agréé, est considéré comme des soins médicaux aux fins de la tenue des registres.
Administration d'un vaccin antitétanique (certaines autres immunisations, comme le vaccin contre l'hépatite B ou le vaccin contre la rage, sont considérées comme des soins médicaux).
Nettoyage ou lavage de plaies cutanées.
Application de pansements pour plaies, comme des pansements, des Band-Aids ^{MD} , des tampons de gaze, etc. ou utilisation de papillons adhésifs ou de Steri-Strips ^{MD} (tous les autres dispositifs utilisés pour fermer des plaies, comme des points de suture, des agrafes, etc., sont considérés comme des soins médicaux).
Thérapie par la chaleur ou par le froid.
Recours à des moyens de soutien non rigides, comme des bandes élastiques, des bandes, des ceintures dorsales non rigides, etc. (les dispositifs dotés de corsets ou autres systèmes rigides conçus pour immobiliser des parties du corps sont considérés comme des soins médicaux aux fins de la tenue des registres).
Recours à des dispositifs d'immobilisation temporaire pendant le transport de la victime d'un accident (ex. attelles, écharpes, minerve, planche dorsale, etc.).
Perçage des ongles des doigts ou des orteils dans le but de soulager la pression ou drainage des ampoules.
Application de pansements oculaires.
Retrait de corps étrangers de l'œil par irrigation ou à l'aide d'un coton-tige.
Retrait d'échardes ou de corps étrangers (d'autres parties du corps que les yeux) par irrigation, à l'aide d'une pince à épiler, de cotons-tiges ou d'autres moyens simples.
Utilisation de protège-doigts.
Massages (la physiothérapie ou les soins de chiropractie sont considérés comme des soins médicaux aux fins de la tenue des registres).
Ingestion de liquides pour soulager les cas de stress thermique.

Colonne E ➡ Soins médicaux et autres cas enregistrables (suite)

Pertes de connaissance

Si un employé perd connaissance et cette perte est liée au travail, vous devez enregistrer l'accident de travail ou la maladie professionnelle, quelle que soit la durée de la perte de connaissance.

Blessures ou maladies graves

Certaines blessures graves, comme une perforation du tympan ou une fracture d'un orteil n'exigent pas nécessairement de soins médicaux ni de restriction des activités. Par ailleurs, certaines maladies évolutives comme l'amiantose, la silicose et certains types de cancers n'exigent pas de soins médicaux ou de restriction des activités au moment du diagnostic, mais en nécessiteront vraisemblablement par la suite, à mesure que la maladie progresse. Il en va de même pour la perte auditive, les éruptions cutanées, etc.

Blessures par piqûres d'aiguille et d'objets pointus ou tranchants

Les blessures par piqûres d'aiguille et d'objets pointus ou tranchants contaminés par toute matière potentiellement infectieuse (liquides organiques, tissus et organes humains, matière infectée par le VIH ou l'hépatite B), doivent être enregistrées. Si la coupure, la lacération, la perforation ou l'écorchure est causée par un objet propre ou non contaminé par le sang ou toute autre matière potentiellement infectieuse, les critères d'enregistrement réguliers doivent être suivis et vous devrez inscrire ces cas à titre de blessures ou autres. Toutes maladies reliées à ces événements seront enregistrables si elles surviennent dans le futur.

Cas de vaccination

Les cas de vaccination (hépatite B, rage) doivent être enregistrés seulement s'ils se font à la suite d'un événement accidentel lié à votre milieu de travail. **On exclut donc toute vaccination faite sur une base préventive, facultative ou non.**

Exemple : Vaccin donné aux employés au traitement secondaire.

ÉTAPE 4

Déterminer la durée des cas (gravité)

Inapte au travail ➡ **Colonne F**
Activités restreintes ➡ **Colonne G**
(mutation à un autre poste)

No 7.B.3¹
No 7.B.4¹

Comment déterminer la durée des cas?

La durée des cas se calcule en jours civils de calendrier, peu importe si le travailleur était prévu ou pas à l'horaire de travail, jusqu'à la date de fin de sa lésion. Les jours de fin de semaine, fériés, de vacances, de grève, de lock-out ou autres congés sont comptabilisés tant que le travailleur n'est pas en mesure de travailler un jour complet à son poste habituel. La durée totale d'un cas ou de ses récurrences doit être limitée à 180 jours civils.

Colonne F ➡ Inapte au travail pour lésions professionnelles

Période totale en jours civils pendant laquelle le travailleur est inapte au travail et absent du milieu de travail. La journée de l'accident ne doit pas être comptabilisée. Les jours civils d'un cas de récurrence s'additionnent uniquement durant l'année de l'évènement.

Colonne G ➡ Activités restreintes pour lésions professionnelles

Période totale en jours civils où le travailleur est affecté à autre chose que son poste régulier en raison de sa lésion professionnelle, par exemple : assignation temporaire, travail modifié ou adapté, retour progressif, réaffectation temporaire. On doit inclure tous les jours civils jusqu'au retour à temps plein, à son travail régulier ou équivalent.

PRÉCISIONS :

Période d'arrêt des opérations (permanent ou temporaire)

On compte les jours civils même s'il y a rupture de lien d'emploi jusqu'à la fin de la lésion professionnelle (ex. période de grève, lock-out, arrêt de production, fin de saison de coupe, etc.).

Travailleur sur appel ou de relève

Inclure tous les jours civils tant que la lésion n'est pas terminée, même si le travailleur n'était pas requis au travail.

Fin d'année : estimation de la durée des cas

Au 31 décembre de l'année de l'évènement, si le cas est toujours actif, il faut estimer et enregistrer immédiatement le nombre total de jours civils, au maximum de 180 jours. La durée estimée doit être enregistrée dans le mois de décembre. Cette estimation ou tout autre enregistrement de l'année courante peuvent être corrigés au cours des trois premiers mois de l'année suivante. Après cette date (1^{er} avril) aucune correction ne peut être apportée.

L'estimation de la durée d'une lésion peut se faire à partir de différents guides ou barèmes de référence. Par exemple, celui de la CARRA, soit le « Guide de l'employeur concernant le traitement des périodes d'absence pour invalidité », publié par le service des communications de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances du gouvernement du Québec.

ÉTAPE 5

Calculer l'indice de performance

(se fait automatiquement dans le calculateur Excel)

Indicateurs de performance SST - OSHA			
H	Fréquence	$B + C \times 200\,000/A$	Décès + inapte au travail x 200 000 ÷ heures travaillées
I	Fréquence totale	$B + C + D \times 200\,000/A$	Décès + inapte au travail + activités restreintes x 200 000 ÷ heures travaillées
J	Taux OSHA	$B + C + D + E \times 200\,000/A$	Décès + inapte au travail + activités restreintes + soins médicaux et autres cas enregistrables x 200 000 ÷ heures travaillées
K	Gravité	$F \times 200\,000/A$	Jours inapte au travail x 200 000 ÷ heures travaillées
L	Gravité totale	$F + G \times 200\,000/A$	Jours inapte au travail + jours activités restreintes x 200 000 ÷ heures travaillées

Indicateur de performance

- Base de comparaison établie à 200 000 heures afin d'en arriver à un taux
- Représente une usine moyenne de 100 travailleurs sur une base de 40 heures/semaine pendant 50 semaines/année
- Interprétation de la fréquence : s'interprète aussi en % des travailleurs de l'établissement
- Interprétation de la gravité : moyenne de la durée des cas pour 100 travailleurs

Production et diffusion des rapports

Deux rapports sont produits et diffusés pour les pâtes et papiers et les industries de la forêt, et ce, à tous les trois mois. Il s'agit du rapport « Statistiques » et du rapport « Performance ». La compilation se limite uniquement à l'année civile en cours. Nous acceptons toutes les corrections jusqu'au 1^{er} avril de l'année suivante; après cette date, aucune correction ne peut être apportée.

Vous aurez jusqu'au 15^e jour de chaque mois suivant le trimestre pour nous acheminer vos données comme suit :

Mois	Au plus tard le
Janvier-février-mars	15 avril
Avril-mai-juin	15 juillet
Juillet-août-septembre	15 octobre
Octobre-novembre-décembre	15 janvier de l'année suivante

Dans le cas où les données ne sont pas transmises, une étoile (*) est attribuée à l'entreprise. Après douze mois de non-participation, l'entreprise est automatiquement retirée des données statistiques et de la liste d'envoi des rapports.

Rapport « Statistiques »

- Compilation trimestrielle (les trois derniers mois)
- Toutes les données y apparaissent pour la période indiquée sur le rapport
- Les entreprises sont classées par ordre alphabétique

Rapport « Performance »

- Compilation des douze derniers mois
- Seulement les données de fréquence y apparaissent
- Les entreprises sont regroupées par envergure (nombre d'heures travaillées)
Ex. de 0 à 6000 heures, de 6001 à 180 000 heures, etc.
- Elles sont classées par ordre décroissant de performance selon le taux OSHA
- Une étoile est attribuée aux entreprises n'ayant pas fait parvenir leurs données pour tous les mois. Elles ne peuvent être classées au même titre que l'ayant fait. Elles sont donc classées à la fin du regroupement.

RAPPORT MENSUEL DES STATISTIQUES DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES SELON LA NORME OSHA

Compagnie : _____ Unité de production : _____
 Ville : _____ No d'unité à la CNESST : * _____
 Téléphone : _____ Responsable stat d'accidents : _____
 Courriel : _____ Rempli par : _____

Année civile	Heures travaillées (arrondies sans virgule ni point)	LÉSIONS PROFESSIONNELLES ENREGISTRABLES				DURÉE DES CAS (en jours)		INDICATEURS DE PERFORMANCE SST - OSHA				
		Décès B	Inapte au travail C	Activités restreintes D	Soins médicaux et autres cas enregistrables E	Inapte au travail F	Activités restreintes G	Fréquence totale H	Fréquence totale I	Taux OSHA J	Gravité K	Gravité totale L
Janvier	A											
Février												
Mars												
Avril												
Mai												
Juin												
Juillet												
Août												
Septembre												
Octobre												
Novembre												
Décembre												
Cumulatif	0	0	0	0	0	0	0					

Retournez ce formulaire avant le 15^e jour de janvier, avril, juillet et octobre.

Veuillez expédier ce formulaire à l'adresse suivante : osha@previbois.com ou par télécopieur : (418) 651-4622

* Si vous ne connaissez pas votre numéro d'unité à la CNESST, consultez l'onglet « Nos unités CNESST » dans le fichier Excel de votre rapport mensuel des statistiques des lésions professionnelles selon la norme OSHA.

SECTION 2

GUIDE DÉTAILLÉ POUR L'APPLICATION DE LA NORME OSHA 29 CFR PART 1904



(NOTE : zone grisée non applicable au Québec)



Enregistrement des décès professionnels, accidents et maladies au rapport mensuel de PRÉVIBOIS

**Pour toute interprétation et précision, veuillez vous référer à la
version anglaise de février 2020 tirée du site Internet OSHA**

www.osha.gov

PARTIE 1904 – ENREGISTREMENT ET DÉCLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

	Pages
SOUS-PARTIE A – OBJET	
1904.0 OBJET	25
SOUS-PARTIE B – PORTÉE	25
1904.1 EXEMPTION PARTIELLE POUR LES EMPLOYEURS QUI COMPTENT 10 EMPLOYÉS OU MOINS	25-26
1904.2 EXEMPTION PARTIELLE POUR LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DE CERTAINES CLASSIFICATIONS PAR INDUSTRIE	26-27
1904.3 TENUE DES REGISTRES POUR PLUS D'UN ORGANISME	27
 ANNEXE NON IMPÉRATIVE À LA SOUS-PARTIE B – INDUSTRIES PARTIELLEMENT EXEMPTÉES	
SOUS-PARTIE C – FORMULAIRES DE TENUE DES REGISTRES ET CRITÈRES D'ENREGISTREMENT	29-30
1904.4 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT	30-31
1904.5 DÉTERMINATION DU LIEN AVEC LE TRAVAIL	32-35
1904.6 DÉTERMINATION DE NOUVEAUX CAS	35
1904.7 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT GÉNÉRAUX	36-43
1904.8 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS DE BLESSURES PAR PIQÛRES D'AIGUILLE ET OBJETS POINTUS OU TRANCHANTS	44-45
1904.9 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS ENTRAÎNANT UN RETRAIT POUR RAISONS MÉDICALES EN VERTU DES NORMES DE L'OSHA	45
1904.10 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS DE PERTE D'AUDITION PROFESSIONNELLE	46-47
1904.11 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS DE TUBERCULOSE PROFESSIONNELLE	47-48
1904.13 À 1904.28 [RÉSERVÉ]	48-50
1904.29 FORMULAIRES	48-50
 SOUS-PARTIE D – AUTRES EXIGENCES DE L'OSHA EN MATIÈRE DE TENUE DES REGISTRES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES	
1904.30 ÉTABLISSEMENTS COMMERCIAUX MULTIPLES	52-53
1904.31 EMPLOYÉS COUVERTS	52-53
1904.32 SOMMAIRE ANNUEL	53-54
1904.33 CONSERVATION DES REGISTRES ET MISE À JOUR	55
1904.34 CHANGEMENT DE PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE	55
1904.35 PARTICIPATION DES EMPLOYÉS	56-58
1904.36 INTERDICTION DE DISCRIMINATION	58
1904.37 RÉGLEMENTATION DE L'ÉTAT EN MATIÈRE DE TENUE DES REGISTRES	58-59
1904.38 DÉROGATIONS À LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE TENUE DES REGISTRES	59-61
 SOUS-PARTIE E – DÉCLARATION DES DÉCÈS PROFESSIONNELS, DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES À L'ÉTAT	
1904.39 DÉCLARATION DES DÉCÈS ET DES INCIDENTS ENTRAÎNANT L'HOSPITALISATION, L'AMPUTATION, ET LA PERTE D'UN OEIL D'UN EMPLOYÉ À L'OSHA	62-64
1904.40 DÉPÔT DES REGISTRES AUPRÈS DES REPRÉSENTANTS DE L'ÉTAT	65
1904.41 SOUMISSION ÉLECTRONIQUE DES BLESSURES ET MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES À L'OSHA	66-68
1904.42 DEMANDES DE DONNÉES DU BUREAU OF LABOR STATISTICS	69
 SOUS-PARTIE F – TRANSITION ENTRE L'ANCIEN RÈGLEMENT ET LE NOUVEAU	
1904.43 SOMMAIRE ET AFFICHAGE DES DONNÉES POUR 2001	70
1904.44 CONSERVATION ET MISE À JOUR DES ANCIENS FORMULAIRES	71
1904.45 NUMÉROS DE CONTRÔLE DE L'OMB EN VERTU DE LA PAPERWORK REDUCTION ACT (LOI SUR LA RÉDUCTION DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS)	71
 SOUS-PARTIE G – DÉFINITIONS	
1904.46 DÉFINITIONS	71-73

Pouvoirs : 29 U.S.C. 657, 658, 660, 666, 669, 673, ordonnance du Secretary of Labor (ministère du Travail des États-Unis) No 1-2012 (77 FR 3912, jan.25, 2012).

SOUS-PARTIE A – OBJET

1904.0 OBJET

L'objet du présent règlement (Partie 1904) est d'enjoindre les employeurs à enregistrer et à déclarer les décès professionnels, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Nota à l'article 1904.0 :

Le fait d'enregistrer ou de déclarer un décès professionnel, un accident du travail ou une maladie professionnelle ne signifie pas que l'employeur ou l'employé est en faute, ni qu'il y a eu infraction au règlement de l'OSHA ni que l'employé est admissible à une indemnité d'accident du travail ou à toute autre indemnité.

SOUS-PARTIE B – PORTÉE

Nota à la sous-partie B :

Tous les employeurs couverts par la Occupational Safety and Health Administration (Loi sur la santé et la sécurité au travail) sont assujettis aux présents règlements de la partie 1904. Toutefois, la plupart des employeurs ne sont pas tenus de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, à moins que l'OSHA ou le Bureau of Labor Statistics (Bureau des statistiques sur le travail) (BLS) ne les informe par écrit qu'ils doivent tenir de tels registres. Par exemple, les employeurs qui comptent 10 employés ou moins et les établissements commerciaux classés dans certaines industries sont en partie exemptés de l'obligation de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA.

1904.1 EXEMPTION PARTIELLE POUR LES EMPLOYEURS QUI COMPTENT 10 EMPLOYÉS OU MOINS

1.A EXIGENCE DE BASE

- 1.A.1** Si votre entreprise comptait à tout moment dix (10) employés ou moins au cours de la dernière année civile, vous n'êtes pas tenu de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, à moins que l'OSHA ou le Bureau of Labor Statistics (BLS) ne vous informe par écrit que vous êtes tenu de tenir des registres en vertu l'article 1904.41 ou 1904.42. Cependant, conformément à l'article 1904.39, tous les employeurs couverts par la OSH Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail) sont tenus de déclarer à l'OSHA tout incident en milieu de travail qui entraîne un décès ou l'hospitalisation de trois employés ou plus.
- 1.A.2** Si votre entreprise comptait à un moment donné plus de dix (10) employés au cours de la dernière année civile, vous êtes tenu de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, à moins que votre établissement ne bénéficie d'une exemption partielle à l'égard de la classification par industrie, en vertu de l'article 1904.2.

1.B MISE EN ŒUVRE

1.B.1 *L'exemption partielle à l'égard de la taille de l'entreprise est-elle fondée sur la taille de l'ensemble de mon entreprise ou sur la taille de chaque établissement commercial individuel?*

L'exemption partielle à l'égard de la taille de l'entreprise est fondée sur le nombre d'employés qui travaillent dans l'ensemble de l'entreprise.

1.B.2 *Comment dois-je déterminer la taille de mon entreprise afin d'établir si je suis admissible à l'exemption partielle à l'égard de la taille?*

Pour déterminer si vous bénéficiez d'une exemption à l'égard de la taille de l'entreprise, vous devez établir le nombre maximum d'employés qui ont travaillé dans votre entreprise au cours de la dernière année civile. Si, à aucun moment au cours de la dernière année civile, votre entreprise ne comptait plus de 10 employés, celle-ci est admissible à l'exemption partielle à l'égard de la taille.

1904.2 EXEMPTION PARTIELLE POUR LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DE CERTAINES CLASSIFICATIONS PAR INDUSTRIE

2.A EXIGENCE DE BASE

2.A.1 Si votre établissement commercial est classé dans une industrie particulière à faible risque, comme la vente au détail, les services, les finances, les assurances ou l'immobilier, indiquées à l'annexe A de la présente sous-partie B, vous n'êtes pas tenu de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, à moins que l'État ne vous demande de tenir de tels registres en vertu de l'article 1904.41 ou 1904.42. Toutefois, tous les employeurs sont tenus de déclarer à l'OSHA tout incident en milieu de travail qui entraîne un décès, l'hospitalisation d'un employé ou la perte d'un œil (se reporter à l'article 1904.39).

2.A.2 Si un ou plusieurs des établissements de votre entreprise sont classés dans une industrie non exemptée, vous êtes tenu de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, à moins que votre entreprise ne bénéficie d'une exemption partielle à l'égard de la taille, en vertu de l'article 1904.1.

2.B MISE EN ŒUVRE

2.B.1 *L'exemption partielle à l'égard de la classification par industrie est-elle fondée sur la classification de l'ensemble de mon entreprise ou sur la classification des établissements individuels exploités par mon entreprise?*

L'exemption à l'égard de la classification par industrie s'applique aux établissements commerciaux individuels. Si votre entreprise exploite différents établissements commerciaux qui exercent des activités dans différents secteurs, il se peut que certains de vos établissements soient tenus de tenir des registres tandis que d'autres bénéficient d'une exemption.

2.B.2 Comment puis-je déterminer le code nord-américain de classification des industries de mon entreprise ou de mes établissements individuels?

Vous pouvez déterminer le code de classification nord-américain des industries (NAICS) en utilisant l'une des trois méthodes ci-dessous ou en contactant le bureau de l'OSHA ou l'organisme d'État le plus proche de chez vous.

- (1) Vous pouvez consulter le site Web du bureau à l'adresse suivante : www.census.gov
Dans la case du moteur de recherche, entrer le mot clé qui définit avec le plus de précision votre type d'entreprise. Une liste d'activités industrielles contenant ce mot clé s'affichera. Affinez votre recherche au besoin.
- (2) Plutôt que de chercher dans la liste des activités primaires d'entreprises, vous pouvez aussi consulter la plus récente structure contenant les codes et les titres d'activité en cliquant sur le lien « most recent NAICS » sur la page d'accueil du Bureau. Sélectionnez le nombre de 2 chiffres du secteur d'activité pour voir apparaître toutes les sous-divisions attribuées à ce secteur d'activité. Sélectionnez ensuite le nombre à 6 chiffres correspondant à vos activités.
- (3) Si vous connaissez votre ancien code SIC (1987 ou 2002), vous pouvez aussi trouver votre code NAICS en téléchargeant le classeur Excel intitulé « Concordances ».

1904.3 TENUE DES REGISTRES POUR PLUS D'UN ORGANISME

Si vous devez créer des registres conformément aux exigences en matière de tenue des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles d'un autre organisme, l'OSHA considère que ces registres répondent aux exigences en matière de tenue des registres de la partie 1904 du règlement de l'OSHA, sous réserve que cette dernière accepte les registres de l'autre organisme aux termes d'un protocole d'entente avec celui-ci, ou que les registres de l'organisme contiennent les mêmes renseignements que ceux dont vous êtes tenu d'enregistrer en vertu de la présente partie 1904 du règlement. Vous pouvez communiquer avec le bureau de l'OSHA ou l'organisme d'État le plus proche si vous avez besoin d'aide pour déterminer si vos registres répondent aux exigences de l'OSHA.

Annexe non impérative à la sous-partie B – Industries partiellement exemptées

Les employeurs qui exploitent des établissements qui relèvent des codes de classification du système de classification des industries de l'amérique du Nord (NAICS) suivants ne sont pas tenus de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles, à moins que l'OSHA, le Bureau of Labor Statistics (BLS) ou tout organisme d'État régi par l'OSHA ou le BLS ne leur en fasse la demande par écrit. Tous les employeurs, y compris ceux qui bénéficient d'une exemption partielle à l'égard de la taille de l'entreprise ou de la classification par industrie sont tenus de déclarer à l'OSHA tout incident en milieu de travail qui entraîne un décès, l'hospitalisation d'un employé ou la perte d'un œil (se reporter à l'article 1904.39).

