

Centrale des syndicats
du Québec



Santé et sécurité du travail

PROTECTION DES MILITANTES ET MILITANTS DES SYNDICATS

QUELQUES INDICATIONS UTILES

Ce document constitue une mise à jour d'un document initialement produit en janvier 2008. Son contenu est basé sur les orientations de la CSST relatives à la couverture des personnes en libérations syndicales, telles qu'elles existent en mars 2015. Si la CSST devait déterminer de nouvelles orientations, celles-ci seront prises en compte dans la prochaine mise à jour, le cas échéant. Pour toute question, vous êtes invités à communiquer avec le service de la SST, au bureau de la CSQ à Montréal.

Mars 2015

Des cas réels ... ou presque

A) Le Conseil exécutif du syndicat, formé de cinq membres non libérés (présidence, vice-présidence, secrétariat-trésorerie et deux postes de conseillers), se réunit le soir dans le local que l'employeur met à sa disposition en vertu de la convention collective. La secrétaire-trésorière glisse en entrant dans le local en posant le pied sur du café qui vient d'être renversé, et heurte le sol en amortissant sa chute de la main gauche. Elle s'inflige une blessure au poignet et doit manquer quatre jours de travail à cause de la douleur et de l'inflammation. Ce cas est-il admissible à la CSST ? Si oui, au dossier de quel employeur les coûts seront-ils imputés ?

B) Alors qu'il est au travail, un délégué syndical est convoqué au bureau du supérieur immédiat pour accompagner un autre salarié qui se voit remettre un avertissement écrit. En sortant du bureau du supérieur et distrait par ce qui vient de s'y passer, le délégué trébuche et heurte violemment le coin d'un bureau, s'infligeant de sévères contusions. Dans sa chute, il perd ses lunettes et le salarié qu'il accompagnait les écrase malencontreusement en mettant le pied dessus. Ce cas est-il admissible à la CSST ? Si oui, au dossier de quel employeur les coûts seront-ils imputés ?

C) En libération syndicale pour participer à une réunion d'une instance large à Québec, une militante fait une chute sur un bout de trottoir glacé en manifestant devant l'Assemblée nationale à l'heure du dîner. Sa blessure l'empêche de reprendre le travail pour une période de dix semaines. Ce cas est-il admissible à la CSST ? Si oui, au dossier de quel employeur les coûts seront-ils imputés ?

D) Une déléguée au Congrès de la CSQ participe, avec le reste de sa délégation, à une soirée sociale qui s'y tient. À cette occasion, elle se blesse à un genou, le même où elle avait subi une lésion professionnelle reconnue par la CSST l'année précédente. Ce cas est-il admissible à la CSST ? Si oui, au dossier de quel employeur les coûts seront-ils imputés ?

(On trouvera les réponses à la fin de ce document.)

Aux fins de l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001, ci-après LATMP), les syndicats et fédérations sont considérés comme des employeurs à l'égard de leurs dirigeants, de leurs employées et employés, le cas échéant, et de leurs militantes et militants. Ce document présente quelques indications visant à guider les organismes dans leurs diverses obligations.

1. LES NOTIONS D'EMPLOYEUR ET DE TRAVAILLEUR AU SENS DE LA LATMP

L'article 2 LATMP définit ainsi le mot « employeur » :

« employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, **utilise les services d'un travailleur** aux fins de son établissement ;

C'est dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1, ci-après LSST), que l'on retrouve la définition du mot « établissement » :

« établissement » : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction ; (...);

Dans la définition d' « employeur », la « personne » dont il est question peut être autant une personne physique qu'une personne morale. Le statut légal de l'employeur n'a aucune importance au regard de ses obligations relatives à son inscription auprès de la CSST. L'inscription d'un syndicat auprès de la CSST comme employeur n'a donc aucun rapport avec son incorporation ou non.

Par ailleurs, les notions de « travailleur » et de « travailleur autonome » sont ainsi définies par la LATMP :

« travailleur » : une personne physique qui **exécute un travail pour un employeur**, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, **à l'exclusion** :

1° du domestique ;

2° de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier ;

3° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus ;

4° **du dirigeant d'une personne morale** quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale ;

5° de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire.

« travailleur autonome » : une personne physique qui fait affaire **pour son propre compte**, seule ou en société, et **qui n'a pas de travailleur à son emploi**.