Code NAICS	Industries
4412	Autres concessionnaires de véhicules automobiles
4431	Magasins d'électroniques et d'appareils électroménagers
4461	Magasins de produits de santé et de soins personnels
4471	Stations-service
4481	Magasins de vêtements
4482	Magasins de chaussures
4483	Magasins de bijoux, bagages et de maroquinerie
4511	Magasins d'articles de sport, de passe-temps et d'instruments de musique
4512	Magasins de livres, journaux et musique
4531	Fleuristes et centres de jardinage
4532	Magasins de fournitures de bureau, papeteries et cadeaux
4812	Transporteur aérien (non planifié)
4861	Transport de pétrole brut par oléoduc
4862	Transport de gaz naturel par gazoduc
4869	Autres transports par pipelines
4879	Transport de tourisme et d'agrément, autre
4885	Transport de marchandises

Code NAICS	Industries
5173	Revendeurs de services de télécommunication
5179	Autres services de télécommunications
5181	Fournisseurs de services Internet et portails de recherche Web
5182	Traitement de données, hébergement et services connexes
5191	Autres services d'information
5211	Autorités financières, banque centrale
5221	Services financiers (intermédiaire de crédit)
5222	Services financiers (sans intermédiaire de crédit)
5223	Activité d'intermédiaire financière
5231	Courtage de valeurs mobilières et contrats de marchandises
5232	Marchés boursiers
5239	Autres activités en finances et investissement boursier
5241	Assureurs
5242	Agences, maisons de courtage et autres activités liées à l'assurance
5251	Fond d'assurances et avantages sociaux pour employés
5259	Autres fonds d'investissement
5312	Bureaux d'agents et de courtiers immobiliers

Code NAICS	Industries
5111	Éditeurs de journaux, de périodiques, de livres et de répertoires
5112	Éditeurs de logiciels
5121	Industrie du film et du cinéma
5122	Industrie de l'enregistrement sonore
5151	Radiodiffusion et télédiffusion
5172	Services de télécommunication sans fil (excluant les satellites)
5416	Services-conseils de gestion, scientifiques et techniques
5417	Services de recherche et de développement scientifiques
5418	Publicité et services connexes
5511	Gestion des sociétés et des entreprises
5611	Bureaux de services administratifs
5614	Services aux entreprises
5615	Agences de voyages
5616	Services de sécurités et d'enquêtes
6111	Enseignement primaire et secondaire
6112	Collèges
6113	Collèges, universités et centres de formation professionnels
6114	Écoles de commerces, d'information et de gestion
6115	Écoles techniques et commerciales
6116	Autres établissements d'enseignement
6117	Services de soutien à l'éducation
6211	Bureaux de médecins

Code NAICS	Industries
5331	Bailleurs d'actifs incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur)
5411	Services juridiques
5412	Services de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paie
5413	Services d'Architecture, d'ingénierie et services connexes
5414	Services de design spécialisés
5415	Systèmes informatiques, conception et services connexes
6244	Garderies pour enfants
7114	Agents et gestionnaires d'artistes, d'athlètes, et autres personnalités publiques
7115	Artistes indépendants, écrivain et interprètes
7213	Chambres et pensions
7221	Restauration
7222	Lieux de restauration rapide
7224	Tavernes, bars et boîtes de nuit
8112	Réparation et entretien de matériel électronique et de précision
8114	Services domestiques
8121	Services de soins à domicile
8122	Services funéraires
8131	Organisations religieuses
8132	Organisations à but non lucratif
8133	Organisations de défense sociale
8134	Organisations civiques et amicales
8139	Organisations commerciales, professionnelles, syndicales, politiques et similaires

SOUS-PARTIE C - FORMULAIRES DE TENUE DES REGISTRES ET CRITÈRES D'ENREGISTREMENT

Note à la sous-partie C :

La présente sous-partie décrit les accidents du travail et les maladies professionnelles que l'employeur est tenu d'enregistrer dans les registres selon l'OSHA et explique quels formulaires de l'OSHA les employeurs doivent utiliser pour enregistrer les décès professionnels, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1904.4 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT

4.A EXIGENCES DE BASE

Chaque employeur qui est tenu de tenir des registres des décès professionnels, des accidents du travail et des maladies professionnelles en vertu de la présente partie, doit déclarer tout décès, blessures et maladies qui :

- 4.A.1 sont liés au travail; et
- 4.A.2 constituent un nouveau cas; et
- 4.A.3 répondent à un ou à plusieurs des critères d'enregistrement généraux énoncés à l'article 1904.8 ou correspondent aux cas particuliers énoncés dans les articles 1904.8 à 1904.12.

4.B MISE EN ŒUVRE

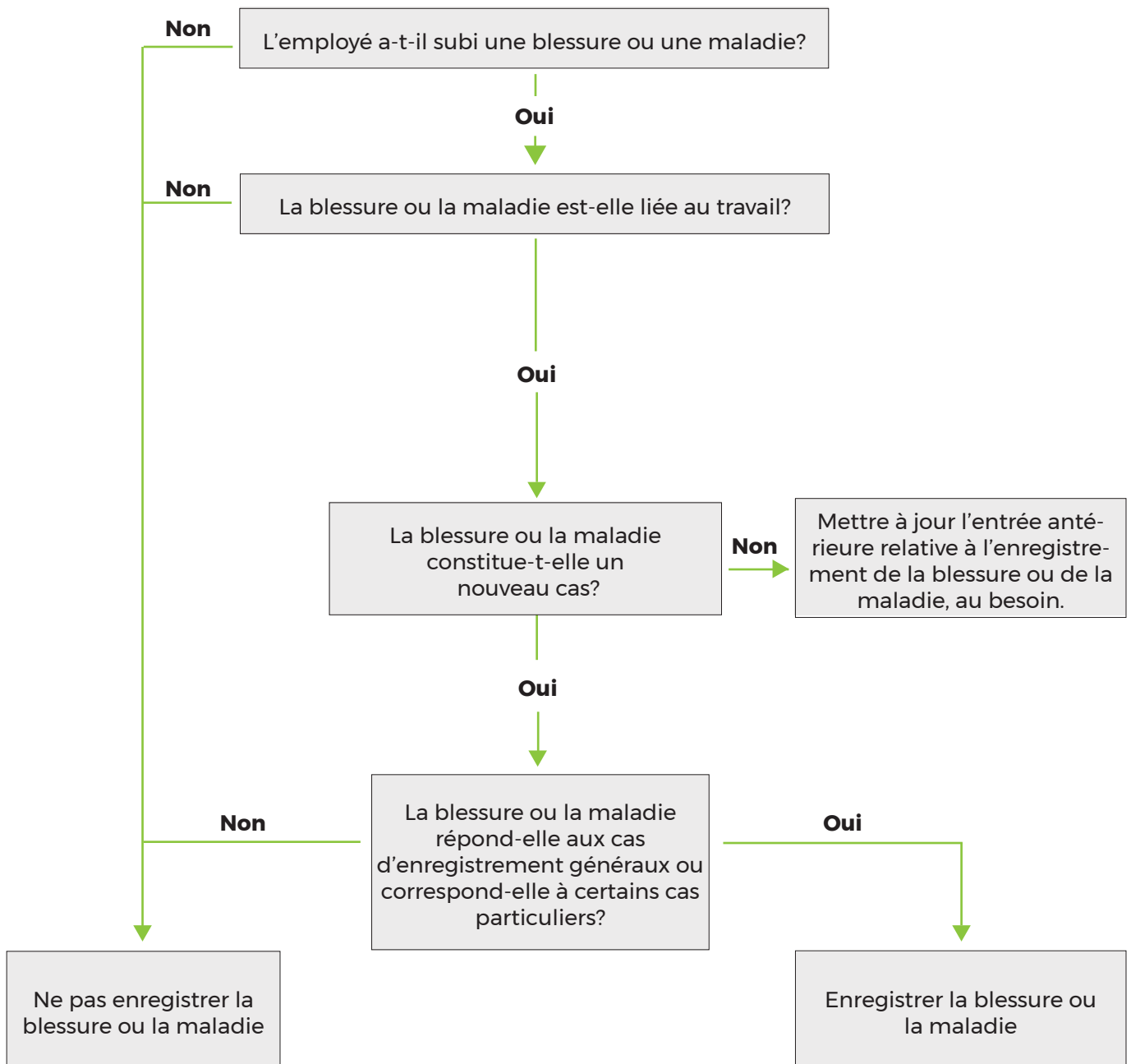
4.B.1 *Quels articles du présent règlement décrivent les critères d'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles?*

Le tableau ci-dessous présente les sujets dont traitent les articles du présent règlement.

4.B.1.i Détermination du lien avec le travail	Se reporter à 1904.5
4.B.1.ii Détermination d'un nouveau cas	Se reporter à 1904.6
4.B.1.iii Critères généraux d'enregistrement	Se reporter à 1904.7
4.B.1.iv Critères supplémentaires (cas de blessures par piqûres d'aiguilles et objets pointus ou tranchants, cas de tuberculose, cas de perte d'audition, cas de retrait pour raisons médicales et cas de troubles musculo-squelettiques)	Se reporter à 1904.8 à 1904.12

4.B.2 Comment dois-je décider si je suis tenu d'enregistrer une blessure ou une maladie en particulier?

L'arbre de décision ci-dessous illustre les étapes permettant de déterminer quels accidents du travail et maladies professionnelles doivent être enregistrés.



1904.5 DÉTERMINATION DU LIEN AVEC LE TRAVAIL

5.A EXIGENCE DE BASE

Vous devez considérer qu'une blessure ou une maladie est liée au travail si un événement ou une exposition en milieu de travail a soit causé, soit contribué à l'état pathologique qui en découle ou a aggravé de manière significative une maladie ou une blessure antérieure. Les blessures ou les maladies consécutives à des événements ou à des expositions qui se sont produits en milieu de travail sont supposées être liées au travail, sous réserve des exceptions énoncées à l'alinéa 1904.5.B.2.

5.B MISE EN ŒUVRE

5.B.1 Qu'est-ce qu'un « milieu de travail »?

L'OSHA définit le milieu de travail comme suit : « établissement et autres lieux où un ou plusieurs employés travaillent ou sont présents en vertu de leurs conditions d'emploi. Le milieu de travail inclut non seulement les établissements physiques, mais aussi l'équipement ou le matériel utilisé par les employés dans le cadre de leur travail. »

5.B.2 Existe-t-il des situations où une blessure ou une maladie survient en milieu de travail, mais n'est pas pour autant considérée comme étant liée au travail?

Oui, une blessure ou une maladie qui survient en milieu de travail et qui relève de l'une des exceptions ci-dessous n'est pas liée au travail, et par conséquent elle ne doit pas être enregistrée.

Vous n'êtes pas tenu d'enregistrer une blessure ou une maladie si...

5.B.2.i	Au moment où la blessure ou la maladie est survenue, l'employé se trouvait en milieu de travail à titre de membre du grand public plutôt que d'employé.
5.B.2.ii	La blessure ou la maladie est accompagnée de symptômes qui se déclarent au travail, mais qui découlent uniquement d'un événement ou d'une exposition non liée au travail qui se produit en dehors du milieu de travail.
5.B.2.iii	La blessure ou la maladie découle uniquement de la participation bénévole à un programme de mieux-être ou à une activité médicale, de conditionnement physique ou récréationnelle, comme un don du sang, un examen physique, un vaccin contre la grippe, une classe d'activités physiques, de racquetball ou de baseball.
5.B.2.iv	La blessure ou la maladie découle de l'ingestion ou de la préparation de nourriture ou de boisson par l'employé à des fins de consommation personnelle (qu'elle ait été achetée dans les locaux de l'employeur ou apportée par l'employé). Par exemple, si un employé s'étouffe en mangeant un sandwich dans l'établissement de l'employeur, le cas n'est pas considéré comme étant lié au travail. Nota : Si l'employé devient malade après avoir ingéré de la nourriture contaminée par des contaminants en milieu de travail (comme le plomb) ou souffre d'une intoxication alimentaire causée par de la nourriture fournie par l'employeur, le cas est considéré comme étant lié au travail.
5.B.2.v	La blessure ou la maladie est uniquement imputable à des tâches personnelles effectuées par l'employé (non liées à son emploi) dans l'établissement en dehors des heures de travail qui lui sont attribuées.

5.B.2.vi	La blessure ou la maladie est uniquement imputable à des soins personnels, à l'automédication d'un état pathologique non lié au travail ou bien elle est intentionnellement auto-infligée.
5.B.2.vii	La blessure ou la maladie est causée par un accident d'automobile qui se produit sur le terrain de stationnement de la société ou une route d'accès à la société pendant que l'employé se déplace du domicile au travail.
5.B.2.viii	L'employé souffre d'un rhume ou d'une grippe. Nota : Les maladies contagieuses, comme la tuberculose, la brucellose, l'hépatite A ou la peste sont considérées comme des maladies professionnelles si l'employé est infecté en milieu de travail.
5.B.2.ix	L'employé souffre d'une maladie mentale. Les maladies mentales ne sont pas considérées comme des maladies professionnelles, à moins que l'employé ne présente de son plein gré à l'employeur un avis d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé qui possède une formation et une expérience appropriées (psychiatre, psychologue, infirmière ou infirmier psychiatrique, etc.) attestant que l'employé souffre d'une maladie mentale liée au travail.

5.B.3 *Comment dois-je traiter un cas lorsqu'il n'apparaît pas clairement si l'évènement précipitant ou l'exposition s'est produit en milieu de travail ou en dehors du travail?*

Dans ce type de situations, vous devez évaluer les tâches et l'environnement de l'employé afin de déterminer si un ou plusieurs évènements ou expositions en milieu de travail ont causé ou non l'état pathologique ou y ont contribué ou ont aggravé de manière significative un état pathologique préexistant.

5.B.4 *Comment puis-je savoir si un évènement ou une exposition en milieu de travail a contribué à « aggraver de manière significative » une blessure ou une maladie préexistante?*

Aux fins de tenue des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, on considère qu'une blessure ou une maladie préexistante a été considérablement aggravée lorsqu'un évènement ou une exposition en milieu de travail entraîne n'importe laquelle des conséquences suivantes :

- 5.B.4.i** Décès, à condition que la blessure ou la maladie préexistante n'ait pas entraîné le décès si l'exposition professionnelle ou l'évènement ne s'était pas produit.
- 5.B.4.ii** Perte de connaissance, à condition que la blessure ou la maladie préexistante n'ait pas entraîné la perte de connaissance si l'exposition professionnelle ou l'évènement ne s'était pas produit.
- 5.B.4.iii** Un ou plusieurs jours hors travail ou de travail restreint ou de mutation à un autre poste qui n'auraient pas été nécessaires si l'exposition professionnelle ou l'évènement ne s'était pas produit.
- 5.B.4.iv** Administration de soins médicaux dans un cas où la blessure ou la maladie ne nécessitait pas de soins médicaux avant l'évènement ou l'exposition en milieu de travail, ou lorsque l'évènement ou l'exposition a nécessité de nouveaux soins médicaux.

5.B.5 **Quels types de blessures et de maladies sont considérés comme étant des conditions préexistantes?**

Toute blessure ou maladie qui résulte uniquement d'un événement non lié au travail qui s'est produit en dehors du milieu de travail constitue une condition préexistante.

5.B.6 **Comment dois-je déterminer si une blessure ou une maladie est liée au travail si l'employé est en déplacement au moment où la blessure ou la maladie survient?**

Les blessures ou les maladies qui se produisent pendant qu'un employé est en déplacement sont liées au travail si, au moment où la blessure ou la maladie survient, l'employé effectuait des tâches professionnelles « dans l'intérêt de l'employeur ». Les déplacements dans le but de rencontrer des clients, l'accomplissement de tâches professionnelles, les activités de divertissements ayant pour but de négocier, de discuter ou de promouvoir des affaires (les divertissements liés au travail incluent seulement les activités de divertissement entreprises sur instruction de l'employeur) constituent des exemples de telles activités.

Vous n'êtes pas tenu d'enregistrer les blessures et les maladies qui surviennent lorsque l'employé est en déplacement si elles répondent à l'une des conditions décrites ci-dessous.

	Si l'employé...	Vous pouvez vous baser sur les critères ci-dessous pour déterminer si une blessure ou une maladie est liée au travail
5.B.6.i	s'est enregistré dans un hôtel ou un motel pendant un jour ou plus	Lorsqu'un employé en déplacement s'enregistre dans un hôtel, un motel ou une résidence temporaire, celui-ci établit un « second foyer ». Pour déterminer le lien avec le travail, vous devez évaluer les activités de l'employé après son enregistrement à l'hôtel, au motel ou à la résidence temporaire de la même manière que vous évaluez les activités d'un employé qui n'est pas en déplacement. Lorsque l'employé intègre sa résidence temporaire, on considère qu'il a quitté le milieu de travail. Lorsque l'employé commence sa journée de travail, on considère qu'il réintègre le milieu de travail. Si l'employé a établi un deuxième foyer et qu'il se présente chaque jour dans un lieu de travail fixe, vous devez considérer que les blessures ou les maladies qui surviennent au cours d'un déplacement entre sa résidence temporaire et le milieu de travail ne sont pas liées au travail.
5.B.6.ii	a emprunté un détour pour des motifs personnels	La blessure ou la maladie n'est pas considérée comme étant liée au travail si elle se produit lorsque l'employé effectue un détour personnel par rapport à une route directe raisonnable (ex. il a emprunté un parcours secondaire pour des raisons personnelles).

5.B.7 **Comment dois-je déterminer si un cas est lié au travail lorsque l'employé travaille à la maison?**

Les blessures et les maladies qui se produisent tandis que l'employé travaille à la maison, y compris dans un bureau à domicile, sont considérées comme étant liées au travail si la blessure ou la maladie survient pendant que l'employé effectue un travail moyennant un salaire ou une rémunération à son domicile, et que la blessure ou la maladie est directement liée à l'accomplissement d'une tâche plutôt qu'au milieu de vie ou à la disposition des lieux. Par exemple, si l'employé laisse tomber une boîte de documents de travail et se blesse le pied, le cas est considéré comme étant lié au travail.

Si l'employé se perce un ongle avec une aiguille à coudre dans le cadre d'un travail de confection effectué à la maison et si la blessure s'infecte et nécessite des soins médicaux, la blessure est considérée comme étant liée au travail. Si un employé trébuche sur son chien et se blesse alors qu'il se précipitait pour répondre au téléphone, le cas n'est pas considéré comme étant lié au travail. Si un employé qui travaille à son domicile est électrocuté parce que les circuits électriques de sa maison sont défectueux, la blessure n'est pas considérée comme étant liée au travail.

1904.6 DÉTERMINATION DE NOUVEAUX CAS

6.A EXIGENCE DE BASE

Vous devez considérer qu'une blessure ou une maladie constitue un « nouveau cas » si :

- 6.A.1** L'employé n'a jamais subi auparavant une blessure ou une maladie enregistrée du même type touchant la même partie du corps, ou
- 6.A.2** L'employé a subi auparavant une blessure ou une maladie enregistrée du même type touchant la même partie du corps, mais il était complètement rétabli (tous les signes et symptômes avaient disparu) de la blessure ou de la maladie antérieure et un événement ou une exposition en milieu de travail a entraîné une réapparition des symptômes.

6.B MISE EN ŒUVRE

- 6.B.1** *Lorsqu'un employé présente des signes ou des symptômes d'une maladie professionnelle chronique, dois-je considérer chaque récurrence des signes ou des symptômes comme un nouveau cas?*

Non. Vous devez enregistrer une seule fois les cas de maladies professionnelles dont les signes ou les symptômes sont susceptibles de réparaître ou de se poursuivre en l'absence d'exposition en milieu de travail. Par exemple, cancer professionnel, amiantose, byssinose et silicose.

- 6.B.2** *Lorsqu'un employé présente des signes ou des symptômes de blessure ou de maladie découlant d'un événement ou d'une exposition en milieu de travail, comme une crise d'asthme professionnel, dois-je traiter l'épisode comme un nouveau cas?*

Oui. Étant donné que l'épisode ou la récurrence des symptômes a été provoquée par un événement ou une exposition en milieu de travail, l'incident doit être traité comme un nouveau cas.

- 6.B.3** *Puis-je me fier à un médecin ou à un autre professionnel de la santé agréé pour déterminer si un cas constitue un nouveau cas ou la récurrence d'un ancien cas?*

Vous n'êtes pas tenu de demander l'avis d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé. Cependant, si vous demandez un tel avis, vous êtes tenu de suivre la recommandation du médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé qui établit s'il s'agit bien d'un nouveau cas ou de la récurrence d'un ancien cas. Si vous obtenez des recommandations de deux médecins ou autres professionnels de la santé agréés ou plus, vous devez décider laquelle des recommandations fait le plus autorité (soit l'avis le mieux documenté, le mieux raisonné ou qui fait le plus autorité) et enregistrer le cas sur la base de cette recommandation.

1904.7 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT GÉNÉRAUX

7.A EXIGENCES DE BASE

Vous devez considérer qu'une blessure ou une maladie répond aux critères d'enregistrement généraux et doit par conséquent être enregistrée si elle entraîne l'une ou l'autre des conséquences suivantes : décès, jours hors travail, restriction des activités ou mutation à un autre poste, soins médicaux au-delà des premiers soins ou perte de connaissance. Vous devez également considérer comme un nouveau cas toute blessure ou maladie grave diagnostiquée par un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé, même si elle n'entraîne pas un décès, des jours hors travail, une restriction des activités ou une mutation à un autre poste, des soins médicaux au-delà des premiers soins ou une perte de connaissance.

7.B MISE EN ŒUVRE

7.B.1 *Comment dois-je décider si un cas répond à un ou à plusieurs des critères d'enregistrement généraux?*

Vous devez enregistrer un accident du travail ou une maladie professionnelle s'il entraîne une ou plusieurs des conséquences suivantes :

7.B.1.i	Décès	Se reporter à 1904.7.B.2
7.B.1.ii	Jours hors travail	Se reporter à 1904.7.B.3
7.B.1.iii	Restriction des activités ou mutation à un autre poste	Se reporter à 1904.7.B.4
7.B.1.iv	Soins médicaux au-delà des premiers soins	Se reporter à 1904.7.B.5
7.B.1.v	Perte de connaissance	Se reporter à 1904.7.B.6
7.B.1.vi	Blessure ou maladie grave diagnostiquée par un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé	Se reporter à 1904.7.B.7

7.B.2 *Comment dois-je enregistrer un accident du travail ou une maladie professionnelle qui entraîne le décès d'un employé?*

Vous devez enregistrer un accident du travail ou une maladie professionnelle qui entraîne le décès d'un employé en cochant la case réservée aux cas entraînant un décès dans le formulaire 300 de l'OSHA. Vous êtes également tenu de déclarer tout décès professionnel à l'OSHA dans les huit (8) heures qui suivent, conformément à l'article 1904.39.

7.B.3 *Comment dois-je enregistrer un accident du travail ou une maladie professionnelle qui entraîne des jours hors travail?*

Vous devez enregistrer les accidents du travail et les maladies professionnelles qui entraînent un ou plusieurs jours hors travail dans le formulaire 300 de l'OSHA en cochant la case réservée aux jours hors travail et inscrire le nombre de jours civils d'absence du travail dans la colonne réservée au nombre de jours. Si l'employé est absent pendant une période prolongée, vous devez inscrire une estimation du nombre de jours hors travail de l'employé et mettre ce nombre à jour une fois que vous connaîtrez le nombre réel de jours hors travail.

7.B.3.i *Dois-je compter le jour où la blessure s'est produite ou où la maladie s'est déclarée?*

Non. Vous devez commencer à compter les jours hors travail à compter du lendemain du jour où la blessure s'est produite ou où la maladie s'est déclarée.

7.B.3.ii *Comment dois-je enregistrer un cas de blessure ou de maladie lorsqu'un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande à l'employé de rester chez lui, mais que celui-ci se présente néanmoins au travail?*

Vous devez enregistrer ce type de blessure ou de maladie dans le formulaire 300 de l'OSHA en cochant les cases qui correspondent aux cas entraînant des jours hors travail et inscrire le nombre de jours civils d'absence recommandés par le médecin ou un autre professionnel de la santé agréé. Si le médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande des jours hors travail, vous devez encourager votre employé à suivre ses recommandations. Toutefois, les jours hors travail doivent être enregistrés, que l'employé blessé ou malade suive ou non la recommandation du médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé. Si vous recevez des recommandations de deux médecins ou autres professionnels de la santé agréés ou plus, vous devez déterminer laquelle de ces recommandations fait le plus autorité et enregistrer le cas sur la base de cette recommandation.

7.B.3.iii *Comment dois-je traiter un cas lorsqu'un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande que l'employé retourne au travail, mais que ce dernier reste néanmoins à la maison?*

Dans ce cas de figure, vous devez cesser de compter les jours hors travail à la date où le médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande le retour au travail de l'employé.

7.B.3.iv *Dois-je compter les jours de fin de semaine, les jours fériés ou tout autre jour où il n'était pas prévu que l'employé travaille?*

Vous devez compter le nombre de jours civils où l'employé n'était pas en mesure de travailler à la suite de la blessure ou de la maladie, peu importe s'il était prévu qu'il travaille ou non. Les jours de fin de semaine, les jours fériés, les jours de vacances ou autres jours de congé doivent être inclus dans le nombre de jours enregistrés si l'employé n'était pas en mesure de travailler pendant les jours en question à la suite de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

7.B.3.v *Comment dois-je enregistrer un cas où un employé est blessé ou devient malade un vendredi et qu'il se présente au travail le lundi alors qu'il n'était pas prévu qu'il travaille pendant la fin de semaine?*

Vous devez enregistrer le cas seulement si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé atteste que l'employé n'aurait pas dû travailler ou aurait dû se limiter à des tâches restreintes pendant la fin de semaine. Le cas échéant, vous devez enregistrer la blessure ou la maladie comme un cas entraînant des jours hors travail ou une restriction des activités et inscrire le nombre de jours en question, comme il convient.

7.B.3.vi Comment dois-je enregistrer un cas où un employé est blessé ou devient malade la veille d'un jour d'absence prévu, comme un jour férié, un congé prévu ou une fermeture temporaire de l'usine?

Vous devez enregistrer ce type de cas seulement si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé atteste que l'employé n'aurait pas dû travailler ou aurait dû se limiter à des tâches restreintes pendant la durée du congé prévu. Le cas échéant, vous devez enregistrer la blessure ou la maladie à titre de cas en traînant des jours hors travail ou une restriction des activités et inscrire le nombre de jours en question, comme il convient.

7.B.3.vii Existe-t-il une limite quant au nombre de jours hors travail que je dois compter?

Oui. Vous pouvez « plafonner » le nombre total de jours hors travail à 180 jours civils. Vous n'êtes pas tenu d'effectuer un suivi du nombre de jours civils d'absence du travail si la blessure ou la maladie entraîne plus de 180 jours civils d'absence du travail ou une mutation à un autre poste ou une restriction des activités. Dans un tel cas de figure, il suffit d'inscrire 180 dans la colonne qui correspond au nombre total de jours hors travail.

7.B.3.viii Puis-je cesser de compter le nombre de jours hors travail lorsqu'un employé qui est absent du travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie part à la retraite ou quitte mon entreprise?

Oui. Si l'employé quitte votre entreprise pour des raisons non liées à la blessure ou à la maladie, comme un départ à la retraite, la fermeture d'une usine ou un nouvel emploi, vous pouvez cesser de compter les jours hors travail ou les jours de restriction des activités ou de mutation à un autre poste. Si l'employé quitte votre entreprise en raison de la blessure ou de la maladie, vous devez estimer le nombre total de jours hors travail ou de jours de restriction des activités ou de mutation à un autre poste et inscrire le nombre de jours dans le formulaire 300.

7.B.3.ix Si un cas qui se produit au cours d'une année entraîne des jours hors travail l'année suivante, suis-je tenu de l'enregistrer pour ces deux années?

Non. Vous devez enregistrer la blessure ou la maladie une seule fois. Vous devez inscrire le nombre de jours civils d'absence du travail dans le formulaire 300 de l'OSHA qui correspond à l'année où la blessure ou la maladie est survenue. Si l'employé n'est toujours pas retourné au travail en raison de la blessure ou de la maladie au moment où vous préparez le sommaire annuel, vous devez estimer le nombre total de jours civils d'absence du travail prévu, calculer le total aux fins du sommaire annuel à l'aide de ce nombre puis mettre à jour ultérieurement l'entrée initiale dans le formulaire une fois que vous connaîtrez le nombre total de jours hors travail ou que l'employé aura atteint le plafond de 180 jours.

7.B.4 Comment dois-je enregistrer un accident du travail ou une maladie professionnelle qui entraîne une restriction des activités ou une mutation à un autre poste?

Lorsqu'une blessure ou une maladie entraîne une restriction des activités ou une mutation à un autre poste, mais non un décès ou des jours hors travail, vous devez enregistrer la blessure ou la maladie dans le formulaire 300 de l'OSHA en cochant la case réservée aux mutations à un autre poste ou aux restrictions de travail et inscrire le nombre de jours de travail restreint ou de mutation à un autre poste dans la colonne réservée aux jours d'activités restreintes.

7.B.4.i Comment dois-je déterminer si une blessure ou une maladie entraîne une restriction des activités?

On considère qu'il y a restriction des activités à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque :

- 7.B.4.i.a Vous empêchez l'employé d'effectuer une ou plusieurs tâches routinières dans le cadre de son emploi ou de travailler un jour ouvrable complet au cours duquel il était prévu qu'il travaille; ou
- 7.B.4.i.b Un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande que l'employé soit dispensé d'une ou plusieurs tâches routinières dans le cadre de son emploi ou ne travaille pas un jour ouvrable complet pendant lequel il était prévu qu'il travaille.

7.B.4.ii Qu'entend-on par « tâches routinières »?

Aux fins de tenue des registres, les tâches routinières d'un employé désignent les activités professionnelles que celui-ci effectue régulièrement, au moins une fois par semaine.

7.B.4.iii Dois-je enregistrer une restriction des activités ou une mutation à un autre poste limitée à la journée où la blessure s'est produite ou où la maladie s'est déclarée?

Non. Vous n'êtes pas tenu d'enregistrer toute restriction des activités ou mutation à un autre poste imposée par vous, un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé, mais uniquement pendant la journée où la blessure s'est produite ou où la maladie s'est déclarée.

7.B.4.iv Si vous, un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommandez une restriction des activités, la blessure ou la maladie doit-elle automatiquement être enregistrée à titre de cas de « restriction des activités »?

Non. La restriction des activités recommandée doit être enregistrée seulement si elle a une incidence sur une ou plusieurs tâches routinières de l'employé. Pour déterminer si cela est le cas, vous devez évaluer la restriction à la lumière des tâches routinières effectuées dans le cadre de l'emploi de l'employé blessé ou malade. Si la restriction imposée par vous, un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé empêche l'employé d'effectuer une ou plusieurs de ses tâches routinières ou de travailler un jour ouvrable complet au cours duquel il était prévu que l'employé blessé ou malade travaille, les activités de l'employé font l'objet d'une restriction et vous devez enregistrer le cas.

7.B.4.v Comment dois-je enregistrer un cas où un salarié travaille seulement un quart de travail partiel à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle?

Aux fins de tenue des registres, les jours ouvrables partiels doivent être enregistrés à titre de mutation à un autre poste ou de restriction des activités, à l'exception du jour où la blessure s'est produite ou où la maladie s'est déclarée.

7.B.4.vi Si un employé blessé ou malade produit des biens ou des services en moins grande quantité qu'il n'en produisait avant sa blessure ou sa maladie, mais effectue néanmoins l'ensemble des tâches routinières dans le cadre de son emploi, dois-je considérer qu'il s'agit d'un cas de travail restreint?

Non. Un cas ne peut être considéré comme un cas de travail restreint seulement si l'employé n'est pas en mesure d'effectuer l'ensemble des tâches routinières dans le cadre de son emploi ou s'il ne travaille pas un quart complet qui lui a été attribué.

7.B.4.vii Comment dois-je traiter des vagues restrictions imposées par un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé, par exemple, si l'employé doit se limiter à des « travaux légers » ou ne doit pas se fatiguer pendant une semaine?

Si vous avez un doute au sujet de la recommandation d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé, vous pouvez lui demander si l'employé est en mesure d'effectuer l'ensemble ou une partie des tâches routinières dans le cadre de son emploi et de travailler la totalité du quart qui lui est habituellement attribué. S'il répond par l'affirmative à ces deux questions, alors le cas ne fait pas l'objet d'une restriction des activités et vous n'êtes pas tenu de l'enregistrer comme tel. S'il répond par la négative à l'une ou aux deux de ces questions, alors le cas fait l'objet d'une restriction des activités et doit être enregistré comme tel.

Si vous n'êtes pas en mesure d'obtenir de renseignements complémentaires de la part du médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé qui recommande la restriction, vous devez enregistrer la blessure ou la maladie à titre de cas faisant l'objet d'une restriction des activités.

Cela n'inclut pas le jour où la blessure s'est produite ou où la maladie s'est déclarée

7.B.4.viii Que dois-je faire si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande une restriction des activités qui répond à la définition de l'OSHA, mais que l'employé effectue néanmoins l'ensemble des tâches routinières dans le cadre de son emploi?

Vous devez enregistrer la blessure ou la maladie dans le formulaire 300 de l'OSHA à titre de cas de travail restreint. Si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande une restriction des activités, vous devez vous assurer que l'employé se conforme à cette restriction. Si vous recevez des recommandations de deux médecins ou autres professionnels de la santé agréés ou plus, vous devez déterminer laquelle des recommandations fait le plus autorité et enregistrer le cas sur la base de cette recommandation.

7.B.4.ix Comment dois-je décider si une blessure ou une maladie nécessite une mutation à un autre poste?

Si vous affectez un employé blessé ou malade à un poste autre que son poste habituel pendant une partie de la journée, il s'agit d'un cas de mutation à un autre poste.

7.B.4.x Les mutations à un autre poste sont-elles enregistrées de la même façon que les cas de restriction des activités?

Oui. Les cas de mutation à un autre poste ainsi que les cas de restriction des activités sont enregistrés au moyen de la même case dans le formulaire 300 de l'OSHA. Par exemple, si vous décidez d'affecter ou qu'un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande que vous affectiez un employé blessé ou malade aux tâches routinières dans le cadre de son emploi pendant une partie de la journée et à un autre poste pendant le reste de la journée, la blessure ou la maladie entraîne une mutation à un autre poste. Vous devez enregistrer une blessure ou une maladie qui entraîne une mutation à un autre poste en cochant la case réservée aux mutations à un autre poste.

7.B.4.xi Comment dois-je compter le nombre de jours de mutation à un autre poste ou de restriction des activités?

Vous devez compter le nombre de jours de mutation à un autre poste ou de restriction des activités de la même manière que vous comptez les jours hors travail, conformément aux alinéas 1904.7.b.3.i à viii ci-dessus. La seule différence est que si vous mutez l'employé blessé ou malade sur une base permanente à un poste modifié ou changé de façon permanente de manière à éliminer les tâches routinières qui faisaient l'objet d'une restriction, vous devez cesser de compter les jours à la date où la modification ou le changement devient permanent. Dans de tels cas, vous devez compter au moins un jour de restriction des activités ou de mutation à un autre poste.

7.B.5 Comment dois-je enregistrer une blessure ou une maladie qui exige des soins médicaux au-delà des premiers soins?

Si un accident du travail ou une maladie professionnelle exige des soins médicaux au-delà des premiers soins, vous êtes tenu de l'enregistrer dans le formulaire 300 de l'OSHA. Si la blessure ou la maladie n'entraîne pas un décès, un jour ou plus d'absence du travail, un jour ou plus de restriction des activités, un jour ou plus de mutation à un autre poste, vous devez cocher la case réservée aux cas où l'employé a reçu des soins médicaux, mais est resté au travail sans faire l'objet d'une mutation ni d'une restriction.

7.B.5.i Quelle est la définition de soins médicaux?

Le terme « soins médicaux » désigne la prise en charge d'un patient et les soins dispensés en vue de combattre une maladie ou un trouble. Aux fins de la partie 1904 du règlement, les soins médicaux n'incluent pas :

- 7.B.5.i.a Les visites chez un médecin ou chez un autre professionnel de la santé agréé aux seules fins d'observation ou de conseils;
- 7.B.5.i.b Le recours à des techniques de diagnostic, comme des analyses radiographiques ou sanguines, y compris l'administration de médicaments sur ordonnance utilisés uniquement à des fins de diagnostic (ex. gouttes ophtalmiques pour dilater les pupilles); ou
- 7.B.5.i.c Les « premiers soins », tels que définis à l'alinéa b.5.ii du présent article.

7.B.5.ii Qu'entend-on par « premiers soins »?

Aux fins de la partie 1904 du règlement, le terme « premiers soins » désigne ce qui suit :

PREMIERS SOINS	
7.B.5.ii.a	Administration de médicaments sans ordonnance à des doses autorisées sans ordonnance (en ce qui concerne les médicaments disponibles avec et sans ordonnance, une recommandation d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé d'administrer un médicament sans ordonnance à une dose nécessitant une ordonnance est considérée comme des soins médicaux aux fins de la tenue des registres).
7.B.5.ii.b	Administration d'un vaccin antitétanique (certaines autres immunisations, comme le vaccin contre l'hépatite B ou le vaccin contre la rage, sont considérées comme des soins médicaux).
7.B.5.ii.c	Nettoyage ou lavage de plaies cutanées.
7.B.5.ii.d	Application de pansements pour plaies, comme des pansements, des Band-Aids ^{MD} , des tampons de gaze, etc. ou utilisation de papillons adhésifs ou de Steri-Strips ^{MD} (tous les autres dispositifs utilisés pour fermer des plaies, comme des points de suture, des agrafes, etc., sont considérés comme des soins médicaux).
7.B.5.ii.e	Thérapie par la chaleur ou par le froid.
7.B.5.ii.f	Recours à des moyens de soutien non rigides, comme des bandes élastiques, des bandes, des ceintures dorsales non rigides, etc. (les dispositifs dotés de corsets ou autres systèmes rigides conçus pour immobiliser des parties du corps sont considérés comme des soins médicaux aux fins de la tenue des registres).
7.B.5.ii.g	Recours à des dispositifs d'immobilisation temporaire pendant le transport de la victime d'un accident (ex. attelles, écharpes, minerves, planches dorsales, etc.).
7.B.5.ii.h	Perçage des ongles des doigts ou des orteils dans le but de soulager la pression ou drainage des ampoules.
7.B.5.ii.i	Application de pansements oculaires.
7.B.5.ii.j	Retrait de corps étrangers de l'œil par irrigation ou à l'aide d'un coton-tige.
7.B.5.ii.k	Retrait d'échardes ou de corps étrangers d'autres parties du corps que les yeux par irrigation, à l'aide de pinces à épiler, de cotons-tiges ou d'autres moyens simples.
7.B.5.ii.l	Utilisation de protège-doigts.
7.B.5.ii.m	Massages (la physiothérapie ou les soins de chiropractie sont considérés comme des soins médicaux aux fins de tenue des registres).
7.B.5.ii.n	Ingestion de liquides pour soulager les cas d'hypothermie ou hyperthermie.

7.B.5.iii Existe-t-il d'autres interventions qui sont considérées comme des premiers soins?

Non. La liste ci-dessus constitue une liste exhaustive de l'ensemble des soins considérés comme des premiers soins aux fins de la partie 1904 du règlement.

7.B.5.iv Le statut professionnel de la personne qui administre les soins a-t-il une incidence sur la définition de premiers soins ou de soins médicaux?

Non. L'OSHA considère que tous les soins décrits à l'alinéa 1904.7.b.5.ii de la présente partie constituent des premiers soins, quel que soit le statut professionnel de la personne qui les administre. Même lorsque les soins sont administrés par un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé, ils sont considérés comme des premiers soins aux fins de la partie 1904 du règlement. De même, l'OSHA considère que les soins au-delà des premiers soins constituent des soins médicaux, même lorsqu'ils sont administrés par une personne autre qu'un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé.

7.B.5.v Que se passe-t-il si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande des soins médicaux, mais que l'employé ne suit pas sa recommandation?

Si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé recommande des soins médicaux, vous devez encourager l'employé blessé ou malade à suivre cette recommandation. Toutefois, vous êtes tenu d'enregistrer le cas même si l'employé blessé ou malade ne suit pas la recommandation du médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé.

7.B.6 Dois-je enregistrer chaque accident du travail ou maladie professionnelle qui entraîne une perte de connaissance?

Oui. Si un employé perd connaissance, vous devez enregistrer l'accident du travail ou la maladie professionnelle, quelle que soit la durée de la perte de connaissance.

7.B.7 Qu'entend-on par blessure ou maladie « grave » diagnostiquée, qui doit être enregistrée en vertu des critères généraux, même si elle n'entraîne pas un décès, des jours hors travail, une restriction des activités ou une mutation à un autre poste, des soins médicaux au-delà des premiers soins ou une perte de connaissance?

Les accidents du travail ou les maladies professionnelles comme un cancer, une maladie chronique irréversible, un os fracturé ou fêlé ou un tympan perforé doivent toujours être enregistrés en vertu des critères généraux au moment où un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé pose un diagnostic.

Nota à l'article 1904.7 :

L'OSHA estime que la plupart des blessures et des maladies graves entraînent l'un des critères énoncés à l'alinéa 1904.7.a : décès, jours hors travail, restriction des activités ou mutation à un autre poste, soins médicaux au-delà des premiers soins ou perte de connaissance. Toutefois, certaines blessures graves, comme une perforation du tympan ou une fracture d'un orteil ou d'une côte, n'exigent pas nécessairement de soins médicaux ni de restriction des activités. Par ailleurs, certaines maladies évolutives, comme la byssinose, la silicose et certains types de cancer, n'exigent pas de soins médicaux ou de restriction des activités au moment du diagnostic, mais en nécessiteront vraisemblablement par la suite, à mesure que la maladie progresse. L'OSHA estime que le cancer, les maladies chroniques irréversibles, les fractures ou les fêlures et les perforations du tympan sont généralement considérés comme des maladies et des blessures graves enregistrables au moment où le diagnostic est initialement posé, même en l'absence de recommandation de soins médicaux ou de restriction des activités, ou en cas de report de celles-ci, dans certains cas particuliers.

1904.8 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS DE BLESSURES PAR PIQÛRES D'AIGUILLE ET OBJETS POINTUS OU TRANCHANTS

8.A EXIGENCE DE BASE

Vous êtes tenu d'enregistrer toutes les blessures par piqûres d'aiguille et objets pointus ou tranchants contaminés par le sang d'une tierce personne ou par toute autre matière potentiellement infectieuse (conformément à la définition du règlement 29 CFR partie 1910.1030). Vous devez inscrire le cas dans le formulaire 300 de l'OSHA à titre de blessure. Afin de protéger la confidentialité de l'employé, vous n'êtes pas tenu d'inscrire son nom dans le formulaire 300 de l'OSHA (se reporter aux exigences à l'égard des cas de protection de la confidentialité des renseignements aux alinéas 1904.29.B.6 à 1904.29.B.9).

8.B MISE EN ŒUVRE

8.B.1 *Qu'entend-on par « autres matières potentiellement infectieuses »?*

Le terme « autres matières potentiellement infectieuses » est défini dans la norme de l'OSHA sur les pathogènes du sang, à l'alinéa 1910.1030 b. Ces matières comprennent :

- 8.B.1.i liquides organiques, tissus et organes humains, et
- 8.B.1.ii autres matières infectées par le virus du VIH ou de l'hépatite B (HBV), comme les cultures de laboratoire ou les tissus d'animaux de laboratoire.

8.B.2 *Cela signifie-t-il que je dois enregistrer toutes les coupures, lacérations, perforations et écorchures?*

Non. Vous devez enregistrer les coupures, les lacérations, les perforations et les écorchures seulement lorsqu'elles sont liées au travail et qu'elles entraînent une contamination par le sang d'une tierce personne ou d'autres matières potentiellement infectieuses. Si la coupure, la lacération, la perforation ou l'écorchure est causée par un objet propre ou contaminé, par un contaminant autre que du sang ou d'autres matières potentiellement infectieuses, vous devez enregistrer le cas seulement s'il répond à un ou plusieurs des critères d'enregistrement énoncés à l'article 1904.7.

8.B.3 *Si j'enregistre une blessure et si l'employé reçoit ultérieurement un diagnostic de maladie infectieuse transmissible par le sang, dois-je mettre à jour le formulaire 300 de l'OSHA?*

Oui. Vous devez mettre à jour la classification du cas dans le formulaire 300 de l'OSHA s'il entraîne un décès, des jours hors travail, une restriction des activités ou une mutation à un autre poste. Vous devez également mettre à jour la description de manière à préciser le nom de la maladie infectieuse et à modifier la classification du cas, d'accident du travail à maladie professionnelle.

8.B.4 *Que dois-je faire si l'un de mes employés reçoit des éclaboussures de sang ou d'autres matières potentiellement infectieuses ou est exposé à ces matières sans pour autant avoir subi de coupures ou d'écorchures? Suis-je tenu d'enregistrer l'incident?*

Vous êtes tenu d'enregistrer ce type d'incident dans le formulaire 300 de l'OSHA à titre de maladie professionnelle si :

- 8.B.4.i il entraîne un diagnostic de maladie transmissible par le sang, comme le VIH, l'hépatite B ou l'hépatite C; ou
- 8.B.4.ii il répond à un ou plusieurs des critères d'enregistrement énoncés à l'article 1904.7.

1904.9 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS ENTRAÎNANT UN RETRAIT POUR RAISONS MÉDICALES EN VERTU DES NORMES DE L'OSHA

9.A EXIGENCES DE BASE

Si un employé fait l'objet d'un retrait pour raisons médicales en vertu des exigences de surveillance médicale d'une norme de l'OSHA, vous devez enregistrer le cas dans le formulaire 300 de l'OSHA.

On applique
l'équivalent prévu
par la CNESST

9.B MISE EN ŒUVRE

9.B.1 *Comment dois-je classer les cas de retrait pour raisons médicales dans le formulaire 300 de l'OSHA?*

Vous devez enregistrer chaque cas de retrait pour raisons médicales dans le formulaire 300 de l'OSHA à titre de cas entraînant des jours hors travail ou de cas entraînant une restriction des activités, selon la manière dont vous choisissez de vous conformer à l'exigence de retrait pour raisons médicales. Si le retrait pour raisons médicales découle d'une exposition à des produits chimiques, vous devez inscrire le cas dans le formulaire 300 de l'OSHA en cochant la colonne réservée aux empoisonnements.

9.B.2 *Toutes les normes de l'OSHA prévoient-elles des dispositions de retrait pour raisons médicales?*

Non. Certaines normes de l'OSHA, comme les normes régissant les agents pathogènes transmissibles par le sang et le bruit ne prévoient pas de dispositions de retrait pour raisons médicales. La plupart des normes de l'OSHA qui couvrent des substances chimiques particulières prévoient des dispositions de retrait pour raisons médicales. Ces normes incluent, sans s'y limiter, le plomb, le dichlorométhane, le formaldéhyde et le benzène.

9.B.3 *Dois-je enregistrer les cas où j'ai volontairement retiré l'employé pour le protéger contre une exposition, même si les critères de retrait pour raisons médicales d'une norme de l'OSHA n'étaient pas encore atteints?*

Non. Si le cas fait l'objet d'un retrait volontaire pour raisons médicales alors qu'il ne répond pas aux normes de retrait pour raisons médicales exigées en vertu d'une norme de l'OSHA, vous n'êtes pas tenu d'enregistrer le cas dans le formulaire 300 de l'OSHA.