La LATMP contient aussi cette définition depuis décembre 2006 :

« dirigeant » : **un membre du conseil d'administration** d'une personne morale **qui exerce également les fonctions de président, de vice-président, de secrétaire ou de trésorier** de cette personne morale ;

Nous reviendrons plus loin sur ces notions et sur leurs effets quant à la protection des personnes militantes.

2. L'OBLIGATION POUR TOUT EMPLOYEUR DE S'INSCRIRE À LA CSST

C'est à l'article 290 LATMP que se retrouve l'obligation faite à tout employeur de s'inscrire auprès de la CSST :

290. L'employeur qui commence ses activités doit en aviser la Commission de la manière, selon les modalités et dans le délai prévus par règlement.

Le règlement¹ dont il est fait mention ici précise que :

3. L'employeur transmet à la Commission un avis écrit de son identité, des nom et adresse de chacun de ses établissements et les renseignements concernant la nature des activités exercées dans chacun de ses établissements dans les 60 jours du début de ses activités.

L'employeur qui débute ses activités à la suite d'une opération au sens de l'article 170 doit le mentionner dans cet avis et indiquer le nom du devancier, la date de l'opération et, le cas échéant, s'il s'agit d'une fusion.

Il faut comprendre que l'expression « début de ses activités » réfère à **l'embauche par l'employeur de son premier travailleur**. Il faut donc s'en remettre aux définitions respectives d'employeur et de travailleur pour déterminer le moment de cette première embauche. De manière simple, contentons-nous de rappeler que l'employeur est quelqu'un qui fait travailler quelqu'un d'autre, et que le travailleur est celui qui travaille pour l'autre.

Notons que la définition de travailleur, telle qu'on la retrouve dans la LATMP, comporte une référence explicite au versement d'une **rémunération**. Ce n'est donc qu'à partir du moment où une personne travaille pour le syndicat moyennant rémunération que

¹ Règlement sur le financement, chapitre A-3.001, r. 7

s'applique l'obligation de s'inscrire auprès de la CSST comme employeur, sous réserve des applications particulières décrites dans la section suivante.

Dans le cas d'une personne qui bénéficie d'une libération syndicale, la rémunération dont on devra tenir compte est celle que le syndicat rembourse à l'employeur conformément aux dispositions d'une convention collective. Même si le syndicat n'est pas celui qui verse la rémunération en premier lieu, la CSST considère que c'est quand même lui qui sera l'employeur du travailleur au sens de la LATMP.

3. LA COUVERTURE PAR LA LATMP

La section III de la loi définit son champ d'application. De manière générale, la loi s'applique à **tout travailleur** victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un établissement au Québec (art. 7 LATMP). Elle couvre aussi un accident du travail qui surviendrait hors du Québec ou une maladie professionnelle contractée hors du Québec, si le travailleur réside au Québec et que son employeur a un établissement au Québec (art. 8 LATMP).

La loi détermine aussi ce qu'il en est pour certains types de travailleurs en particulier. Ainsi, l'article 5 LATMP précise que « l'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi **demeure l'employeur** de ce travailleur aux fins de la présente loi ». L'article 5 vise notamment le cas des agences de location de main-d'œuvre, lorsque ces dernières louent véritablement les services de travailleurs à leur emploi, généralement pour de courtes périodes. Un deuxième alinéa a été ajouté à cet article 5 en 2006 : « La personne qui, aux fins de son établissement, utilise un travailleur dont les services lui sont loués ou prêtés **est réputé être un employeur**, pour l'application de l'article 316, même s'il n'a pas de travailleurs à son emploi. »

Dans notre contexte syndical et devant cette apparente contradiction, la CSST s'est donné une orientation en 1988 : le travailleur est prêté par l'employeur habituel lorsque ce dernier continue de le rémunérer (le lien de subordination demeure avec l'employeur habituel) ; lorsque le syndicat accepte de rémunérer le travailleur, la CSST considère que le lien de subordination est davantage présent avec le syndicat.

La CSST considère comme une rémunération le salaire que le syndicat rembourse à l'employeur.

Les articles 13 et 14 LATMP traitent des **travailleurs bénévoles** :

13. Est considéré un travailleur, la personne qui effectue bénévolement un travail aux fins d'un établissement si son travail est fait avec l'accord de la personne qui utilise ses services et si cette dernière transmet à la Commission une **déclaration** sur :

- 1° la nature des activités exercées dans l'établissement ;
- 2° la nature du travail effectué bénévolement ;
- 3° le nombre de personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de l'établissement ou qui sont susceptibles de le faire dans l'année civile en cours ;
- 4° la durée moyenne du travail effectué bénévolement ;
- 5° la période, pendant l'année civile en cours, pour laquelle la protection accordée par la présente loi est demandée.