1904.10 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS DE PERTE D'AUDITION PROFESSIONNELLE

10.A EXIGENCES DE BASE

Lorsqu'un test auditif (audiogramme) révèle un déplacement permanent du seuil d'audition moyen et une réduction de l'acuité auditive de 25 décibels ou plus à 2 000, 3 000 et 4 000 hertz dans une oreille ou les deux par rapport à l'audiogramme le plus récent de l'employé vous devez enregistrer le cas dans le formulaire 300 de l'OSHA en cochant la colonne réservée aux pertes d'audition.

Enregistrement
dans la colonne « E »
sans classification
spécifique

10.B MISE EN ŒUVRE

10.B.1 Qu'est-ce qu'un déplacement permanent du seuil de l'audition?

Le déplacement permanent du seuil de l'audition, ou DPS, est défini dans la norme 29 CFR partie 1910.95.g.10.i relative à l'exposition professionnelle au bruit comme un déplacement du seuil d'audition moyen de 10 décibels (dB) ou plus à 2 000, 3 000 et 4 000 hertz dans une oreille ou les deux par rapport à l'audiogramme le plus récent (ou référence) de l'employé.

On applique les
barèmes de la
CNESST

10.B.2 Comment dois-je déterminer s'il y a eu un déplacement permanent du seuil de l'audition et une acuité auditive diminuée de 25 dB?

- (i) Si l'employé n'a jamais auparavant subi de perte d'audition devant être enregistrée, vous devez comparer l'audiogramme courant de l'employé à son audiogramme de base. Si l'employé a déjà subi une perte d'audition devant être enregistrée, vous devez comparer l'audiogramme courant de l'employé à son audiogramme de base révisé (soit l'audiogramme qui illustre le cas antérieur de perte d'audition devant être enregistré).
- (ii) Les résultats des tests audiométriques reflètent la capacité auditive globale de l'employé par rapport au zéro audiométrique. Par conséquent, en utilisant l'audiogramme actuel de l'employé, vous devez utiliser le niveau d'audition moyen à 2 000, 3 000 et 4 000 Hz pour déterminer si le niveau d'audition total de l'employé est de 25 dB ou plus.

10.B.3 Puis-je rajuster les résultats de l'audiogramme de manière à tenir compte des effets du vieillissement sur l'audition?

Oui. Lorsque vous comparez les résultats des audiogrammes, vous pouvez rajuster les résultats en fonction de l'âge de l'employé si l'audiogramme a été effectué conformément aux tableaux F-1 ou F-2, comme il convient, qui figurent à l'annexe F du règlement 29 CFR partie 1910.95. Par contre, vous ne pouvez pas réajuster les résultats de l'audiogramme pour déterminer la diminution de l'acuité auditive de 25 db ou plus au-dessus du zéro décibel en fonction de l'âge de l'employé.

10.B.4 Doi-je déclarer la perte d'audition si je prévois de tester de nouveau l'audition de l'employé?

Non. Si vous testez de nouveau l'audition de l'employé dans les 30 jours qui suivent le premier test et que le nouveau test ne confirme pas le DPS, vous n'êtes pas tenu d'enregistrer le cas de perte d'audition dans le formulaire 300 de l'OSHA. Si le nouveau test confirme le DPS, vous devez déclarer la perte d'audition dans les sept (7) jours civils qui suivent le nouveau test. Vous pouvez effacer ou corriger un cas enregistré dans le formulaire 300 de l'OSHA lorsqu'un test audiométrique subséquent, effectué conformément aux exigences de la norme sur les tests de bruit 1910.95, indique que déplacement du seuil auditif n'est pas permanent.

10.B.5 Existe-t-il des règles particulières permettant de déterminer si un cas de perte d'audition est lié au travail?

Non. Les exigences de l'article 1904.5 doivent être appliquées pour déterminer si la perte d'audition est liée au travail. Vous devez considérer la perte d'audition comme liée au travail seulement lorsque vous pouvez associer un événement ou l'environnement de travail comme étant la cause contributive à la condition de l'employé.

10.B.6 Si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé détermine que la perte d'audition n'est pas liée au travail, suis-je néanmoins tenu d'enregistrer le cas?

Si un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé détermine que la perte d'audition n'est pas liée au travail ou n'a pas été aggravée de manière significative par une exposition professionnelle au bruit, vous n'êtes pas tenu de considérer que le cas est lié au travail ni de l'enregistrer dans le formulaire 300 de l'OSHA.

10.B.7 De quelle façon dois-je inscrire une perte auditive dans le formulaire 300?

Lorsque vous ajoutez un cas de perte auditive, vous devez cocher la colonne «hearing loss» dans le formulaire 300 de l'OSHA.

1904.11 CRITÈRES D'ENREGISTREMENT DES CAS DE TUBERCULOSE PROFESSIONNELLE

11.A EXIGENCE DE BASE

Si l'un de vos employés a été exposé en milieu de travail à une personne dont on sait qu'elle est atteinte de tuberculose active et que l'employé développe par la suite une tuberculose infectieuse, confirmée par un test cutané positif ou le diagnostic d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé, vous devez enregistrer le cas dans le formulaire 300 de l'OSHA en cochant la colonne réservée aux maladies respiratoires.



11.B MISE EN ŒUVRE

11.B.1 Suis-je tenu d'enregistrer un résultat positif au test cutané obtenu lors d'un examen médical préalable à l'emploi dans le formulaire?

Non. Vous n'êtes pas tenu d'enregistrer le cas, puisque l'employé n'a pas été exposé à un cas de tuberculose active connu dans votre milieu de travail.

11.B.2 *Puis-je rayer ou effacer un cas de tuberculose enregistré si j'obtiens des preuves attestant que le cas n'est pas attribuable à une exposition en milieu de travail?*

Oui. Vous pouvez rayer ou effacer le cas du registre dans les situations suivantes :

11.B.2.i Le salarié vit à la même adresse qu'une personne ayant reçu un diagnostic de tuberculose active;

11.B.2.ii Le Public Health Department (service de santé public) a déterminé que l'employé a été en contact avec un cas de tuberculose active en dehors du milieu de travail; ou

11.B.2.iii Une enquête médicale révèle que l'employé a été infecté à la suite d'une exposition en dehors du milieu de travail ou prouve que le cas n'est pas lié à une exposition en milieu de travail.

1904.13 À 1904.28 [Réservé]

1904.29 FORMULAIRES

29.A EXIGENCE DE BASE

Vous êtes tenu d'enregistrer les blessures et les maladies assujetties au moyen des formulaires 300, 300-A et 301 de l'OSHA ou de formulaires équivalents. Le formulaire 300 de l'OSHA s'intitule Log of Work-Related Injuries and Illnesses (Formulaire des accidents du travail et des maladies professionnelles), le formulaire 300 A s'intitule Summary of Work-Related Injuries and Illnesses (Sommaire des accidents du travail et des maladies professionnelles) et le formulaire 301 de l'OSHA s'intitule Injury and Illness Incident Report (Rapport d'incident - Accidents du travail et maladies professionnelles).

29.B MISE EN ŒUVRE

29.B.1 *Comment dois-je remplir le formulaire 300 de l'OSHA?*

Vous devez inscrire les renseignements sur votre entreprise en haut du formulaire 300 de l'OSHA, donner une description d'une ou deux lignes de chaque blessure ou maladie enregistrée et résumer ces renseignements sur le formulaire 300-A de l'OSHA à la fin de l'année.

29.B.2 *Comment dois-je remplir le rapport d'incident 301 de l'OSHA?*

Vous devez remplir le rapport d'incident 301 de l'OSHA, ou un formulaire équivalent, chaque fois que vous enregistrez une blessure ou une maladie dans le formulaire 300 de l'OSHA.

29.B.3 *Dans quels délais dois-je enregistrer une blessure ou une maladie?*

Vous devez enregistrer toute blessure ou maladie dans le formulaire 300 de l'OSHA ainsi que dans le rapport d'incident 301 dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception de l'information qu'une blessure ou une maladie que vous êtes tenu de déclarer est survenue.

29.B.4 Qu'entend-on par formulaire équivalent?

Un formulaire équivalent désigne un formulaire qui contient les mêmes renseignements, qui est lisible et intelligible et qui est rempli conformément aux instructions à l'égard du formulaire OSHA qu'il remplace. De nombreux employeurs utilisent un formulaire d'assurance plutôt que le rapport d'incident 301 de l'OSHA, ou remplissent un formulaire d'assurance au moyen des renseignements complémentaires requis par l'OSHA.

29.B.5 Puis-je conserver mes registres dans mon ordinateur?

Oui. Vous pouvez tenir vos registres au moyen d'un système informatique, sous réserve que votre ordinateur permette de produire des formulaires équivalents chaque fois que cela est nécessaire, conformément aux articles 1904.35 et 1904.40.

29.B.6 Y a-t-il des cas où je ne dois pas inscrire le nom des employés sur les formulaires pour des questions de confidentialité?

Oui. Si vous avez des « préoccupations au sujet de la confidentialité d'un cas », vous n'êtes pas tenu d'inscrire le nom de l'employé dans le formulaire 300 de l'OSHA. À la place, inscrivez la mention « cas confidentiel » dans l'espace habituellement réservé au nom de l'employé. Cette mesure permet de protéger la confidentialité de l'employé blessé ou malade dans le cas où un autre employé, un ancien employé ou un représentant autorisé des employés aurait accès au formulaire 300 de l'OSHA en vertu de l'alinéa 1904.35.b.2. Vous devez tenir une liste confidentielle distincte qui contient les numéros des cas confidentiels et les noms des employés de manière à pouvoir mettre à jour les cas et communiquer les renseignements à l'État s'il en fait la demande.

29.B.7 Comment dois-je déterminer si une blessure ou une maladie constitue un cas confidentiel?

Vous devez considérer que les blessures ou les maladies suivantes constituent des cas confidentiels :

- | | |
|------------|--|
| 29.B.7.i | Une blessure ou une maladie qui touche les parties intimes du corps ou l'appareil génital; |
| 29.B.7.ii | Une blessure ou une maladie qui découle d'une agression sexuelle; |
| 29.B.7.iii | Une maladie mentale; |
| 29.B.7.iv | Une infection par VIH, une hépatite ou une tuberculose; |
| 29.B.7.v | Les blessures par piqûres d'aiguilles et objets pointus ou tranchants contaminés par le sang d'une tierce personne ou d'autres matières potentiellement infectieuses (se reporter aux définitions à l'article 1904.8); et |
| 29.B.7.vi | Certaines autres maladies, si l'employé demande de son propre chef et de son plein gré que son nom ne soit pas inscrit dans le registre. Les troubles musculosquelettiques (TMS) ne sont pas considérés comme des cas confidentiels. |

29.B.8 *Puis-je décider de classer d'autres types de blessures ou de maladies à titre de cas confidentiels?*

Non. La liste présentée à la page précédente est une liste exhaustive de toutes les blessures et maladies qui peuvent être considérées comme étant confidentielles aux fins de la partie 1904 du règlement.

29.B.9 *Si je ne précise pas le nom de l'employé, mais si j'estime que les renseignements indiqués sur le formulaire risquent de révéler l'identité de l'employé, puis-je prendre des mesures complémentaires pour protéger davantage sa confidentialité?*

Oui. Si vous craignez, de manière raisonnablement fondée, que les renseignements qui décrivent le cas confidentiel risquent de révéler l'identité de l'employé, même si son nom n'est pas mentionné, vous pouvez faire preuve de discrétion dans votre description de la blessure ou de la maladie sur les formulaires OSHA 300 et 301. Les renseignements que vous inscrivez doivent être suffisants pour permettre de cerner la cause de l'incident et la gravité générale de la blessure ou de la maladie, mais vous n'êtes pas tenu de préciser des détails de nature intime ou privée. Par exemple, vous pouvez décrire un cas d'agression sexuelle comme une « blessure résultant d'une agression » ou une blessure à un organe reproducteur comme une « blessure au bas-ventre ».

29.B.10 *Quelles mesures dois-je prendre pour protéger la confidentialité d'un employé lorsque je souhaite donner accès aux formulaires 300 et 301 de l'OSHA à toute autre personne qu'un représentant de l'État, un employé, un ancien employé ou un représentant autorisé?*

Si vous décidez de communiquer volontairement les formulaires à des personnes autres que des représentants de l'État, des employés, d'anciens employés ou des représentants autorisés (conformément aux articles 1904.35 et 1904.40), vous devez retirer ou cacher les noms des employés ou tout autre renseignement permettant de les identifier, à l'exception des cas de figure ci-dessous. Vous pouvez remettre les formulaires qui contiennent des renseignements permettant d'identifier une personne uniquement dans les cas suivants :

- 29.B.10.i à un vérificateur ou à un consultant recruté par l'employeur dans le but d'évaluer le programme de santé et de sécurité au travail;
- 29.B.10.ii dans la mesure du nécessaire, aux fins de traitement de la demande d'indemnisation des accidents du travail de l'employé ou de toute autre indemnité d'assurance; ou
- 29.B.10.iii aux autorités en matière de santé publique ou aux organismes d'exécution de la loi, à des fins et pour des communications qui ne nécessitent pas l'obtention d'un consentement, d'une autorisation ou d'une occasion de donner son accord ou son refus en vertu des normes du Department of Health and Human Services, Standards for Privacy of Individually Identifiable Health Information, règlement 45 CFR partie 164.512 (département de la Santé et des Services humanitaires, Normes relatives à la confidentialité des renseignements sur la santé identifiables à titre individuel).

SOUS-PARTIE D

AUTRES EXIGENCES DE L'OSHA EN MATIÈRE DE TENUE DES REGISTRES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

1904.30 ÉTABLISSEMENTS COMMERCIAUX MULTIPLES

30.A EXIGENCE DE BASE

Vous êtes tenu de remplir un formulaire 300 de l'OSHA distinct pour chaque établissement que vous prévoyez exploiter pendant un an ou plus.

30.B MISE EN ŒUVRE

30.B.1 *Dois-je tenir des registres des accidents du travail ou des maladies professionnelles selon l'OSHA pour des établissements temporaires (c.-à-d des établissements qui existeront moins d'un an)?*

Oui. Cependant, vous n'êtes pas tenu de remplir un formulaire 300 de l'OSHA distinct pour ce type d'établissements. Vous pouvez tenir un seul formulaire 300 de l'OSHA qui couvre l'ensemble de vos établissements temporaires. Vous pouvez également enregistrer les accidents du travail et les maladies professionnelles qui surviennent dans un établissement temporaire dans un formulaire 300 de l'OSHA qui couvre tous les établissements temporaires de l'entreprise qui relèvent de certaines divisions individuelles et régions géographiques.

30.B.2 *Puis-je conserver les registres pour tous mes établissements au siège social de mon entreprise ou dans un autre établissement central?*

Oui. Vous pouvez conserver les registres pour tous vos établissements au siège social de votre entreprise ou dans un autre établissement central si vous êtes en mesure de :

- 30.B.2.i Communiquer les renseignements sur les blessures et les maladies qui surviennent dans l'établissement à un établissement central dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception de l'information indiquant qu'une blessure ou une maladie qui doit être enregistrée est survenue; et
- 30.B.2.ii Produire et transmettre les registres de l'établissement central à un autre établissement dans les délais prescrits aux articles 1904.35 et 1904.40 lorsque vous êtes tenu de remettre les registres à un représentant de l'État, à des employés, à d'anciens employés ou à des représentants des employés.

30.B.3 *Certains de mes employés travaillent dans plusieurs établissements différents ou ne travaillent dans aucun de mes établissements. Comment dois-je enregistrer les cas concernant ces employés?*

Vous devez associer chacun de vos employés à l'un de vos établissements aux fins de tenue des registres. Vous devez déclarer la blessure ou la maladie dans le formulaire 300 de l'OSHA de l'établissement de l'employé blessé ou malade, ou dans un formulaire 300 de l'OSHA qui couvre l'établissement temporaire de l'employé en question.

30.B.4 Comment dois-je enregistrer une blessure ou une maladie lorsqu'un employé qui travaille dans l'un de mes établissements est blessé ou devient malade au cours d'une visite ou d'une affectation dans un autre de mes établissements ou d'un déplacement à l'extérieur de mes établissements?

Si un employé est blessé ou devient malade dans l'un de vos établissements, vous devez enregistrer la blessure ou la maladie dans le formulaire 300 de l'OSHA de l'établissement où il a été blessé ou où la maladie s'est déclarée. Si l'employé est blessé ou devient malade ailleurs que dans l'un de vos établissements, vous devez enregistrer le cas dans le formulaire 300 de l'OSHA de l'établissement dans lequel l'employé travaille habituellement.

1904.31 EMPLOYÉS COUVERTS

31.A EXIGENCES DE BASE

Vous êtes tenu d'enregistrer dans le formulaire 300 de l'OSHA toutes les blessures et maladies enregistrables advenant à tous les employés inscrits dans vos livres de paie, qu'ils soient ouvriers, cadres, employés à salaire horaire, salariés, employés à temps partiel, employés saisonniers ou travailleurs migrants. Vous êtes également tenu d'enregistrer toute maladie ou blessure qui doit être enregistrée advenant à des employés qui ne sont pas inscrits dans vos livres de paie, mais que vous supervisez sur une base quotidienne. Dans le cas des entreprises individuelles ou des sociétés de personnes, le propriétaire ou les partenaires sont considérés comme des employés aux fins de tenue des registres.

31.B MISE EN ŒUVRE

31.B.1 Si un travailleur autonome est blessé ou devient malade pendant qu'il travaille dans mon entreprise, dois-je enregistrer la blessure ou la maladie?

Non. Les travailleurs autonomes ne sont pas couverts par la OSH Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail) ou le présent règlement.

31.B.2 Si je fais appel à des employés par l'entremise d'un service de travail temporaire, d'une société de louage de services d'employés ou d'une agence de placement, dois-je enregistrer une blessure ou une maladie advenant à l'un de ces employés?

Vous êtes tenu d'enregistrer ces blessures et ces maladies si vous supervisez ces employés sur une base quotidienne.

31.B.3 Si l'employé d'un entrepreneur qui travaille dans mon établissement est blessé ou devient malade, dois-je enregistrer la blessure ou la maladie?

Si c'est l'entrepreneur qui supervise son employé sur une base quotidienne, il incombe à celui-ci d'enregistrer la blessure ou la maladie. Si c'est vous qui supervisez l'employé de l'entrepreneur sur une base quotidienne, vous êtes tenu d'enregistrer la blessure ou la maladie.

31.B.4 Le service de travail temporaire, la société de louage de services d'employés, l'agence de placement ou l'entrepreneur sont-ils également tenus de déclarer les blessures ou les maladies advenant à des employés temporaires, loués ou à contrat que je supervise sur une base quotidienne?

Non. Vous et le service de travail temporaire, la société de louage de services d'employés, l'agence de placement ou l'entrepreneur devez coordonner vos efforts de manière à vous assurer que chaque blessure ou maladie ne soit déclarée qu'une seule fois : soit dans votre formulaire 300 de l'OSHA (si vous assurez la supervision quotidienne), soit dans le formulaire 300 de l'OSHA de l'autre employeur (si son entreprise assure la supervision quotidienne).

1904.32 SOMMAIRE ANNUEL

32.A EXIGENCE DE BASE

À la fin de chaque année civile, vous êtes tenu :

- 32.A.1 d'examiner le formulaire 300 de l'OSHA afin de vérifier que les entrées sont complètes et exactes et corriger toute lacune constatée;
- 32.A.2 de créer un sommaire annuel des blessures et des maladies déclarées dans le formulaire 300 de l'OSHA;
- 32.A.3 de certifier le sommaire; et
- 32.A.4 d'afficher le sommaire annuel.

32.B MISE EN ŒUVRE

32.B.1 Dans quelle mesure l'examen de fin d'année des entrées dans le formulaire 300 de l'OSHA doit-il être détaillé?

Vous devez examiner les entrées autant en détail que nécessaire pour vous assurer que les renseignements sont complets et exacts.

32.B.2 Comment dois-je remplir le sommaire annuel? Vous devez :

- 32.B.2.i Faire le total des colonnes du formulaire 300 de l'OSHA (si vous n'avez enregistré aucun cas, inscrivez zéro pour le total de chaque colonne); et
- 32.B.2.ii Inscrire l'année civile couverte, le nom de l'entreprise, le nom et l'adresse de l'établissement, le nombre annuel moyen d'employés couverts par le formulaire 300 de l'OSHA et le nombre total d'heures travaillées par l'ensemble des employés couverts par le formulaire 300 de l'OSHA.
- 32.B.2.iii Si vous utilisez un formulaire équivalent autre que le sommaire OSHA 300-A, tel qu'autorisé par l'article 1904.6.b.4, le sommaire que vous utilisez doit également inclure les déclarations d'accès des employés et de pénalités imposées à l'employeur qui figurent dans le sommaire OSHA 300-A.

32.B.3 Comment dois-je certifier le sommaire annuel?

Un dirigeant de la société doit certifier qu'il ou elle a examiné le formulaire 300 de l'OSHA et qu'il ou elle estime, de manière raisonnable et au meilleur de ses connaissances du processus d'enregistrement des renseignements, que le sommaire annuel est exact et complet.

32.B.4 Qui est considéré comme un dirigeant de la société?

Le dirigeant de la société qui certifie le registre doit correspondre à l'une des personnes ci-dessous :

- 32.B.4.i Le propriétaire de la société (seulement si la société est une entreprise individuelle ou une société de personnes);
- 32.B.4.ii Un agent de la corporation;
- 32.B.4.iii Le représentant le plus haut placé de la société qui travaille dans l'établissement; ou
- 32.B.4.iv Le superviseur immédiat du représentant le plus haut placé de la société qui travaille dans l'établissement.

32.B.5 Comment dois-je afficher le sommaire annuel?

Vous devez afficher un exemplaire du sommaire annuel dans chaque établissement, dans un ou plusieurs endroits en évidence où sont habituellement affichés les avis aux employés. Vous devez vous assurer que le sommaire annuel affiché n'est pas modifié, oblitéré ou caché par tout autre document.

32.B.6 Quand dois-je afficher le sommaire annuel?

Vous devez afficher le sommaire au plus tard le 1^{er} février de l'année qui suit l'année couverte par les registres. Le sommaire doit rester affiché jusqu'au 30 avril.

1904.33 CONSERVATION DES REGISTRES ET MISE À JOUR

33.A EXIGENCES DE BASE

Vous devez conserver le formulaire 300 de l'OSHA, la liste des cas confidentiels (le cas échéant), le sommaire annuel et les rapports d'incident 301 de l'OSHA pendant cinq (5) ans à compter de la fin de l'année civile couverte par le registre.

33.B MISE EN ŒUVRE

33.B.1 *Dois-je mettre à jour le formulaire 300 de l'OSHA au cours de la période d'archivage de cinq ans?*

Oui. Vous devez mettre à jour le formulaire 300 de l'OSHA au cours de la période d'archivage de manière à tenir compte de toute blessure ou maladie nouvellement découverte qui doit être enregistrée et de tout changement à l'égard de la classification d'une blessure ou d'une maladie enregistrée auparavant. Si la description ou l'issue d'un cas vient à changer, vous devez effacer ou rayer

l'entrée

initiale et inscrire les nouveaux renseignements.

Le rapport annuel
peut être modifié
jusqu'au 1^{er} avril de
l'année suivante

33.B.2 *Dois-je mettre à jour le sommaire annuel?*

Non. Vous n'êtes pas tenu de mettre à jour le sommaire annuel, mais vous pouvez le faire si vous le souhaitez.

33.B.3 *Dois-je mettre à jour les rapports d'incident 301 de l'OSHA?*

Non. Vous n'êtes pas tenu de mettre à jour les rapports d'incident 301 de l'OSHA, mais vous pouvez le faire si vous le souhaitez.

1904.34 CHANGEMENT DE PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE

Si votre entreprise change de propriétaire, il vous incombe d'enregistrer et de déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles uniquement pour la période de l'année au cours de laquelle vous étiez propriétaire de l'établissement. Vous devez transférer les registres en vertu de la partie 1904 du règlement au nouveau propriétaire. Le nouveau propriétaire est tenu de conserver tous les registres de l'établissement tenus par l'ancien propriétaire, conformément à l'article 1904.33 de la présente partie, mais il n'est pas tenu de mettre à jour et de corriger les registres de l'ancien propriétaire.

1904.35 PARTICIPATION DES EMPLOYÉS

35.A EXIGENCE DE BASE

Vos employés et leurs représentants sont tenus de participer de plusieurs façons au système de tenue des registres.

- 35.A.1 Vous devez informer chaque employé de la manière dont il doit vous déclarer une blessure ou une maladie.
- 35.A.2 Vous devez permettre l'accès aux informations décrites au paragraphe 35.b.1.iii de cette section afin qu'elles soient disponibles pour vos employés.
- 35.A.3 Vous devez permettre l'accès à votre registre de blessures et de maladies professionnelles afin qu'elles soient disponibles pour vos employés et leur représentants personnels tel que décrit au paragraphe B.2 de cette section.

35.B MISE EN ŒUVRE

35.B.1 Quelles mesures dois-je prendre pour m'assurer que mes employés me déclarent les accidents du travail et les maladies professionnelles?

- 35.B.1.i Vous devez établir un processus permettant aux employés de déclarer rapidement les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce processus n'est pas raisonnable s'il dissuade ou décourage les employés de rapporter les blessures ou les maladies liées au travail.
- 35.B.1.ii Vous devez expliquer à chaque employé comment il doit vous déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 35.B.1.iii Vous devez expliquer à chaque employé :
 - 35.B.1.iii.a qu'il a le droit de rapporter toute blessure ou maladie professionnelle; et
 - 35.B.1.iii.b qu'il est interdit qu'un employeur renvoie ou effectue de la discrimination à l'égard d'un employé qui a rapporté une blessure ou une maladie professionnelle.
- 35.B.1.iv vous ne pouvez pas congédier ou discriminer de quelque manière que ce soit un employé ayant déclaré une blessure ou une maladie liée au travail.

35.B.2

Dois-je donner accès aux registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA à mes employés et à leurs représentants?

Oui. Vos employés, vos anciens employés, leurs représentants et les représentants autorisés du personnel ont le droit d'accéder aux registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, sous réserve de certaines restrictions énoncées ci-dessous.

35.B.2.i

Qui est considéré comme un représentant autorisé des employés?

Les agents négociateurs autorisés sont des représentants autorisés des employés.

35.B.2.ii

Qui est considéré comme « représentant personnel » d'un employé ou d'un ancien employé?

Un représentant personnel est :

35.B.2.ii.a

Toute personne que l'employé ou l'ancien employé désigne comme tel, par écrit; ou

35.B.2.ii.b

Le mandataire d'un employé décédé, d'un employé déclaré légalement incapable ou d'un ancien employé.

35.B.2.iii

Si un employé ou son représentant me demande l'accès au formulaire 300 de l'OSHA, dans quels délais dois-je le lui remettre?

Lorsqu'un employé, un ancien employé, un représentant personnel ou un représentant autorisé de l'employé demande un exemplaire de votre formulaire 300 de l'OSHA courant ou des registres en archives de l'établissement dans lequel l'employé ou l'ancien employé a travaillé, vous devez lui remettre un exemplaire du formulaire 300 de l'OSHA en question d'ici la fin du jour ouvrable qui suit.

35.B.2.iv

Puis-je supprimer le nom des employés ou tout autre renseignement du formulaire 300 de l'OSHA avant d'en remettre un exemplaire à un employé, à un ancien employé ou à un représentant de l'employé?

Non. Vous devez laisser les noms tels qu'ils figurent dans le formulaire 300 de l'OSHA. Toutefois, pour protéger la confidentialité de l'employé blessé ou malade, vous pouvez ne pas inscrire son nom dans le registre si vous estimez qu'il s'agit d'un « cas confidentiel », tel qu'énoncé dans les articles 1904.29.b.6 à 1904.29.b.9.

On applique l'accès à l'information : Loi 90 du Québec

35.B.2.v *Si un employé ou son représentant demande l'accès au rapport d'incident 301 de l'OSHA, dans quels délais dois-je le lui remettre?*

35.B.2.v.a Lorsqu'un employé, un ancien employé ou un représentant personnel demande un exemplaire du rapport d'incident 301 de l'OSHA qui décrit une blessure ou une maladie subie par l'employé ou l'ancien employé, vous devez lui remettre un exemplaire du rapport d'incident 301 de l'OSHA qui contient ces renseignements d'ici la fin du jour ouvrable suivant.

35.B.2.v.b Lorsqu'un représentant autorisé de l'employé demande un exemplaire des rapports d'incident 301 de l'OSHA pour un établissement dans lequel l'agent représente l'employé aux termes d'une convention collective, vous devez lui remettre un exemplaire de ces formulaires dans les 7 jours ouvrables qui suivent. Vous êtes seulement tenu de lui remettre les renseignements qui figurent dans la section intitulée « Tell us about the case » (Décrivez-nous le cas) du rapport d'incident 301 de l'OSHA. Vous devez supprimer tous les autres renseignements du rapport d'incident 301 de l'OSHA ou du formulaire équivalent utilisé avant d'en remettre un exemplaire à un représentant autorisé de l'employé.

35.B.2.vi *Puis-je exiger des frais de photocopie?*

Non. Vous ne pouvez pas exiger de frais de photocopie la première fois que vous remettez un exemplaire des registres. Toutefois, si une ou plusieurs personnes désignées demandent des exemplaires supplémentaires, vous pouvez exiger des frais raisonnables de recherche et de photocopie des registres.

1904.36 INTERDICTION DE DISCRIMINATION

En plus de la réglementation 1904.35, l'article 11.c de la Loi (OSH Act) vous interdit de faire preuve de discrimination à l'égard d'un employé qui déclare un décès professionnel, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cette disposition de la Loi protège également les employés qui déposent une plainte en matière de santé et de sécurité au travail, qui demandent l'accès aux registres en vertu de la partie 1904 du règlement ou qui se prévalent d'un droit en vertu de la OSH Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail).

1904.37 RÉGLEMENTATION DE L'ÉTAT EN MATIÈRE DE TENUE DES REGISTRES

37.A EXIGENCE DE BASE

Certains États administrent leurs propres programmes OSHA, en vertu d'un plan d'État approuvé par l'OSHA. Les États régis par un plan d'État approuvé par l'OSHA sont tenus de se doter d'exigences en matière d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont essentiellement identiques aux exigences énoncées dans la présente partie (se reporter aux règlements 29 CFR partie 1902.3(j), 29 CFR partie 1902.7 et 29 CFR partie 1956.10(i)).

37.B MISE EN ŒUVRE

- 37.B.1 Les États régis par un plan d'État sont tenus de respecter les mêmes exigences que l'OSHA fédérale afin de déterminer quels accidents du travail et maladies professionnelles il faut enregistrer et la manière dont il convient de les enregistrer.
- 37.B.2 En ce qui concerne les autres dispositions de la partie 1904 du règlement (par exemple, exemption au titre de l'industrie, déclaration des décès et des hospitalisations, conservation des registres ou participation des employés), les exigences du plan d'État peuvent être plus strictes que les exigences fédérales ou les compléter, mais en raison du caractère exclusif du programme national de tenue des registres, les États sont tenus de demander conseil et de faire approuver préalablement chacune de ces exigences.
- 37.B.3 Même si les employés de l'État et des organismes de l'administration locale ne sont pas couverts à l'échelle fédérale, tous les États régis par un plan d'État sont tenus d'offrir une couverture et de dresser des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à l'intention de ces employés. Les exigences du plan d'État en matière d'enregistrement et de déclaration à l'égard des organismes d'État et d'administration locale peuvent différer des exigences en vigueur dans le secteur privé, mais doivent se conformer aux exigences énoncées dans les alinéas 1904.37.B.1 et B.2.
- 37.B.4 Un État régi par un plan d'État ne peut pas accorder de dérogation à un employeur du secteur privé et doit reconnaître toutes les dérogations émises par l'OSHA fédérale.
- 37.B.5 Un État régi par un plan d'État peut seulement accorder une dérogation en matière d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles à un État ou à un employeur d'un organisme public local après approbation de la dérogation par l'OSHA fédérale.

1904.38 DÉROGATIONS À LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE TENUE DES REGISTRES

38.A EXIGENCE DE BASE

Si vous souhaitez tenir vos registres autrement que de la manière prescrite en vertu de la réglementation de la partie 1904 du règlement, vous pouvez présenter une requête de dérogation au Assistant Secretary of Labor for Occupational Safety and Health, U.S. Department of Labor, Washington, DC 20210 (secrétaire adjoint, Santé et sécurité au travail, ministère du Travail). Vous pouvez également obtenir une dérogation si vous êtes en mesure de montrer que votre système proposé de tenue des registres :

- 38.A.1 Répond aux exigences en matière de collecte des renseignements de la présente partie;
- 38.A.2 Répond à l'objet de la loi; et
- 38.A.3 N'entrave pas l'application de la loi.

38.B MISE EN ŒUVRE

38.B.1 *Quels renseignements dois-je préciser dans ma requête de dérogation?*

Votre requête doit préciser les renseignements suivants :

- 38.B.1.i Votre nom et votre adresse;
- 38.B.1.ii Une liste des États dans lesquels vous souhaitez mettre en œuvre la dérogation;
- 38.B.1.iii Les adresses des établissements commerciaux concernés;
- 38.B.1.iv Une justification de la requête de dérogation;
- 38.B.1.v Une description des différentes méthodes de tenue des registres que vous comptez mettre en œuvre;
- 38.B.1.vi Une description qui explique comment les méthodes proposées permettront de recueillir les mêmes renseignements que ceux exigés en vertu de la présente partie et répondront à l'objet de la Loi; et
- 38.B.1.vii Une déclaration attestant que vous avez remis un exemplaire de la requête au représentant des employés et affiché une déclaration qui résume la requête afin d'en informer vos employés, conformément au mode d'affichage des avis énoncés à l'alinéa 1903.2.a.

38.B.2 *Comment le secrétaire adjoint traitera-t-il ma requête de dérogation?*

Le secrétaire adjoint prendra les mesures suivantes pour traiter votre requête de dérogation.

- 38.B.2.i Le secrétaire adjoint offrira à vos employés et à leurs représentants autorisés une occasion de présenter par écrit des données, des points de vue et des arguments au sujet de votre requête de dérogation.
- 38.B.2.ii Le secrétaire adjoint peut autoriser le public à commenter votre requête de dérogation en la publiant au Federal Register (registre fédéral). Si la requête fait l'objet d'une publication, l'avis fixera une période d'observation du public et peut prévoir une assemblée publique à l'égard de la requête.
- 38.B.2.iii Après examen de votre requête de dérogation et de toute observation émise par vos employés et le public, le secrétaire adjoint décidera si les procédures de tenue des registres proposées répondent ou non à l'objet de la Loi, n'entravent la Loi en aucune façon et répondent aux exigences énoncées par la réglementation en vertu de la partie 1904 du règlement en ce qui a trait aux renseignements communiqués. Si votre procédure répond à ces critères, le secrétaire adjoint peut accorder la dérogation sous réserve de toute condition qu'il juge appropriée.

38.B.2.iv Si le secrétaire adjoint accorde votre requête de dérogation, l'OSHA publiera un avis au Federal Register (registre fédéral) pour annoncer la dérogation. L'avis précisera les pratiques que vous êtes autorisé à mettre en œuvre en vertu de la dérogation, toute condition à laquelle vous êtes assujéti et les motifs pour lesquels la dérogation est accordée.

38.B.3 ***Si je dépose une requête de dérogation, puis-je mettre en œuvre les méthodes de tenue des registres proposées pendant la période où le secrétaire adjoint traite la requête de dérogation?***

Non. Vous êtes autorisé à mettre en œuvre toute autre méthode de tenue des registres seulement après approbation de la dérogation. Vous devez vous conformer à la réglementation en vertu de la partie 1904 du règlement pendant la période d'examen de votre requête de dérogation par le secrétaire adjoint.

38.B.4 ***Si j'ai déjà été cité par l'OSHA pour non-respect de la réglementation en vertu de la partie 1904 du règlement, ma requête de dérogation aura-t-elle une incidence sur la citation et les pénalités imposées?***

Non. Par ailleurs, le secrétaire adjoint peut décider de ne pas examiner votre requête de dérogation si elle inclut un élément pour lequel vous avez été cité et que la citation est encore à l'étude par un tribunal, un juge administratif ou la OSH Review Commission (commission de révision de sécurité et de santé au travail).

38.B.5 ***Si j'obtiens une dérogation, le secrétaire adjoint peut-il par la suite révoquer la dérogation?***

Oui. Le secrétaire adjoint peut révoquer votre dérogation s'il a de bonnes raisons de le faire. Les procédures de révocation d'une dérogation suivent le même processus que le processus d'examen des requêtes de dérogation mis en œuvre par l'OSHA, conformément à l'alinéa 1904.38.B.2. Sauf dans des cas délibérés et pour des questions de sécurité publique, le secrétaire adjoint :

38.B.5.i Vous avisera par écrit des faits ou de la conduite qui pourraient justifier la révocation de la dérogation; et

38.B.5.ii Vous donnera, à vos employés et à leurs représentants autorisés, l'occasion de prendre part aux procédures de révocation.

SOUS-PARTIE E

DÉCLARATION DES DÉCÈS PROFESSIONNELS, DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES À L'ÉTAT

On applique l'avis à la CNESST prévu à la LSST

1904.39 DÉCLARATION DES DÉCÈS ET DES INCIDENTS ENTRAÎNANT L'HOSPITALISATION, L'AMPUTATION ET LA PERTE D'UN OEIL D'UN EMPLOYÉ À L'OSHA

39.A EXIGENCES DE BASE

- 39.A.1 Vous êtes tenu de déclarer le décès d'un employé au Area Office of the Occupational Safety and Health Administration (OSHA), U.S. Department of Labor (bureau local de l'administration de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail des États-Unis), dans les huit (8) heures qui suivent le décès d'un employé.
- 39.A.2 Vous êtes tenu de déclarer l'hospitalisation d'un ou de plusieurs employés, l'amputation ou la perte d'un œil d'un employé au Area Office of the Occupational Safety and Health Administration (OSHA), U.S. Department of Labor, (bureau local de l'administration de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail des États-Unis) dans les vingt-quatre (24) heures suivant un incident professionnel.
- 39.A.3 Vous êtes tenu de déclarer le décès, l'hospitalisation d'un ou de plusieurs employés, l'amputation ou la perte d'un œil d'un employé selon l'une des méthodes suivantes :
- 39.A.3.i Par téléphone ou en personne au Area Office of the Occupational Safety and Health Administration (OSHA), U.S. Department of Labor, (bureau local de l'administration de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail des États-Unis) le plus près du site de l'évènement.
 - 39.A.3.ii Par téléphone au numéro sans frais de la centrale téléphonique d'OSHA au 1-800-321-6742.
 - 39.A.3.iii En soumettant le formulaire électronique disponible sur le site web de l'OSHA au www.osha.gov

39.B MISE EN ŒUVRE

39.B.1 *Si le bureau régional est fermé, puis-je déclarer l'incident en laissant un message sur le répondeur de l'OSHA, par télécopie ou par courriel?*

Non. Si vous n'êtes pas en mesure de joindre un représentant du bureau local, vous devez déclarer l'incident entraînant un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un œil en appelant au numéro de téléphone sans frais ou en remplissant le formulaire électronique sur le site web au www.osha.gov

39.B.2 *Quels renseignements concernant l'incident dois-je communiquer à l'OSHA?*

Vous devez communiquer à l'OSHA les renseignements suivants concernant chaque incident entraînant un décès, l'hospitalisation d'un ou de plusieurs employés, l'amputation ou la perte d'un oeil :

- 39.B.2.i Le nom de l'établissement;
- 39.B.2.ii L'emplacement de l'établissement;
- 39.B.2.iii L'heure de l'incident;
- 39.B.2.iv Le type d'évènement (décès, hospitalisation, amputation ou perte d'un oeil);
- 39.B.2.v Le nombre d'employés décédés, hospitalisés, amputés ou ayant souffert de la perte d'un oeil;
- 39.B.2.vi Le nom de chaque employé décédé, hospitalisé, amputé ou ayant souffert de la perte d'un oeil;
- 39.B.2.vii Le nom de la personne-ressource dans votre établissement et son numéro de téléphone; et
- 39.B.2.viii Une brève description de l'incident.

39.B.3 *Dois-je déclarer chaque incident entraînant un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil à la suite d'un accident d'automobile?*

Non. Vous n'êtes pas tenu de déclarer tous les incidents de ce type. Si l'accident d'automobile se produit dans une rue publique ou sur une autoroute, mais non dans une zone de travaux, vous n'êtes pas tenu de déclarer l'incident à l'OSHA. Toutefois, ce type de blessure doit être enregistré dans vos registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, si vous êtes tenu de tenir de tels registres.

39.B.4 *Suis-je tenu de déclarer un incident entraînant un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil qui se produit dans un système de transport commercial ou public?*

Non. Vous n'êtes pas tenu d'appeler l'OSHA pour déclarer un incident entraînant un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil si l'accident survient dans un avion de ligne, un train, un métro ou un autobus. Toutefois, vous devez enregistrer ces blessures dans vos registres des accidents du travail et des maladies professionnelles selon l'OSHA, si vous êtes tenu de tenir de tels registres.

39.B.5 *Dois-je déclarer un décès attribuable à une crise cardiaque survenue au travail?*

Oui. Le directeur du bureau local de l'OSHA décidera s'il convient d'ouvrir une enquête sur l'incident, selon les circonstances qui entourent la crise cardiaque.

39.B.6 ***Dois-je déclarer un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil survenu longtemps après l'incident?***

Non. Vous êtes seulement tenu de déclarer un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil qui survient dans les trente (30) jours qui suivent l'incident.

39.B.7 ***Que se passe-t-il si je ne suis pas informé qu'un évènement enregistrable, un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil s'est produit?***

Vous êtes tenu de déclarer le décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil, selon les délais suivants, dès que le décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil vous est rapportée ou à l'un de vos représentants huit (8) heures pour un décès et vingt-quatre (24) heures pour une hospitalisation, une amputation ou la perte d'un oeil.

39.B.8 ***Que se passe-t-il si je ne suis pas informé sur-le-champ d'un évènement entraînant un décès, l'hospitalisation, l'amputation ou la perte d'un oeil?***

Si vous n'êtes pas informé sur-le-champ d'un incident que vous êtes tenu de déclarer au moment où il survient et que l'incident doit être déclaré vous devez déclarer l'incident dans les huit (8) heures qui suivent le moment où vous ou l'un de vos agents êtes informés de l'incident.

39.B.9 ***Quelle est la définition du terme «hospitalisé»?***

OSHA définit le terme «hospitalisé» par l'admission formelle d'un patient à l'hôpital ou en clinique pour obtenir un soin ou un traitement.

39.B.10 ***Dois-je déclarer une hospitalisation qui n'implique qu'une observation ou un examen diagnostique?***

Non. Vous n'avez pas à déclarer une hospitalisation qui n'implique qu'une observation ou un examen diagnostique. Vous devez déclarer que les hospitalisations pour lesquelles des soins ou traitements ont été effectués.

39.B.11 ***Quelle est la définition du terme amputation?***

OSHA définit le terme «amputation» par la perte traumatique d'un membre ou d'une autre partie externe du corps. L'amputation inclut une partie, telle qu'un membre ou un appendice qui a été déchiré, tranché, amputé partiellement ou totalement ; amputation de la pointe du doigt avec ou sans perte osseuse ; amputation médicale résultant de traumatismes non opérables, amputation de membres qui avaient été rattachés. L'amputation n'inclut pas l'avulsion, l'énucléation, le décollement cutané important, l'arrachement du cuir chevelu, l'oreille tranchée, ou une dent ébréchée ou cassée.

1904.40 DÉPÔT DES REGISTRES AUPRÈS DES REPRÉSENTANTS DE L'ÉTAT

40.A EXIGENCE DE BASE

Lorsqu'un représentant autorisé de l'État vous demande de lui remettre les registres que vous tenez en vertu de la partie 1904 du règlement, vous devez lui en faire parvenir un exemplaire dans les quatre (4) heures ouvrables qui suivent.

40.B MISE EN ŒUVRE

40.B.1 *Quels sont les représentants de l'État qui ont le droit d'obtenir des exemplaires des registres tenus en vertu de la partie 1904 du règlement?*

Les représentants de l'État autorisés à obtenir les registres sont les suivants :

- 40.B.1.i Un représentant du Secretary of Labor (secrétariat du travail) qui mène une inspection ou une enquête en vertu de la Loi;
- 40.B.1.ii Un représentant du Health and Human Services (y compris le National Institute for Occupational Safety and Health - NIOSH) (département de la Santé et des Services humanitaires, Institut national pour la santé et l'hygiène au travail) qui mène une inspection ou une enquête en vertu de l'alinéa 20.b de la Loi, ou
- 40.B.1.iii Un représentant d'un organisme d'État responsable de l'administration d'un plan d'État approuvé en vertu de l'article 18 de la Loi.

40.B.2 *Dois-je produire des registres dans les quatre (4) heures qui suivent si mes registres sont conservés dans un établissement situé dans un autre fuseau horaire?*

L'OSHA considérera que vous avez répondu en temps opportun dans la mesure où vous remettez les registres au représentant de l'État dans les quatre (4) heures d'un jour ouvrable qui suivent la demande. Si vous conservez les registres dans un établissement situé dans un autre fuseau horaire, vous pouvez vous fonder sur les heures ouvrables de l'établissement où se trouvent les registres aux fins de calcul de la date limite.