La présente loi, à l'exception du droit au retour au travail, s'applique aux personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de cet établissement pour la période indiquée dans la déclaration.

L'article 14 prévoit qu'**une liste détaillée (nom et prénom, heures travaillées) des bénévoles doit être tenue à jour** par la personne qui a fait une déclaration auprès de la CSST et que celle-ci doit afficher dans un endroit facilement accessible un avis informant les bénévoles de la protection accordée. La liste dont il est question ici servira à établir la cotisation véritable due pour l'année écoulée (voir la section 6 de ce document).

Cette définition de « travailleur bénévole » peut s'appliquer notamment aux personnes déléguées ou aux membres d'un comité du syndicat dont l'engagement se traduit **uniquement par du militantisme** et pour lesquels le syndicat ne rembourse ni ne verse **aucune rémunération**. Elle ne vise cependant pas les membres qui participent, par exemple, à une assemblée générale. Ces personnes ne « travaillent » pas pour le syndicat dans ce cadre ; elles se prévalent plutôt de leur droit de participer à la vie démocratique de l'association dont elles sont membres. Comme nous le verrons plus loin, la protection accordée aux travailleurs bénévoles inclut tous les droits prévus par la LATMP, à l'exception du droit de retour au travail.

Enfin, c'est à l'article 18 de la LATMP que se retrouve la possibilité pour les **dirigeants** (présidence, vice-présidence, secrétariat, trésorerie) **ou les membres du conseil d'administration** de s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par la loi. On parlera, dans ce cas, d'une protection personnelle. La CSST considère que les personnes concernées doivent être inscrites au Registre des entreprises du Québec (REQ) à titre de membres du conseil d'administration de l'organisme et que le syndicat doit pouvoir fournir les renseignements pertinents à jour sur demande à la CSST. Une décision de la Commission des lésions professionnelles établit toutefois qu'il n'existe aucune obligation légale d'être inscrit au REQ pour établir le statut de dirigeant d'une entreprise².

² *Albert Pouliot Inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, M. Jean-Luc Rivard, juge administratif, 10 août 2009, [2009] C.L.P. 264 à 274

Pour la CSST, dans le cas d'un syndicat qui n'est pas incorporé, les personnes rémunérées sont des « travailleurs » et celles qui ne le sont pas sont des bénévoles, sans égard aux fonctions qu'elles peuvent occuper.

4. LA COTISATION ET L'IMPUTATION

La CSST agit comme un assureur pour le compte des employeurs. La cotisation annuelle représente le coût, pour chacun des employeurs, de cette assurance en fonction du risque que représentent les activités de cet employeur. La cotisation varie donc en fonction de l'unité de classification dans laquelle se retrouve l'employeur à cause de la nature de ses activités, et de la masse salariale assurable.

Les unités de classification sont décrites dans le *Règlement sur le financement* (chapitre A-3.001, r. 7, ci-après « le règlement »). L'article 6 du règlement énonce que « la Commission classe chaque employeur dans une unité selon la nature de l'ensemble des activités qu'il exerce ». L'annexe 1 du règlement contient la liste des unités et leur description, ainsi que le taux de cotisation en vigueur pour chaque unité, par 100 \$ de rémunération assurable. Ces taux sont définis par la CSST à chaque année en fonction de l'expérience de l'ensemble des employeurs de l'unité et des besoins financiers de la CSST estimés pour l'année afin de couvrir ses diverses obligations.

Les activités d'un syndicat se retrouvent dans l'unité suivante :

67100 Associations d'entreprises, d'institutions ou d'organismes ; **organisations syndicales** ; location de services de travailleurs de bureau

Le taux général de cotisation pour cette unité est établi à **0,72 \$ par 100 \$ de rémunération assurable en 2015**. La cotisation du syndicat pour l'année sera donc calculée en considérant sa masse salariale assurable estimée pour cette année et qui sera multipliée par le taux en vigueur. En **2015**, le maximum de salaire annuel assurable est de **70 000 \$**.