1904.41 SOUMISSION ÉLECTRONIQUE DES BLESSURES ET MALADIES PROFESSIONNELLE DÉCLARÉE À L'OSHA

41.A EXIGENCES DE BASE

- 41.A.1 Soumission électronique annuelle des cas enregistrables selon la section 1904 de l'OSHA pour les entreprises de 250 employés et plus. Si votre établissement a employé 250 travailleurs ou plus à n'importe quel moment durant l'année précédente et que votre établissement est soumis à la déclaration des blessures et maladies professionnelles, vous devez soumettre l'information électroniquement pour les trois (3) formulaires suivants à l'OSHA ou à un représentant d'OSHA : le **formulaire 300 de l'OSHA** : Formulaire des accidents du travail et des maladies professionnelles (Log of Work-Related Injuries and Illnesses); le **formulaire 300A de l'OSHA** : Sommaire des accidents du travail et des maladies professionnelles (Summary of Work-Related Injuries and Illnesses); le **formulaire 301 de l'OSHA** : Rapport d'incident – Accidents du travail et maladies professionnelles (Injury and Illness Incident Report). L'information doit être soumise annuellement, pas plus tard que la date prévue au paragraphe (c) de cette section pour l'année suivant celle couverte par les formulaires.
- 41.A.2 Soumission électronique annuelle des cas enregistrables selon la section 1904 de l'OSHA pour les entreprises de plus de 20 employés, mais moins de 250. Si votre établissement a employé plus de 20 travailleurs, mais moins de 250 à n'importe quel moment durant l'année précédente et que votre établissement est soumis à la déclaration des blessures et maladies professionnelles tel qu'apparaissant à l'appendice A de la sous-partie E, vous devez soumettre l'information électroniquement à l'OSHA ou à un représentant d'OSHA : le **formulaire 300A de l'OSHA** : Sommaire des accidents du travail et des maladies professionnelles (Summary of Work-Related Injuries and Illnesses); l'information doit être soumise annuellement, pas plus tard que la date prévue au paragraphe (c) de cette section pour l'année suivant celle couverte par les formulaires.
- 41.A.3 Soumission électronique des déclarations en vertu de la partie 1904 sur demande. Vous devez soumettre vos déclarations de blessures et de maladies professionnelles sous forme électronique lorsqu'OSHA ou un représentant vous les demande.
- 41.A.4 Soumission électronique du numéro d'identification d'employeur (EIN). Pour chaque établissement soumis à ces exigences de déclaration, vous devez fournir le numéro EIN utilisé par l'établissement.

41.B MISE EN ŒUVRE

41.B.1 *Chaque employeur est-il tenu de communiquer des données à l'OSHA?*

Non. Seulement les employeurs de deux catégories doivent communiquer leurs données à l'OSHA. Premièrement, si votre établissement a employé 250 travailleurs ou plus à n'importe quel moment durant l'année précédente et que votre établissement est soumis à la déclaration des blessures et maladies professionnelles, vous devez soumettre les informations requises à l'OSHA une fois par année. Si votre établissement a employé plus de 20 travailleurs, mais moins de 250 à n'importe quel moment durant l'année précédente et que votre établissement est soumis à la déclaration des blessures et maladies professionnelles telles qu'apparaissant à l'appendice A de la sous partie E, vous devez soumettre les informations requises à l'OSHA une fois par année. L'information doit être soumise annuellement, pas plus tard que la date prévue au paragraphe (c) de cette section pour l'année suivant celle couverte par les formulaires (par exemple, 2019 pour les formulaires de l'année 2018). Si votre entreprise ne fait partie de ni l'une ni l'autre de ces catégories, vous devez communiquer l'information à l'OSHA seulement si OSHA vous en fait la demande pour un cas particulier.

41.B.2 *Est-ce que les employés à temps partiel, saisonniers ou temporaires doivent être inclus dans le calcul du nombre d'employés du paragraphe (a) de cette section?*

Oui. Chaque individu compte pour un employé, peu importe qu'il ait occupé un poste à temps plein, à temps partiel, saisonnier ou temporaire durant l'année visée.

41.B.3 *De quelle façon OSHA m'informerait-il que je dois leur soumettre de l'information concernant une blessure ou une maladie professionnelle d'un cas dans mes registres en vertu du paragraphe a.3 de cette section?*

OSHA communiquera avec vous par poste. OSHA annoncera aussi qu'il effectue la collecte d'information via une publication dans le «Federal Register», dans l'infolettre OSHA ainsi que sur leur site Web. Si vous êtes un employeur ayant l'obligation de fournir vos données de blessures et de maladies professionnelles périodiquement à OSHA, vous ne recevrez pas de communication à cet effet.

41.B.4 *À quelle fréquence dois-je soumettre l'information concernant les blessures et les maladies professionnelles?*

Si vous êtes tenu de fournir les informations concernant les blessures et maladies professionnelles dans votre entreprise en vertu du paragraphe a. (1) ou (2) de cette section, vous devez soumettre ces informations une fois l'an, avant la date établie dans le paragraphe (c) de cette section. Si vous devez soumettre ces informations en raison d'une demande de l'OSHA pour un cas particulier, vous devez soumettre l'information telle que spécifiée dans la demande.

41.B.5 De quelle façon dois-je soumettre l'information?

Vous devez soumettre l'information électroniquement. OSHA offre un portail Web sécurisé pour l'envoi de vos informations. Pour la collecte d'information concernant un cas particulier, OSHA vous fournira les détails.

41.B.6 Dois-je répondre à une enquête de l'OSHA si je suis habituellement exempté de tenir des registres OSHA sur les accidents du travail et les maladies professionnelles?

Si vous êtes partiellement exempté de tenir un registre des blessures et des maladies liées au travail en vertu de 1904.1 et/ou 1904.2, vous n'avez pas à soumettre de façon périodique les informations en vertu de la partie 1904 sous les paragraphes a. (1) et (2) de cette section. Vous devrez fournir les informations en vertu des paragraphes a. (3) de cette section si OSHA vous informe par écrit qu'il procédera à une enquête concernant les blessures et maladies professionnelles dans votre entreprise. Si vous recevez une telle demande, vous devrez conserver vos registres de blessures et maladies professionnelles et soumettre l'information comme indiqué.

41.B.7 Dois-je répondre à une enquête de l'OSHA si mon établissement est situé dans un État régi par un plan d'État?

Oui. Tous les employeurs qui reçoivent un formulaire d'enquête sont tenus d'y répondre, même ceux qui sont situés dans des États régis par des plans d'État.

41.B.8 Est-ce qu'une entreprise ou un siège social peut soumettre électroniquement les registres en vertu de la partie 1904?

Oui. Si votre entreprise ou votre siège social détient l'autorité d'un ou plusieurs établissements soumis à la déclaration en vertu de la partie 1904 sous les paragraphes a.1 et (2) de cette section, alors votre entreprise ou siège social peut collecter et soumettre électroniquement les informations pour les établissements.

41.C DATES DE DÉPÔTS

41.C.1 En 2017 et 2018, les informations présentées au tableau ci-dessous c.1 doivent être soumises en vertu du paragraphe a.1 ou (2) de cette section.

Année de soumission	Établissements soumis en vertu du paragraphe (a)(1) de cette section doivent soumettre l'information requise dans les formulaires suivants :	Établissements soumis en vertu du paragraphe (a)(2) de cette section doivent soumettre l'information requise dans les formulaires suivants :	Échéance des soumissions
2017	300A	300A	15 décembre 2017
2018	300A, 300, 301	300A	1 ^{er} juillet 2018

- 41.C.2 Au commencement de 2019, les établissements cités au paragraphe c.1 de la présente section doivent avoir soumis les informations requises au plus tard le 2 mars de l'année suivant l'année couverte par le formulaire (par exemple, au plus tard le 2 mars 2019, pour les formulaires couvrant l'année 2018).

1904.42 DEMANDES DE DONNÉES DU BUREAU OF LABOR STATISTICS

42.A EXIGENCE DE BASE

Si vous recevez un formulaire d'enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Survey of Occupational Injuries and Illnesses Form) du Bureau of Labor Statistics (BLS) ou d'un délégué du BLS, vous devez le remplir sans tarder et le retourner, conformément aux instructions qui figurent sur le formulaire d'enquête.

42.B MISE EN ŒUVRE

42.B.1 *Tous les employeurs sont-ils tenus de communiquer des données au BLS?*

Non. Le BLS envoie chaque année des formulaires d'enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à des employeurs sélectionnés au hasard et utilise ces renseignements pour dresser des statistiques nationales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Au cours d'une année donnée, certains employeurs recevront un formulaire d'enquête du BLS et d'autres non. Vous n'avez pas besoin de communiquer de données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au BLS à moins d'avoir reçu un formulaire d'enquête.

42.B.2 *Si je reçois un formulaire d'enquête du BLS, que dois-je faire?*

Si vous recevez un formulaire d'enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Survey of Occupational Injuries and Illnesses Form) du Bureau of Labor Statistics (BLS), ou d'un délégué du BLS, vous devez remplir le formulaire sans tarder et le retourner, conformément aux instructions qui figurent sur le formulaire d'enquête.

42.B.3 *Dois-je répondre à une enquête du BLS si je suis habituellement dispensé de tenir des registres OSHA sur les accidents du travail et les maladies professionnelles?*

Oui. Même si vous êtes exempté de l'obligation de tenir des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles en vertu des articles 1904.1 à 1904.3, le BLS peut vous informer par écrit qu'il vous demandera des renseignements sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au cours de l'année à venir. Si vous recevez une telle lettre, vous devez tenir les registres sur les accidents du travail et les maladies professionnelles requis en vertu des articles 1904.5 à 1904.15 et préparer un rapport d'enquête pour l'année sur laquelle porte l'enquête.

42.B.4 *Dois-je répondre à une enquête du BLS si mon établissement est situé dans un État régi par un plan d'État?*

Oui. Tous les employeurs qui reçoivent un formulaire d'enquête sont tenus d'y répondre, même ceux qui sont situés dans des États régis par des plans d'État.

SOUS-PARTIE F

TRANSITION ENTRE L'ANCIEN RÈGLEMENT ET LE NOUVEAU

1904.43 SOMMAIRE ET AFFICHAGE DES DONNÉES POUR 2001

43.A EXIGENCES DE BASE

Si vous étiez tenu de tenir des registres 200 selon l'OSHA en 2001, vous devez afficher un sommaire annuel du registre 200 selon l'OSHA des accidents du travail et des maladies professionnelles pour 2001 dans chacun de vos établissements.

43.B MISE EN ŒUVRE

43.B.1 *Quels renseignements dois-je inclure dans le sommaire?*

- 43.B.1.i Vous devez inclure un exemplaire des totaux du registre 200 selon l'OSHA pour 2001 ainsi que les renseignements suivants contenus dans ce formulaire :
 - 43.B.1.i.a L'année civile couverte;
 - 43.B.1.i.b Le nom de l'entreprise;
 - 43.B.1.i.c Le nom et l'adresse de l'établissement; et
 - 43.B.1.i.d La signature attestant la certification, le titre et la date.
- 43.B.1.ii Si aucun accident du travail ou maladie professionnelle n'est survenu dans votre établissement en 2001, vous devez inscrire zéro dans les lignes correspondant au total et afficher le sommaire pour 2001.

43.B.2 *Quand suis-je tenu de préparer le sommaire et d'afficher les renseignements pour 2001?*

- 43.B.2.i Vous devez remplir le sommaire d'ici le 1^{er} février 2002; et
- 43.B.2.ii Vous devez afficher un exemplaire du sommaire annuel dans chaque établissement, dans un ou plusieurs endroits en évidence où sont habituellement affichés les avis aux employés. Vous devez vous assurer que le sommaire annuel affiché n'est pas modifié, oblitéré ou caché par tout autre document.

43.B.3. *Vous devez afficher le sommaire pour 2001 du 1^{er} février 2002 au 1^{er} mars 2002.*

1904.44 CONSERVATION ET MISE À JOUR DES ANCIENS FORMULAIRES

Vous devez conserver les exemplaires des formulaires OSHA 200 et 101 pendant cinq ans à compter de l'année qui suit l'année couverte et donner accès à ces données de la même manière que pour les formulaires OSHA 300 et 301. Vous n'êtes pas tenu de mettre à jour les anciens formulaires 200 et 101.

1904.45 NUMÉROS DE CONTRÔLE DE L'OMB EN VERTU DE LA PAPERWORK REDUCTION ACT (LOI SUR LA RÉDUCTION DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS)

Les articles suivants contiennent chacune des exigences en matière de collecte des renseignements approuvées par le Office of Management and Budget (Bureau de Gestion et du Budget) aux termes des numéros de contrôle ci-dessous.

Règlement 29 CFR	No de contrôle OMB
§1904.4 - 35	1218-0176
§1904.39 - 41	1218-0176
§1904.42	1220-0045
§1904.43 - 44	1218-0176

SOUS-PARTIE G DÉFINITIONS

1904.46 DÉFINITIONS

La Loi

Le terme « Loi » désigne la Occupational Safety and Health Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail) de 1970 (29 U.S.C. 651 et seq.). Les définitions contenues dans la section 3 de la Loi (29 U.S.C. 652) et les interprétations connexes s'appliquent aux termes utilisés dans la présente partie 1904 du règlement.

Établissement

Le terme « établissement » désigne un emplacement physique unique à partir duquel une entreprise est dirigée, des services sont fournis ou des activités industrielles menées à bien. Dans le cas d'activités qui ne peuvent être menées à bien par les employés dans un seul établissement physique, comme la construction, les transports, les communications, l'électricité, le gaz, les services sanitaires et autres activités similaires, l'établissement est représenté par la principale place d'affaires ou les bureaux locaux, les terminaux, les stations, etc. qui supervisent de telles activités ou qui constituent la base à partir de laquelle le personnel mène à bien ces activités.

46.1 Un emplacement peut-il inclure deux ou plusieurs établissements?

Normalement, un emplacement comporte un seul établissement. Dans certaines situations limitées, l'employeur peut considérer que deux ou plusieurs établissements distincts qui partagent un même emplacement constituent des établissements distincts. Un employeur peut diviser un établissement en deux ou plusieurs établissements seulement dans les cas suivants :

- 46.1.i Chaque établissement représente une entreprise manifestement distincte;
- 46.1.ii Chaque entreprise exerce des activités économiques différentes;
- 46.1.iii Aucune description de type d'industrie dans le Standard Industrial Classification Manual (Manuel de classification type des industries) (1987) ne s'applique aux activités conjointes des établissements; et
- 46.1.iv Chaque établissement prépare habituellement des rapports distincts sur le nombre d'employés, leur rémunération ou salaire, les ventes et les rentrées de fonds et autres renseignements commerciaux. Par exemple, si un employeur exploite une entreprise de construction dans le même emplacement qu'un parc à bois débités, l'employeur peut considérer que chaque entreprise constitue un établissement distinct.

46.2 Un établissement peut-il comprendre plusieurs emplacements physiques?

Oui, mais sous certaines conditions. Un employeur peut considérer que deux emplacements physiques ou plus constituent un seul établissement dans les cas suivants seulement :

- 46.2.i L'employeur exploite les établissements à titre d'entreprise unique dirigée par une équipe de direction commune;
- 46.2.ii Les établissements sont situés à proximité immédiate l'un de l'autre; et
- 46.2.iii L'employeur tient un seul ensemble de documents commerciaux pour les différents emplacements, comme des dossiers sur le nombre d'employés, leur rémunération et leur salaire, les ventes ou les rentrées de fonds et autres types de renseignements sur l'entreprise. Par exemple, un établissement de fabrication pourrait comprendre l'usine principale, un entrepôt situé quelques rues plus loin et un immeuble de services administratifs de l'autre côté de la rue.

46.3 Lorsqu'un employé travaille à distance à partir de son domicile, celui-ci est-il considéré comme un établissement distinct?

Non. En ce qui concerne les employés qui travaillent à distance de leur domicile, le domicile de l'employé ne constitue pas un établissement et il n'est pas nécessaire de tenir un registre 300 distinct à cet égard. Les employés qui travaillent à distance doivent être associés à l'un de vos établissements en vertu du paragraphe 1904.30.B.3.

Blessure ou maladie

Les termes « blessure » ou « maladie » désignent un état pathologique ou un trouble. Les blessures englobent les coupures, les fractures, les entorses ou les amputations, sans s'y limiter. Les maladies englobent autant les maladies aiguës que chroniques, comme les maladies de peau, les troubles respiratoires ou les empoisonnements.

Nota : Les blessures et les maladies doivent être enregistrées seulement lorsqu'elles constituent un nouveau cas lié au travail qui répond à un ou à plusieurs des critères d'enregistrement de la partie 1904 du règlement.

Médecin ou autre professionnel de la santé agréé

Un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé désigne une personne autorisée par la loi en vertu de son champ d'activités (c.-à-d., licence, homologation ou agrément) à effectuer de manière indépendante les activités décrites aux termes de la présente réglementation indépendante ou à en déléguer la responsabilité.

Vous

« Vous » désigne l'employeur conformément à la définition de l'article 3 de la Occupational Safety and Health Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail) de 1970 (29 U.S.C. 652).

SECTION 3

QUESTIONS ET RÉPONSES DE CLARIFICATION PUBLIÉES PAR L'OSHA

Enregistrement des décès professionnels, accidents et maladies au rapport mensuel de PRÉVIBOIS

4.1 Questions OSHA

4.2 Questions posées fréquemment par les membres de PRÉVIBOIS

**Pour toute interprétation et précision, veuillez vous référer à la
version anglaise tirée du site Internet OSHA**

https://www.osha.gov/recordkeeping/finalrule/finalrule_faq.html



4.1 - FOIRE AUX QUESTIONS OSHA

Les questions et les réponses suivantes ont été préparées dans le but de répondre aux questions entourant la mise en œuvre des nouveaux règlements en matière de tenue de registres.

1. Généralités

QUESTION 1

Quelles sont les modifications apportées à la réglementation depuis la mise à jour de cette dernière?

La dernière révision porte sur l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (29 CFR 1904). Les nouvelles exigences réglementaires concernent le dépôt des registres qui devront maintenant être soumis électroniquement par les employeurs qui sont déjà tenus de soumettre leurs registres de blessures et maladies professionnelles. L'obligation concerne seulement les entreprises visées en fonction du nombre d'employés oeuvrant dans ces entreprises.

Afin d'assurer la conformité et l'exactitude des données contenues dans le registre de blessures et de maladies professionnelles, la réglementation :

1. exige aux employeurs d'informer leurs travailleurs de leurs droits et signaler les blessures et maladies professionnelles sans aucunes représailles;
2. clarifie l'exigence existante selon laquelle l'employeur doit avoir mis en place une procédure de déclaration des blessures et des maladies professionnelles raisonnable qui ne dissuade ou ne décourage pas les employés à déclarer les événements;
3. incorpore une interdiction légale contre quelque forme de représailles envers les employés qui auraient déclaré des blessures ou maladies professionnelles.

QUESTION 2

Pourquoi l'OSHA recueille-t-elle les données et comment ces données seront-elles utilisées?

En soumettant vos données, vous aidez l'OSHA à utiliser efficacement ses ressources pour appliquer la Loi et aide à la conformité. L'analyse des données améliorera la capacité de l'OSHA à identifier, cibler et supprimer.

QUESTION 3

La réglementation oblige-t-elle les employeurs à commencer à conserver de nouveaux enregistrements ou à modifier la façon dont ils conservent leurs registres?

Non. Les nouvelles exigences n'ajoutent ni ne modifient l'obligation qu'a l'employeur de remplir, de conserver et de certifier les cas de blessures et de maladies professionnelles. Certains employeurs devront à l'avenir soumettre leurs informations concernant des cas de blessures et maladies professionnelles par formulaire électronique à l'OSHA.

QUESTION 4

Pourquoi l'OSHA a-t-elle modifié les règles concernant les représailles? N'est-il pas déjà contraire à la Loi d'exercer des représailles contre un employé après qu'il ait déclaré une blessure ou une maladie professionnelle?

L'article 11.c de la Loi sur la sécurité et la santé au travail interdit déjà à toute personne de licencier ou de discriminer un employé qui déclare un décès, une blessure ou une maladie professionnelle. Toutefois, l'OSHA ne peut pas agir en vertu de cette section, sauf si un employé dépose une plainte auprès de l'OSHA dans les 30 jours suivants les représailles. En revanche, selon la Loi, l'OSHA pourra déclarer un employeur coupable d'avoir employé des représailles même si l'employé n'a pas déposé de plainte, ou si l'employeur a mis en place un programme qui dissuade ou décourage la déclaration en laissant planer des menaces de représailles. Souvent, les représailles ont pour but d'empêcher un employé de faire valoir ses droits. Ces nouvelles dispositions réglementaires augmentent l'autorité de l'OSHA qui a maintenant la capacité de protéger les travailleurs qui font l'objet de représailles, même s'ils ne peuvent pas se défendre eux-mêmes. Ces nouvelles dispositions sont un atout important pour encourager les employeurs à maintenir des dossiers de blessures précis et complets.

QUESTION 5

De quelle façon l'employeur devrait-il informer les employés de leurs droits concernant la déclaration des blessures et maladies professionnelles sans subir de représailles de la part de celui-ci?

L'un des moyens pour les employeurs de satisfaire à cette exigence est d'afficher la publication OSHA « C'est la loi » portant sur les droits des travailleurs. La publication est disponible sur le site OSHA au www.osha.gov/publications/poster.html

Les employeurs doivent également mettre en place une procédure de déclaration des événements qui ne dissuade pas ou ne décourage pas un employé à déclarer les blessures et maladies professionnelles.

QUESTION 6

Un employeur peut-il exiger des tests de dépistage de drogues après un incident pour un employé qui signale une blessure ou une maladie au travail?

La règle n'interdit pas le dépistage des drogues des employés. Il interdit uniquement aux employeurs d'utiliser le dépistage des drogues, ou la menace de dépistage des drogues, comme forme de représailles contre les employés qui signalent des blessures ou des maladies. Si un employeur effectue des tests de dépistage de drogues pour se conformer aux exigences d'une loi ou d'une réglementation fédérale ou d'État, le motif de l'employeur ne serait pas des représailles et cette règle n'interdirait pas de tels tests.

QUESTION 7

La loi permet-elle à un employeur d'avoir un programme d'encouragement des employés?

La loi n'interdit pas les programmes d'encouragement des employés. Les programmes incitatifs devraient encourager les pratiques de travail sécuritaires et promouvoir la participation des travailleurs aux activités liées à la sécurité.

QUESTION 8

La loi s'applique-t-elle aux États possédant leur propre réglementation?

Oui. Dans les six (6) mois suivants la publication de la modification réglementaire, les États possédant leur réglementation spécifique devront adopter des exigences identiques aux exigences de la Loi. Certains États peuvent choisir d'autoriser les employeurs de leur État à utiliser le site Web de collecte des données de l'OSHA pour respecter les nouvelles dispositions réglementaires de déclaration des blessures et maladies professionnelles. D'autres États peuvent fournir leurs propres sites de collectes de données. L'OSHA fournira de plus amples informations et orientations lorsque les États décideront de la manière de mettre en œuvre ces nouvelles dispositions réglementaires de déclaration.

QUESTION 9

De quelle façon les employeurs peuvent-ils utiliser cette information pour améliorer leur propre dossier de sécurité?

Les employeurs peuvent utiliser cette information pour évaluer leur propre performance en matière de sécurité au travail. Actuellement, les employeurs n'ont aucun moyen leur permettant de comparer leurs performances en matière de sécurité avec celles d'autres entreprises de leur secteur. À l'aide des données recueillies en vertu de la Loi, les employeurs pourront comparer les taux de blessures dans leurs établissements avec ceux d'établissement comparables et établir des objectifs de sécurité au travail comparés à ceux d'autres établissements de leur secteur d'activité.

QUESTION 10

Qui doit soumettre ses informations par voie électronique en vertu des nouvelles dispositions réglementaires?

Les établissements de 250 employés ou plus qui sont soumis aux dispositions de l'OSHA sur la tenue des dossiers doivent soumettre électroniquement à l'OSHA certains des renseignements du registre des accidents et des maladies professionnelles (formulaire 300 de l'OSHA), le résumé des accidents du travail et des maladies (formulaire 300A de l'OSHA) et le Rapport d'incident de blessure et de maladies (formulaire 301 de l'OSHA).

Les établissements comptant de 20 à 249 employés dans certaines industries à risque élevé doivent soumettre électroniquement à l'OSHA certains des renseignements contenus dans le Résumé des lésions et des maladies professionnelles (formulaire 300A de l'OSHA).

Les établissements comptant moins de 20 employés en tout temps au cours de l'année n'ont pas besoin de soumettre des informations par voie électronique à l'OSHA.

QUESTION 11

Les exigences de déclaration électronique sont-elles basées sur la taille de l'établissement ou la taille de l'entreprise?

Les exigences de déclaration électronique sont basées sur la taille de l'établissement et non sur l'entreprise. Les registres des blessures et des maladies de l'OSHA sont conservés au niveau de l'établissement. Un établissement est défini comme un emplacement physique unique où les affaires sont exercées où les services ou les opérations industrielles sont exécutés. Une entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements. Pour déterminer si vous devez fournir à l'OSHA les données requises pour un établissement, vous devez déterminer le pic d'emploi de l'établissement au cours de la dernière année civile. Chaque personne employée dans l'établissement à n'importe quel moment de l'année civile compte pour un employé, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, saisonniers et temporaires.

QUESTION 12

Comment les données doivent-elles être soumises et combien de temps cela prendra-t-il?

L'OSHA fournira un site Web sécurisé pour la soumission électronique des informations. Le site Web comprendra des formulaires Web pour la saisie directe des données et des instructions pour d'autres moyens de soumission (ex. téléchargement de fichiers).

L'OSHA estime qu'il faudra environ 10 minutes à un employeur type pour créer un compte et 10 minutes supplémentaires pour saisir les informations requises à partir du résumé des blessures et maladies professionnelles (à partir de 300A).

Les établissements doivent soumettre les informations par voie électronique et ne peuvent pas soumettre les informations sur papier. Les employeurs qui ne disposent pas de l'équipement ou de la connexion Internet nécessaire peuvent soumettre leurs données à partir d'un établissement public, comme une bibliothèque. L'OSHA a également l'intention de fournir une interface pour saisir des données à partir d'un appareil mobile.

4.1 - FOIRE AUX QUESTIONS OSHA (2001)



QUESTION 0-1

Pourquoi les employeurs sont-ils tenus de tenir des registres sur les accidents du travail et les maladies professionnelles?

La Loi sur la santé et la sécurité au travail (OSHA Act) de 1970 stipule que le Secretary of Labor (ministère du Travail des États-Unis) doit produire des règlements exigeant que les employeurs tiennent des registres sur les décès professionnels, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ces registres servent à plusieurs fins.

L'OSHA utilise les statistiques sur les blessures et les maladies. Elle recueille les données par l'entremise de son initiative de collecte de données (OSHA Data Initiative (ODI)) dans le but de définir l'orientation de ses programmes et d'évaluer sa propre performance. Les inspecteurs utilisent également les données dans le cadre de leurs inspections afin d'axer leurs efforts sur les dangers qui menacent les travailleurs.

Les employeurs et les employés utilisent également les registres afin de mettre en œuvre des programmes de santé et de sécurité dans les établissements individuels. L'analyse de ces données est une méthode largement reconnue permettant de déceler les problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail et d'assurer un suivi des progrès en vue de remédier aux lacunes.

Les registres fournissent les données de base nécessaires aux fins de l'enquête annuelle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du BLS, principale source de données sur les accidents du travail et maladies professionnelles au pays.

QUESTION 2-0

Quelle incidence ont les rapports sur l'indemnisation des accidents du travail sur les registres de l'OSHA?

L'article « Objet » du règlement comporte une note qui énonce clairement que l'enregistrement d'une blessure ou d'une maladie n'a aucune incidence sur l'admissibilité de l'employé à une indemnité d'accident du travail et ne signifie pas qu'il y a eu infraction au règlement de l'OSHA. Les règles d'admissibilité à une indemnité d'accident du travail varient d'un État à l'autre et n'ont aucune incidence sur l'exigence d'enregistrer un cas dans le formulaire 300 de l'OSHA. De nombreux cas devront être enregistrés en vertu des critères de l'OSHA et donneront droit à une indemnité d'accident du travail. De nombreux cas donneront droit à une indemnité, même s'ils ne doivent pas être enregistrés tandis que certains cas devront être enregistrés, mais ne donneront pas droit à une indemnité d'accident du travail.

Article 1904.2 – Exemption partielle pour les établissements relevant de certaines classifications par industrie

QUESTION 2-1

Où puis-je obtenir de l'aide pour déterminer si je bénéficie d'une exemption partielle au règlement en matière de tenue des registres?

Vous pouvez accéder à la rubrique sur les statistiques de la page d'accueil du site Web de l'OSHA à l'adresse www.osha.gov. À partir du site Web, choisissez le manuel des codes CTI et suivez les instructions. Si vous n'êtes toujours pas en mesure de déterminer votre code CTI, vous pouvez communiquer avec un bureau local de l'OSHA ou, si votre établissement est situé dans un État régi par un plan d'État approuvé par l'OSHA, avec le bureau du plan d'État.

QUESTION 2-2

Les États régis par un plan d'État approuvé par l'OSHA bénéficient-ils des mêmes exemptions au titre de l'industrie qu'en vertu de l'OSHA fédérale?

Les États régis par un plan d'État approuvé par l'OSHA peuvent exiger que les employeurs tiennent des registres pour l'État, même si leur établissement relève d'une industrie exemptée en vertu du règlement fédéral.

Article 1904.4 – Critères d’enregistrement

QUESTION 4-1

Le rapport de déclaration d'une blessure ou d'une maladie suffit-il à déterminer l'existence de la blessure ou de la maladie aux fins de la tenue des registres?

Non. Pour déterminer si un cas doit être enregistré, l'employeur doit dans un premier temps, déterminer si une blessure ou une maladie est survenue, conformément à la définition du règlement. Si l'employeur n'est pas certain qu'une blessure ou qu'une maladie est survenue, il doit recommander l'employé à un médecin ou autre professionnel de la santé aux fins d'évaluation et il peut tenir compte de l'opinion du professionnel de la santé pour déterminer l'existence de la blessure ou de la maladie.

Note : Si le médecin ou un autre professionnel de la santé agréé diagnostique une blessure ou une maladie grave conformément à la définition de l'alinéa 1904.7.b.7 et que l'employeur détermine que le cas est lié au travail, alors le cas doit être enregistré.

Article 1904.5 – Détermination du lien avec le travail

QUESTION 5-1

Si un préposé à l'entretien se blesse alors qu'il nettoie le terrain de stationnement de l'établissement ou une route d'accès, le cas est-il lié au travail?

Oui. Le cas est lié au travail puisque l'employé s'est blessé en effectuant un travail pour le compte de l'entreprise en milieu de travail. Si la blessure répond aux critères d'enregistrement généraux énoncés à l'article 1904.7 (décès, jours hors travail, etc.), le cas doit être enregistré.

QUESTION 5-2

Les cas de violence en milieu de travail sont-ils considérés comme étant liés au travail en vertu du nouveau règlement en matière de tenue des registres?

Le règlement en matière de tenue des registres ne comporte aucune exception générale à l'égard des cas de violence en milieu de travail aux fins de la détermination du lien avec le travail. Toutefois, certains cas associés à des actes violents en milieu de travail peuvent relever de l'une des exceptions énoncées à l'alinéa 1904.5.b.2. Par exemple, si un employé se présente au travail tôt dans le but d'assister à une rencontre d'un club social dans une salle de conférence et qu'il est blessé à la suite d'un acte de violence, le cas n'est pas considéré comme étant lié au travail en vertu des exceptions énoncées à l'alinéa 1904.5.b.2.v.

QUESTION 5-3

Quelles activités sont considérées comme des « soins personnels » aux fins de l'exception à l'hypothèse géographique énoncée à l'alinéa 1904.5.b.2.vi?

Les soins personnels englobent toutes les activités directement liées à l'hygiène personnelle, comme se brosser et se sécher les cheveux, se brosser les dents, se couper les ongles, etc. Prendre un bain ou une douche en milieu de travail si nécessaire à la suite d'une exposition à une substance au travail n'est pas considéré comme des soins personnels en vertu de l'exception énoncée à l'alinéa 1904.5.b.2.vi. Par conséquent, si un employé glisse et tombe alors qu'il prend une douche au travail dans le but d'éliminer un contaminant auquel il a été exposé en milieu de travail et subit une blessure qui répond à l'un des critères d'enregistrement généraux énoncés à l'alinéa 1904.7.b.1, le cas doit être enregistré.

QUESTION 5-4

Qu'entend-on par « heures de travail attribuées » aux fins de l'exception à l'hypothèse géographique énoncée à l'alinéa 1904.5.b.2.v?

Aux fins de l'alinéa 1904.5.b.2.v, le terme « heures de travail attribuées » désigne les heures pendant lesquelles l'employé est réellement tenu de travailler, y compris les heures supplémentaires.

QUESTION 5-5

Qu'entend-on par « tâches personnelles » aux fins de l'hypothèse géographique énoncée à l'alinéa 1904.5.B.2.V?

Aux fins de l'alinéa 1904.5.B.2.v, le terme « tâches personnelles » désigne des tâches qui ne sont pas liées aux fonctions de l'employé. Par exemple, si un employé décide de travailler sur le projet de sciences de son enfant pendant sa pause, il effectue une tâche personnelle.

QUESTION 5-6

Si un employé reste sur le lieu de travail après les heures normales de travail pour préparer les tâches du lendemain et se blesse, le cas est-il lié au travail? Par exemple, si un employé reste sur le lieu de travail après les heures normales de travail pour préparer le matériel nécessaire à l'exécution d'un travail le lendemain et qu'il se blesse, le cas est-il lié au travail?

On considère qu'un cas est lié au travail chaque fois qu'un événement ou une exposition en milieu de travail occasionne la blessure ou la maladie ou y contribue, ou aggrave considérablement une blessure ou une maladie préexistante, à moins que l'une des exceptions énoncées à l'alinéa 1904.5.B.2 ne s'applique. L'environnement de travail comprend tout établissement et autres lieux où un ou plusieurs employés travaillent ou sont présents en vertu de leurs conditions d'emploi. Le cas en question est lié au travail si la blessure de l'employé résulte d'un événement ou d'une exposition au travail, qu'elle se soit produite après les heures normales de travail ou non.

QUESTION 5-7

Si un employé rapporte volontairement du travail à la maison et se blesse à son domicile, le cas doit-il être enregistré?

Non. Les blessures et les maladies qui surviennent au domicile de l'employé sont seulement considérées comme étant liées au travail si celui-ci est payé ou rémunéré pour le travail qu'il effectue à son domicile et que la blessure ou la maladie est directement liée à l'accomplissement d'une tâche plutôt qu'au milieu de vie.

QUESTION 5-8

Si une condition préexistante chez l'employé provoque un incident qui entraîne une blessure, le cas est-il lié au travail? Par exemple, si un employé tombe et se casse le bras lors d'une crise d'épilepsie, le cas fait-il l'objet d'une exception en vertu de l'article 1904.5.b.2.ii?

Vous ne devez enregistrer ni la crise d'épilepsie ni la fracture du bras. Les blessures ou les maladies qui résultent uniquement d'événements ou d'expositions non liés au travail ne doivent pas être enregistrés en vertu d'une exception énoncée à l'alinéa 1904.5b.2.ii. Une crise d'épilepsie est un symptôme d'une maladie non professionnelle qui ne peut pas devenir une maladie professionnelle par le simple fait qu'elle se produise au travail. Comme les crises d'épilepsie ne sont pas liées au travail, les blessures résultant de la crise, comme une fracture du bras dans le cas en question, ne doivent pas être enregistrées.

QUESTION 5-9

Supposons le déroulement des événements suivants : un employé A se rend au travail en voiture, stationne son véhicule dans le terrain de stationnement de la société qu'il traverse à pied lorsqu'il est heurté par un véhicule conduit par un employé B, qui se rend au travail. Les deux employés sont gravement blessés dans l'accident. Le cas est-il lié au travail?

Aucune des blessures subies par les deux employés ne doit être enregistrée. S'il est vrai que le terrain de stationnement fait partie du milieu de travail en vertu de l'article 1904.5, les blessures qui s'y produisent ne sont pas liées au milieu de travail si elles répondent aux critères de l'exception énoncée à l'alinéa 1904.5.b.2.vii. L'alinéa 1904.5.b.2.vii exclut les accidents d'automobile qui se produisent sur le terrain de stationnement de la société pendant que l'employé se déplace du domicile au travail. Dans le cas en question, les blessures subies par les deux employés résultent d'un accident d'automobile qui s'est produit sur le terrain de stationnement de la société pendant que les employés se déplaçaient du domicile au travail. Par conséquent, l'exception s'applique.

Article 1904.6 – Détermination de nouveaux cas

QUESTION 6-1

Comment un employeur peut-il déterminer si un employé était « complètement rétabli » d'une blessure ou d'une maladie antérieure, de sorte qu'une blessure ou une maladie ultérieure du même type qui touche la même partie du corps et découle d'un événement ou d'une exposition en milieu de travail constitue un « nouveau cas » en vertu de l'article 1904.6.a.2? Si les signes et les symptômes d'un employé disparaissent pendant une journée puis réapparaissent le lendemain, l'employeur doit-il en conclure que les signes et les symptômes constituent un nouveau cas?

Aux fins de l'alinéa 1904.6.a.2, on considère qu'un employé est « complètement rétabli » d'une maladie ou d'une blessure antérieure lorsque la maladie ou la blessure est complètement guérie. L'employeur doit prendre en considération avec discernement des facteurs, tels que le laps de temps écoulé depuis la dernière apparition des symptômes et l'aspect physique de la partie du corps touchée. Si les signes et les symptômes d'une maladie antérieure ont disparu pendant une journée seulement et réapparaissent le lendemain, cela constitue une forte indication que la blessure n'était pas complètement guérie. L'employeur peut, bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, consulter un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé. Si l'employeur consulte un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé pour déterminer si l'employé est complètement rétabli d'une blessure ou d'une maladie antérieure, il doit suivre ses recommandations. Si l'employeur obtient des recommandations de deux médecins ou autres professionnels de la santé agréés ou plus, il doit décider laquelle des recommandations fait le plus autorité et enregistrer le cas conformément à cette recommandation.

Article 1904.7 – Critères d’enregistrement généraux

QUESTION 7-1

L’ancien règlement exigeait que toutes les maladies professionnelles soient enregistrées, quelle que soit leur gravité. Par exemple, une éruption cutanée liée au travail devait être enregistrée même si elle ne nécessitait pas de soins médicaux. Le nouveau règlement couvre-t-il encore ces cas bénins?

Non. En vertu du nouveau règlement, l’enregistrement des blessures et des maladies est déterminé à l’aide des mêmes critères. Par conséquent, certains cas de maladies bénignes ne doivent plus être enregistrés. Par exemple, un cas d’éruption cutanée liée au travail doit seulement être enregistré s’il entraîne des jours hors travail, une restriction des activités, une mutation à un autre poste ou des soins médicaux au-delà des premiers soins.

QUESTION 7-2

L’étendue ou le degré d’une brûlure constitue-t-il un critère d’enregistrement?

Non. L’étendue ou le degré d’une brûlure ne constitue pas un critère d’enregistrement. Si une brûlure au premier, au deuxième ou au troisième degré liée au travail entraîne l’une des conséquences énoncées à l’article 1904.7 (jours hors travail, restriction des activités, soins médicaux, etc.), le cas doit être enregistré.

QUESTION 7-3

Si un employé décède au cours d’une intervention chirurgicale consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le cas doit-il être enregistré? Que doit-on faire si l’intervention chirurgicale a lieu plusieurs semaines ou plusieurs mois après la blessure ou la maladie?

Si un employé décède des suites d’une intervention chirurgicale ou d’autres complications consécutives à une blessure ou à une maladie liée au travail, le cas doit être enregistré. Si la blessure ou la maladie sous-jacente a été enregistrée avant le décès de l’employé, l’employeur doit rayer les renseignements concernant les conséquences les moins graves, par exemple : jours hors travail ou restriction des activités et cocher la colonne réservée aux décès afin de mettre à jour le registre.

QUESTION 7-4

Un employé se blesse au bras gauche et le médecin lui recommande de ne pas utiliser son bras gauche pendant une semaine. L’employé peut effectuer toutes les tâches routinières dans le cadre de son emploi à l’aide de son bras droit (bien qu’à un rythme plus lent et il n’est jamais tenu d’utiliser ses deux bras dans le cadre de son emploi). S’agit-il d’un cas de restriction des activités?

Non. Si l’employé est en mesure d’effectuer toutes les tâches routinières dans le cadre de son emploi (c.-à-d., les activités que l’employé effectue sur une base régulière au moins une fois par semaine), le cas ne fait pas l’objet d’une restriction des activités. Une perte de productivité n’est pas considérée comme une restriction des activités.

QUESTION 7-5

Les colles chirurgicales utilisées pour traiter des lacérations sont-elles considérées comme des « premiers soins »?

Non. La colle chirurgicale est un dispositif utilisé pour fermer des plaies. Tous ces dispositifs, hormis les papillons adhésifs et les pansements Steri-Strip^{MC} entrent par définition dans la catégorie des soins médicaux étant donné qu'ils ne figurent pas dans la liste des premiers soins.

QUESTION 7-6

Le point N dans la liste des premiers soins « Ingestion de liquides pour soulager les cas d'hypothermie ou d'hyperthermie » inclut-il l'administration de liquides par voie intraveineuse?

Non. L'administration de liquides par voie intraveineuse pour soulager un cas d'hypothermie ou d'hyperthermie lié au travail constitue des soins médicaux.

QUESTION 7-7

L'utilisation d'un protège-doigt rigide est-elle considérée comme des premiers soins?

Oui. L'utilisation d'un protège-doigt rigide est toujours considérée comme des premiers soins.

QUESTION 7-8

Pour les médicaments, tels que l'ibuprofène, qui peuvent être administrés à des doses avec ou sans ordonnance, quelles sont les doses considérées comme nécessitant une ordonnance? Comment un employeur peut-il déterminer si un médicament sans ordonnance a été prescrit à une dose nécessitant une ordonnance aux fins des alinéas 1904.7.b.5.i.C et ii.A?

Pour ce type de médicaments, les doses nécessitant une ordonnance sont déterminées en fonction de la quantité mesurée de l'agent thérapeutique faisant l'objet d'une prise unique, c.-à-d., une dose unique. Les doses uniques considérées comme nécessitant une ordonnance sont les suivantes pour quatre médicaments communément vendus sans ordonnance :

- Ibuprofène (ex. Advil^{MC}) – dose supérieure à 467 mg
- Diphénhydramine (ex. Benadryl^{MC}) – dose supérieure à 50 mg
- Sodium de naproxène (ex. Aleve^{MC}) – dose supérieure à 220 mg
- Kétoprofène (ex. Orudis KT^{MC}) – dose supérieure à 25 mg

Pour déterminer les doses nécessitant une ordonnance pour d'autres médicaments disponibles avec ordonnance et sans ordonnance, l'employeur doit communiquer avec l'OSHA, la United States Food and Drug Administration, son pharmacien ou son médecin.

QUESTION 7-9

Si un employé victime d'un accident du travail entraînant des jours hors travail est congédié pour usage de drogues à la suite des résultats d'un test de dépistage de drogues consécutif à l'accident, comment faut-il enregistrer le cas? L'employeur peut-il cesser de compter les jours à la date de congédiement de l'employé pour usage de drogues en vertu de l'alinéa 1904.7.b.3.vii?

En vertu de l'alinéa 1904.7.b.3.vii, l'employeur peut cesser de compter les jours hors travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie lorsque l'employé quitte l'entreprise pour des raisons non liées à la blessure ou à la maladie, comme un départ à la retraite ou la fermeture d'une usine. Toutefois, lorsque l'employeur fait subir un test de dépistage de drogues consécutif à un accident ayant entraîné une blessure au travail et congédie l'employé blessé, la cessation d'emploi est liée à la blessure. Par conséquent, l'employeur doit estimer le nombre de jours hors travail liés à la blessure de l'employé et inscrire ce nombre de jours dans le **formulaire 300**.

QUESTION 7-10

Une fois qu'un employeur a enregistré un cas ayant entraîné des jours hors travail, une restriction des activités ou des soins médicaux et que l'employé a réintégré ses fonctions habituelles ou qu'il a reçu les soins médicaux recommandés, l'employeur a-t-il le droit de supprimer l'entrée au registre si un médecin, dans le cadre de l'examen de fin d'année du registre, estime que les jours hors travail, la restriction des activités ou le traitement médical n'étaient pas nécessaires?

L'employeur doit prendre une décision initiale quant à la nécessité d'imposer des jours hors travail, une restriction des activités ou des soins médicaux sur la base des renseignements disponibles, y compris toute recommandation d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé. Si l'employeur obtient des recommandations de deux ou plusieurs médecins ou professionnels de la santé agréés, quant à la nécessité de jours hors travail, d'une restriction des activités ou de soins médicaux, l'employeur doit décider laquelle des recommandations fait le plus autorité et enregistrer le cas sur la base de cette recommandation. Une fois que les jours hors travail ou la restriction des activités a été mise en œuvre ou que les soins médicaux ont été donnés, l'employeur ne peut pas supprimer l'écriture au registre si un médecin recommande ultérieurement que les jours hors travail ou la restriction des activités n'étaient pas nécessaires.

QUESTION 7-11

L'alinéa 1904.7.b.5.ii du règlement définit en partie les premiers soins comme le « retrait d'échardes ou de corps étrangers d'autres parties du corps que les yeux par irrigation, à l'aide de pinces à épiler, de cotons-tiges ou d'autres moyens simples ». Quels sont les « autres moyens simples » considérés comme des premiers soins?

Les « autres moyens simples » pour retirer des échardes, aux fins de la définition des premiers soins, désignent des méthodes qui peuvent raisonnablement être comparées aux méthodes qui figurent dans la liste. Par exemple, l'utilisation d'aiguilles, d'épingles ou de petits instruments pour extraire des échardes est généralement considérée comme des premiers soins.

QUESTION 7-12

Au bout de combien de temps les modifications apportées à un poste peuvent-elles être considérées comme permanentes en vertu de l'alinéa 1904.7.B.4.xi?

L'alinéa 1904.7.b.4.xi du règlement permet à un employeur de cesser de compter les jours de restriction des activités ou de mutation à un autre poste à compter du moment où la restriction ou la mutation devient permanente. Une restriction ou une mutation permanente doit durer le restant de la durée de la carrière de l'employé. Lorsque la restriction des activités ou la mutation est jugée permanente à compter du moment où elle est ordonnée, l'employeur doit inscrire au moins un jour de restriction des activités ou de mutation à un autre poste dans le registre. S'il est prévu que l'employé qui fait l'objet d'une restriction des activités ou qui est muté à un autre poste réintègre ses fonctions à une date ultérieure, la restriction ou la mutation est considérée comme temporaire plutôt que permanente.

QUESTION 7-13

Si un employé perd un bras à la suite d'un accident du travail et qu'il ne pourra jamais réintégrer ses fonctions, comment le cas doit-il être enregistré? Le nombre de jours est-il plafonné à 180 jours?