Dans le cas des **travailleurs bénévoles**, c'est le salaire minimum déterminé selon la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., chapitre N-1.1) qui servira de base de calcul. Depuis le 1er mai 2014, le salaire minimum au Québec est de 10,35 \$ l'heure, et passerait à 10,50 \$ à compter du 1^{er} mai 2015. La cotisation exigible pour les bénévoles doit être calculée sur la base du taux du salaire minimum en vigueur au moment de la demande de couverture.

La formule de base pour calculer la cotisation annuelle est la suivante :

$$\text{Cotisation} = \frac{\text{masse salariale assurable} \times \text{taux de l'unité}}{100}$$

Il existe trois modes de cotisation à la CSST. Le premier est basé strictement sur le **taux de l'unité** et s'applique dans la très grande majorité des cas qui nous concernent.

Le second est basé sur la performance de l'employeur relativement à ses coûts d'indemnisation et permet de calculer un **taux personnalisé** qui variera, en plus ou en moins, à partir du taux de l'unité. L'admissibilité d'un employeur à ce mode de tarification est déterminée en fonction de sa taille et des coûts des lésions professionnelles qui lui ont été imputées au cours des années précédentes. Pour simplifier, la CSST estime qu'un employeur dont la cotisation annuelle se situe généralement entre 7 500 \$ et 400 000 \$ (moyennes et grandes entreprises) pourrait être assujéti au taux personnalisé. Considérant un taux de 0,72 \$, on parle dans notre cas de syndicats qui auraient une masse salariale assurable avoisinant les 1 000 000 \$ ou plus.

Enfin, les très grands employeurs (dont la cotisation peut dépasser 400 000 \$) bénéficient du **régime rétrospectif** qui tient compte de leur capacité d'absorber eux-mêmes une part plus ou moins grande des coûts des lésions.

Le premier alinéa de l'article 326 LATMP traite de l'imputation des coûts :

326. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

Au-delà de ce principe clair, le second alinéa du même article introduit une nuance de taille. Il stipule en effet qu'un employeur peut demander que les coûts d'une lésion professionnelle soient imputés « aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités » dans le cas où l'accident serait attribuable à un tiers (par exemple, le parent d'un élève ou d'un bénéficiaire) ou si cette imputation aurait pour effet « d'obérer injustement un employeur ». Le sens usuel du mot « obérer » est celui de « charger, accabler de dettes », selon le Petit Robert. Dans le cas où l'employeur d'origine conserve une responsabilité, comme dans le cas de libérations occasionnelles, par exemple, il pourrait donc demander que les coûts ne lui soient pas imputés, puisque cela aurait pour effet de « l'obérer injustement ».

Enfin, lorsque le syndicat est clairement identifié comme employeur, les coûts d'une éventuelle lésion professionnelle lui seront imputés en entier. À moins que le syndicat, à cause de sa masse salariale et de son expérience, ne soit visé par le régime de taux personnalisé, cette imputation n'aura cependant aucun effet direct sur sa cotisation des années subséquentes.

5. LES CAS QUI NOUS INTÉRESSENT

On peut identifier cinq cas de figure dans le contexte du travail syndical : a) la présence de personnes salariées uniquement à l'emploi du syndicat, b) le recours à des personnes libérées pour agir à titre de conseillères syndicales ou conseillers syndicaux,

sans qu'elles n'aient été élues à la direction syndicale, c) la présence de personnes élues qui bénéficient de libérations syndicales de manière régulière, à temps complet ou à temps partiel, d) la présence occasionnelle de personnes élues ne bénéficiant que de libérations sporadiques, et e) le recours à du travail strictement militant et bénévole. Nous aborderons tour à tour chacune de ces situations, tout en considérant que la réalité peut se traduire en une combinaison des différents cas.

- **Des personnes salariées, à l'emploi du syndicat**

L'obligation de s'inscrire comme employeur auprès de la CSST s'applique, comme nous l'avons vu, dès l'embauche de la première personne salariée. La cotisation annuelle à la CSST sera établie sur la base de la masse salariale assurable et du taux de cotisation déterminé pour l'unité de classification (0,72 \$ par 100 \$ en 2015), en considérant que le maximum de salaire assurable est de 70 000 \$ en 2015. La salariée ou le salarié qui subirait un accident du travail ou qui développerait une maladie professionnelle aurait droit à l'ensemble des bénéfices prévus par la loi ou par sa convention collective, le cas échéant, si celle-ci contient des avantages supérieurs.