Si un employé ne réintègre jamais ses fonctions à la suite d'un accident du travail, l'employeur doit cocher la colonne « jours hors travail » et inscrire une estimation du nombre de jours nécessaires à l'employé pour se rétablir de l'accident, jusqu'à concurrence de 180 jours.

QUESTION 7-14

Si un employé qui travaille habituellement dix heures par jour est limité à huit heures par jour à la suite d'un accident du travail, le cas doit-il être enregistré?

En règle générale, l'employeur doit enregistrer tous les cas de restriction des activités d'un employé à la suite d'une blessure liée au travail. On considère qu'il y a restriction des activités, conformément à la définition de l'alinéa 1904.7b.4.i.A, lorsque l'employeur interdit à l'employé d'effectuer une ou plusieurs tâches routinières dans le cadre de ses fonctions ou de travailler un jour ouvrable complet au cours duquel il était prévu qu'il travaille. Le cas en question doit être enregistré si l'employé avait travaillé plus de 10 heures s'il n'avait pas été blessé.

QUESTION 7-15

Si un employé est exposé à du chlore ou à une autre substance et qu'on lui administre de l'oxygène à titre préventif, le cas doit-il être enregistré?

Si l'oxygène est administré strictement à titre de mesure préventive à un employé qui ne présente aucun symptôme de blessure ou de maladie, le cas ne doit pas être enregistré. Si l'employé exposé à une substance présente des symptômes de blessure ou de maladie et qu'on lui administre de l'oxygène, le cas doit être enregistré.

QUESTION 7-16

L'employeur peut-il être appelé à comparaître pour infraction à l'alinéa 1904.7b.4.viii si un employé ne se conforme pas à une recommandation de restriction des activités?

L'alinéa 1904.7b.4.viii traite de conditions d'enregistrement des cas où un médecin ou un autre professionnel de la santé agréé a recommandé une restriction des activités. L'alinéa énonce que l'employeur doit « s'assurer que l'employé se conforme à cette restriction ». Cet énoncé figure à titre de recommandation seulement et n'impose aucune obligation exécutoire aux employeurs de s'assurer que les employés se conforment aux restrictions recommandées.

Note : En l'absence d'opinion conflictuelle d'un ou de plusieurs professionnels de la santé, l'employeur doit généralement enregistrer le cas si un professionnel de la santé recommande une restriction des tâches routinières dans le cadre de l'emploi de l'employé.

Article 1904.8 – Critères d'enregistrement des cas de blessures par piqûres d'aiguille et objets pointus ou tranchants

QUESTION 8-1

Pouvez-vous clarifier la relation entre les exigences en matière de tenue des registres de l'OSHA et les exigences énoncées dans la norme sur les pathogènes du sang visant la tenue à jour d'un registre des blessures par objets pointus ou tranchants?

La norme sur les pathogènes du sang de l'OSHA énonce : « L'exigence d'établir et de tenir à jour un registre des blessures par objets pointus ou tranchants s'applique à tous les employeurs qui sont tenus de tenir un registre des accidents du travail et des maladies professionnelles en vertu de la norme 29 CFR, partie 1904. » Par conséquent, si un employeur est dispensé du règlement de l'OSHA en matière de tenue des registres, l'employeur n'est pas tenu de tenir un registre des blessures par objets pointus ou tranchants. Par exemple, les cabinets de dentistes ou de médecins ne sont plus tenus de tenir un registre des blessures par objets tranchants après le 1^{er} janvier 2002.

QUESTION 8-2

Puis-je utiliser le formulaire 300 de l'OSHA pour répondre aux exigences de la norme sur les pathogènes du sang en matière de tenue des registres des blessures par objets pointus ou tranchants?

Oui. Vous pouvez utiliser le formulaire 300 pour répondre aux exigences en matière de tenue des registres des blessures par objets pointus ou tranchants à condition que vous précisiez le type et la marque de l'objet qui a causé la blessure dans le registre et que vous teniez vos registres de manière à séparer les blessures par objets pointus ou tranchants des autres blessures et maladies liées au travail ou qui permettent de les séparer facilement.

Article 1904.29 – Formulaires

QUESTION 29-1

Comment puis-je déterminer si un cas constitue un accident du travail ou une maladie professionnelle en vertu de la section M du formulaire 300 de l'OSHA?

Les instructions qui accompagnent le formulaire 300 de l'OSHA contiennent des exemples d'accidents du travail et de diverses maladies professionnelles qui figurent dans le registre. Si le cas qui vous concerne figure dans cette liste, alors vous devez cocher la catégorie blessure ou maladie. Si le cas qui vous concerne ne figure pas dans la liste, vous pouvez cocher la catégorie de blessure ou de maladie qui à votre sens convient le mieux au cas en question.

QUESTION 29-2

Appartient-il à l'employeur de décider si une blessure ou une maladie constitue un cas confidentiel?

Oui. Il incombe à l'employeur de décider si un cas constitue un cas confidentiel, à l'aide de l'alinéa 1904.29.b.7, qui présente une liste de six types de blessures et de maladies que l'employeur doit considérer comme des cas confidentiels. Si le cas répond à l'un ou l'autre de ces critères, l'employeur doit considérer que le cas est confidentiel. Le règlement présente une liste complète des blessures et des maladies qui doivent être considérées comme étant confidentielles.

QUESTION 29-3

En vertu de l'alinéa 1904.29.b.9, l'employeur peut faire preuve de discrétion lorsqu'il décrit un cas confidentiel dans le formulaire afin d'éviter que l'employé ne soit identifié. L'employeur peut-il aussi omettre de préciser le titre du poste, la date ou le lieu où l'événement s'est produit?

Oui. L'OSHA estime qu'il s'agit de circonstances inhabituelles et qu'il sera rarement nécessaire d'omettre ce type de renseignements dans le registre. Toutefois, si l'employeur a des raisons de croire que ces renseignements pourraient permettre d'identifier l'employé, il peut ne rien inscrire dans ces zones.

QUESTION 29-4

Les employeurs peuvent-ils joindre des renseignements manquants aux formulaires d'enquête sur les accidents ou d'indemnisation des accidents de travail de manière à ce qu'ils constituent un substitut acceptable au formulaire 301 de l'OSHA aux fins de la tenue des registres?

Oui. L'employeur peut utiliser le formulaire de demande d'indemnisation des accidents du travail ou tout autre formulaire qui ne contient pas tous les renseignements requis, sous réserve que le formulaire soit rempli de manière à contenir les renseignements manquants et que le formulaire complété soit aussi lisible et compréhensible que le serait le formulaire 301 de l'OSHA et qu'il soit rempli conformément aux mêmes instructions du formulaire 301 de l'OSHA.

QUESTION 29-5

Si un employé déclare une blessure ou une maladie et reçoit des soins médicaux au courant de l'année, mais que les symptômes se sont déclarés à une date non spécifiée au cours de l'année précédente, dans le registre de quelle année dois-je inscrire le cas?

Habituellement, le cas doit être enregistré dans le registre de l'année où la blessure ou la maladie est survenue. Lorsqu'il est impossible de déterminer la date où la blessure s'est produite ou la maladie s'est déclarée, vous devez inscrire la date à laquelle l'employé a déclaré les symptômes ou reçu des soins médicaux. Dans le cas qui nous concerne, la blessure ou la maladie doit être enregistrée dans le registre de l'année en cours étant donné que l'employé n'est pas en mesure de préciser la date à laquelle les symptômes se sont manifestés.

Article 1904.31 – Employés couverts

QUESTION 31-1

Quelle est la définition du terme « supervisé » dans l'article 1904.31 afin de déterminer si l'employeur hôte est tenu d'enregistrer les blessures et les maladies liées au travail dans le cas d'employés d'un service de travail temporaire?

L'employeur hôte est tenu d'enregistrer les blessures et les maladies advenant à des employés qui ne sont pas inscrits dans ses livres de paie s'il assure leur supervision sur une base quotidienne. On considère qu'il y a supervision quotidienne lorsque « outre le fait de préciser la production, le produit ou le résultat que le travail de la personne doit atteindre, l'employeur supervise les détails, les moyens, les méthodes et les processus qui permettent de mener à bien le travail ».

Article 1904.32 – Sommaire annuel

QUESTION 32

Si une agence de placement place un employé dans un établissement qui n'est pas tenu de tenir des registres de l'OSHA, l'agence est-elle tenue d'enregistrer les blessures et les maladies qui adviennent à ces employés?

Une agence de placement n'est pas tenue d'enregistrer les blessures et les maladies qui adviennent aux employés qui sont supervisés sur une base quotidienne par un autre employeur. L'agence de placement est seulement tenue d'enregistrer les blessures et les maladies qui adviennent aux employés qu'elle supervise sur une base quotidienne, même si l'employé effectue un travail pour un employeur qui n'est pas couvert par le règlement en matière de tenue des registres.

QUESTION 32-1

Comment dois-je calculer le « nombre total d'heures travaillées » dans mon sommaire annuel si j'emploie des travailleurs à salaire horaire et temporaire?

Pour calculer le nombre total d'heures travaillées par tous vos employés, y compris les heures travaillées par des employés salariés, à salaire horaire, à temps partiel et saisonnier, ainsi que les heures travaillées par tous les autres employés que vous supervisez (par exemple : travailleurs fournis par un service de travail temporaire), vous ne devez pas tenir compte des vacances, des congés de maladie, des congés fériés, ni d'aucune autre heure non travaillée, même si l'employé a touché une rémunération. Si votre établissement tient seulement des registres des heures rémunérées ou si vous employez des travailleurs qui ne sont pas rémunérés à l'heure, vous devez estimer le nombre d'heures travaillées par ces employés.

Section 1904.35 – Participation des employés

QUESTION 35-1

Comment un employeur doit-il informer tous ses employés qu'ils sont tenus de déclarer une blessure ou une maladie?

Les employeurs sont tenus d'informer les employés sur la manière et le moment où ils doivent déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cela signifie que l'employeur doit mettre en place une méthode de déclaration des blessures et des maladies liées au travail par les employés et leur expliquer comment l'utiliser. Le règlement en matière de tenue des registres ne précise pas de quelle manière l'employeur doit atteindre ces objectifs, par conséquent celui-ci dispose d'une certaine latitude pour mettre en place des systèmes qui conviennent à son milieu de travail. La taille de l'effectif, la maîtrise de la langue et le niveau d'alphabétisme des employés, la culture de l'entreprise ainsi que d'autres facteurs permettront de déterminer ce qui convient à un milieu de travail en particulier.

Article 1904.37 – Réglementation de l'État en matière de tenue des registres

On applique
l'accès à
l'information :
Loi 90 du Québec

QUESTION 37-1

Suis-je tenu de suivre ces règles si je relève d'un État régi par un plan d'État approuvé par l'OSHA?

Si votre milieu de travail est situé dans un État régi par un plan d'État approuvé par l'OSHA, vous devez vous conformer aux règlements de l'État. Toutefois, ces États sont tenus d'adopter des exigences en matière d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont essentiellement identiques aux exigences énoncées dans la partie 1904. Les États dotés d'un plan d'État doivent se conformer aux exigences de l'OSHA fédérale pour déterminer quelles blessures et quelles maladies doivent être enregistrées ainsi que leur mode d'enregistrement.

QUESTION 37-2

Dans quelle mesure les réglementations des États peuvent-elles différer des exigences fédérales?

En ce qui concerne les dispositions de la partie 1904, autres que les exigences en matière d'enregistrement et de déclaration, les États peuvent imposer des exigences plus strictes ou complémentaires aux exigences fédérales. Par exemple, un plan d'État peut exiger que les employeurs tiennent des registres pour l'État même s'ils emploient dix personnes ou moins (1904.1) ou relèvent d'un secteur bénéficiant d'une dérogation au règlement fédéral. Un plan d'État pourrait également exiger que les employeurs consignent des renseignements complémentaires sur les blessures et les maladies ou exigent que les employeurs déclarent les incidents de décès et d'hospitalisation de plusieurs employés dans des délais plus courts que ne l'exige l'OSHA fédérale (1904.39), exiger la déclaration d'autres types d'incidents à mesure qu'ils se produisent, exiger l'enregistrement des cas de perte auditive à des seuils inférieurs pendant l'année civile 2002 (1904.10.c) ou imposer d'autres exigences.

QUESTION 37-3

Les employeurs des administrations des États ou autres administrations locales sont-ils couverts par ce règlement?

Non. Dans les États régis par un plan d'État approuvé par l'OSHA, ils sont couverts par un règlement équivalent. Les règlements des États doivent couvrir ces milieux de travail et exiger l'enregistrement et la déclaration des blessures et des maladies liées au travail.

QUESTION 37-4

Comment puis-je savoir si mon État est doté d'un plan d'État approuvé par l'OSHA? (2018)

Les États suivants sont dotés d'un plan approuvé par l'OSHA : Alaska, Arizona, Californie, Hawaï, Indiana, Iowa, Kentucky, Maryland, Michigan, Minnesota, Nevada, Nouveau-Mexique, Caroline du Nord, Oregon, Puerto Rico, Caroline du Sud, Tennessee, Utah, Vermont, Virginie, Washington et Wyoming. Le Connecticut, l'Illinois, le Maine, le New Jersey, l'État de New York ainsi que les îles Vierges sont dotés de plans qui couvrent uniquement les employés des administrations de l'État et locales.

Article 1904.39 - Déclaration des décès et des incidents entraînant l'hospitalisation de plusieurs employés à l'OSHA

On applique l'avis
à la CNESST prévu
à la LSST

QUESTION 39-1

Si un employé décède un ou deux jours plus tard des suites d'un arrêt cardiaque qui s'est produit en milieu de travail, comment dois-je déclarer le cas à l'OSHA?

L'employeur doit déclarer verbalement, par téléphone ou en personne, tout décès professionnel au bureau de l'OSHA le plus proche du lieu de l'incident. L'employeur doit déclarer le décès dans les huit heures qui suivent le décès de l'employé lorsque celui-ci se produit dans les 30 jours qui suivent l'incident. L'employeur n'est pas tenu de déclarer un décès qui se produit plus de 30 jours après un incident lié au travail.

QUESTION 39-2

Que signifie « zone de travaux » aux fins de l'alinéa 1904.39b.3?

Aux fins de l'alinéa 1904.39b.3, une « zone de travaux » désigne une zone d'une rue ou d'une autoroute où ont lieu des activités de construction, généralement annoncées par une signalisation routière, des moyens de déviation de la circulation, des barrières, une signalisation sur la chaussée et des véhicules de travail. La zone de travaux couvre la zone entre le premier signe d'avertissement ou feux tournants ou jusqu'aux éclats sur un véhicule jusqu'au panneau de fin de travaux ou jusqu'au dernier dispositif temporaire de déviation de la circulation.



4.2 - FOIRE AUX QUESTIONS

QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES PAR LES MEMBRES DE PRÉVIBOIS

SURDITÉ

Un cas de surdité professionnelle est déclaré dans le mois. Cependant, il n'y a eu aucune perte de temps ni activités restreintes. Dois-je l'inscrire comme cas enregistrable?

Oui. À la rubrique des soins médicaux et autres cas enregistrables (colonne E). Vous devez l'enregistrer dès la réception du billet médical, même si le travailleur a été à l'emploi ailleurs que dans votre compagnie.

RÉCIDIVE

Un travailleur a subi une blessure. Il est revenu à son poste régulier avant la fin de l'année courante. L'année suivante, une récurrence du même cas survient. Place-t-on un nouveau cas? Enregistre-t-on les pertes de temps?

Non. Aucun nouveau cas ne doit être enregistré. Aucune perte de temps n'est inscrite étant donné que c'est la récurrence d'un événement de l'année précédente et que le cas avait déjà été enregistré. Toutefois, si la récurrence survient à l'intérieur du premier trimestre (avant le 1^{er} avril), la durée du cas devra être ajoutée sur votre formulaire de compilation de l'année précédente.

FERMETURE TEMPORAIRE

Un travailleur était en activités restreintes et il y a eu une fermeture d'usine temporaire pour un mois. Doit-on inscrire les jours en activités restreintes ou en inaptitude au travail?

Oui. Il faut poursuivre l'inscription de tous les jours civils en activités restreintes, même s'il y a fermeture temporaire d'usine. Vous devez compter le nombre de jours civils où l'employé n'était pas en mesure de travailler, peu importe s'il était prévu qu'il travaille ou non. Les jours de fin de semaine, les jours fériés, de vacances, de fermeture temporaire ou autres jours de congé doivent être inclus dans le nombre de jours en question. Un cas d'inaptitude au travail serait traité de la même façon, jusqu'à l'avis médical précisant la fin de la lésion. Cependant, on ne doit pas excéder 180 jours civils.

BILLET MÉDICAL

Un travailleur nous fait parvenir son billet médical une semaine plus tard que sa visite chez le médecin et au cours de cette semaine-là, il a poursuivi en activités restreintes alors qu'il aurait dû être à son poste régulier. Doit-on inscrire cette semaine en activités restreintes?

Non. Le billet du médecin (avis médical) a préséance. Nous inscrivons ce qui est indiqué sur le billet.

DÉPART DÉFINITIF

Puis-je cesser de compter le nombre de jours lorsqu'un employé, inapte au travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie, part pour la retraite ou démissionne?

Oui. Si l'employé quitte votre entreprise pour des raisons non liées à la blessure ou à la maladie, comme un départ à la retraite, la fermeture définitive d'une usine ou un nouvel emploi, vous pouvez cesser de compter les jours hors travail ou les jours de restriction des activités ou de mutation à un autre poste. Si l'employé quitte votre entreprise en raison de la blessure ou de la maladie, vous devez le traiter comme les autres cas et estimer le nombre total de jours hors travail ou de jours de restriction des activités ou de mutation à un autre poste et inscrire le nombre de jours dans le formulaire de compilation des données.

CONGÉ PARENTAL

Un travailleur qui était inapte au travail voit son médecin. Ce dernier le met en activités restreintes. Le travailleur décide donc de profiter de l'occasion pour prendre un congé parental. Dois-je cesser de compter les jours?

Non. Vous devez compter le nombre de jours en activités restreintes jusqu'à l'avis médical confirmant la fin de la lésion.

REFUS CNESST

Dois-je inscrire les cas refusés par la CNESST?

Oui. S'ils répondent aux critères OSHA. Si vous avez enregistré un cas et que celui-ci n'est pas lié au travail selon OSHA, vous pouvez toujours, par la suite, apporter une correction à votre rapport. Il est même possible qu'un cas n'étant pas lié au travail selon OSHA, soit accepté par la CNESST (voir Trajet en forêt ci-dessous).

TÂCHE NON LIÉE AU TRAVAIL

Un travailleur ayant fini sa journée de travail est sorti sur le stationnement. Il a déneigé sa voiture, a glissé et s'est cassé l'épaule. Dois-je indiquer ce cas comme enregistrable?

Non. Le travailleur a effectué une tâche non liée à son travail.

Oui. Si le travailleur se blesse en déneigeant un véhicule fourni par l'employeur dans le cadre de ses fonctions.

TRAJET EN FORÊT

Un travailleur qui doit se rendre en forêt à son lieu de travail se blesse lors du trajet entre le camp principal et le terrain de coupe. Ce cas est-il enregistrable?

Oui. Le trajet entre le camp principal et le terrain de coupe fait partie de son lieu de travail, pourvu que le déplacement soit fait dans l'intérêt de l'employeur (à noter que ce cas a été refusé à la CNESST pour être accepté par la suite). Par contre, le trajet du lundi matin entre la résidence du travailleur et le camp principal (lieu d'hébergement temporaire) est non couvert par l'enregistrement OSHA.

ACCIDENT D'AUTOMOBILE SUR LE STATIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Un employé A se rend au travail en voiture, stationne son véhicule dans le terrain de stationnement de la société qu'il traverse à pied lorsqu'il est heurté par un véhicule conduit par un employé B qui se rend aussi au travail. Les deux employés sont gravement blessés dans l'accident. Le cas est-il lié au travail?

Non. Aucune des blessures subies par les deux employés ne doit être enregistrée. S'il est vrai que le terrain de stationnement fait partie du milieu de travail en vertu de l'article 1904.5, les blessures qui s'y produisent ne sont pas automatiquement liées au milieu de travail. Par contre, selon OSHA, si elles répondent aux critères de l'exemption énoncée à l'alinéa 1904.5b.2.vii : exclut les accidents d'automobile qui se produisent sur le terrain de stationnement de la société pendant que l'employé se déplace du domicile au travail (trajet). Dans le cas en question, les blessures subies par les deux employés résultent d'un accident d'automobile qui s'est produit sur le terrain de stationnement de la société pendant que les employés se déplaçaient du domicile au travail. Par conséquent, l'exemption s'applique.

VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Un travailleur qui s'amusait lors de la pause avec une manette de jeu électronique s'en est pris à un autre travailleur, lui serrant la gorge. Dois-je enregistrer ce cas?

Non. Le Guide d'application OSHA ne comporte aucune exemption générale à l'égard des cas de violence en milieu de travail aux fins de la détermination du lien avec le travail. Toutefois, certains cas associés à des actes violents en milieu de travail peuvent relever de l'une des exemptions énoncées à l'alinéa 1904.5b.2. « La blessure ou la maladie est uniquement imputable à des tâches personnelles effectuées par l'employé (non liées à son emploi) dans l'établissement en dehors des heures de travail qui lui sont attribuées ». Se référer au guide résumé, section « Exclusions » ou manuel de formation, section 3, aliéna 5B.

PRODUCTION DIMINUÉE

Un employé se blesse au bras gauche et le médecin lui recommande de ne pas utiliser son bras gauche pendant une semaine. L'employé peut effectuer toutes les tâches routinières dans le cadre de son emploi à l'aide de son bras droit (bien qu'à un rythme plus lent et il n'est jamais tenu d'utiliser ses deux bras dans le cadre de son emploi). S'agit-il d'un cas de restriction des activités?

Non. Si l'employé est en mesure d'effectuer toutes les tâches routinières dans le cadre de son emploi (c'est-à-dire les activités que l'employé effectue sur une base régulière au moins une fois par semaine), le cas ne fait pas l'objet d'une restriction des activités. Une perte de productivité n'est pas considérée comme une restriction des activités.

MODIFICATION DE TÂCHE

Lorsque l'on affecte un mécanicien d'usine à un travail non habituel de maintenance d'équipement en atelier plutôt qu'à ses occupations dans toute l'usine, est-ce une mutation enregistrable?

Oui. Parce que la raison fondamentale amenant cette affectation est strictement liée à la survenue de cette lésion.

AFFECTATION EN FORMATION

Le fait de devancer une formation prévue au plan de développement de compétences RH en raison de la survenue d'une lésion est-il enregistrable?

Oui. C'est le cas d'une activité restreinte devancée ou planifiée en lien direct avec une certaine lésion professionnelle.

CHOC ÉLECTROSTATIQUE

Subir un choc électrostatique sévère nécessitant une mise en observation médicale pour 24 heures est-il enregistrable s'il n'y a aucune blessure (apparente ou non) ni diagnostic de problème de santé?

Non. Étant donné qu'il n'y a pas eu de lésion professionnelle, ce cas n'est pas enregistrable malgré la durée de 24 heures d'observation aux fins de diagnostic.

[illegible]

[illegible]

MANUEL UTILISATEUR STATISTIQUES OSHA

Place Iberville II

1175, avenue Lavigerie, bureau 210

Québec (QC) G1V 4P1

T 418 657-2267

SF 1 888 632-9326

info@previbois.com

previbois.com