- **Des personnes libérées qui agissent à titre de conseillère syndicale ou de conseiller syndical, sans mandat électif**

Ces personnes, qu'il est important de distinguer des dirigeantes ou dirigeants du syndicat, seront considérées comme si elles étaient salariées du syndicat. Leur rémunération devra être calculée par le syndicat employeur dans la masse salariale assurable, toujours en tenant compte du maximum assurable pour l'année en cours. Dans ce cas, le syndicat doit **s'assurer que l'employeur d'origine déduit de sa masse salariale le salaire remboursé par le syndicat** et que, par conséquent, il n'inclut pas la contribution à la CSST dans les avantages sociaux facturés avec les frais de libération. Si tel n'était pas le cas, le syndicat rembourserait à l'employeur d'origine un coût que ce dernier n'encourt pas véritablement. Si l'employeur d'origine ne déduit pas le salaire remboursé dans sa déclaration de salaires et que le syndicat verse une cotisation à la CSST de son côté, il y aura double cotisation pour un même travailleur.

Dans sa documentation, la CSST précise que le syndicat peut conclure une entente avec l'employeur pour que ce dernier continue d'inclure les sommes remboursées par le syndicat dans sa masse salariale faisant l'objet de cotisation. Dans un tel cas, cependant, les coûts d'indemnisation seront néanmoins imputés au syndicat, sans effet réel immédiat, comme nous l'avons vu, sur le taux de cotisation appliqué.

- **Des personnes élues qui bénéficient d'une libération à temps complet ou à temps partiel sur une base régulière** (présidence, vice-présidence, secrétariat, trésorerie)

Ces personnes sont considérées comme des **dirigeants** du syndicat, puisqu'elles ont été élues pour en assumer la direction. Elles pourront demander, conformément à l'article 18 LATMP, de bénéficier d'une **protection personnelle** (code « DI » sur le

formulaire de demande d'une telle protection), protection qui est facultative. La cotisation sera calculée en fonction du montant de salaire protégé, jusqu'à concurrence du maximum assurable pour l'année en cours (70 000 \$ en 2015). C'est ce même salaire qui sera pris en compte dans le calcul d'une éventuelle indemnité.

La même remarque que précédemment relative à la déclaration des salaires de l'employeur d'origine s'applique pour éviter une double cotisation ou d'avoir à rembourser à celui-ci des coûts qu'il n'aurait pas réellement encourus.

Le syndicat pourra aussi demander une protection personnelle pour les personnes qui sont membres du conseil exécutif ou du conseil d'administration, mais qui n'occupent pas une des fonctions visées par la définition de « dirigeant ». Cette protection visera les réunions du conseil qui se tiennent en dehors des heures habituelles de travail et pour lesquelles il n'y a pas de libération syndicale. Ce sont les personnes visées par le code « MC » qui apparaît sur le formulaire de demande de protection personnelle.

- **Des personnes qui ne bénéficient que de libérations occasionnelles**

Pour la CSST, les salaires remboursés à l'employeur constituent une rémunération versée par le syndicat, même si ce dernier ne la verse pas directement et qu'il n'émet aucun relevé aux fins fiscales aux personnes concernées. Ces montants doivent donc figurer dans la déclaration annuelle des salaires complétée par le syndicat (à la ligne 4 pour l'année écoulée et à la ligne 10, sous forme de prévision, pour l'année qui commence). La remarque relative à la double cotisation possible, évoquée aux paragraphes b) et c) précédents, s'applique au présent cas également.

Ici aussi, il est possible pour le syndicat de s'entendre avec l'employeur pour que ce dernier continue d'inclure la rémunération des personnes ainsi libérées dans sa masse salariale, étant entendu que les coûts d'indemnisation seraient quand même imputés au syndicat.

Dans le cas où y a libération sans remboursement, la protection découlant du lien d'emploi avec l'employeur d'origine est maintenue. Ce serait le cas, par exemple, d'une réunion d'un comité conjoint avec l'employeur ou si la convention collective accorde de telles libérations.

Notons que le cas particulier du personnel pour lequel le syndicat ne rembourse que les coûts réels de remplacement (personnel enseignant, par exemple) constitue une exception à cette règle générale. Considérant que ce ne sont que les coûts de remplacement qui font l'objet d'un remboursement par le syndicat, la CSST estime que le syndicat n'a pas à déclarer les sommes remboursées pour des libérations occasionnelles et que les personnes ainsi libérées continuent de bénéficier de la protection associée à leur lien d'emploi, qu'elles soient remplacées ou non. Il va de soi que la remplaçante (suppléante) ou le remplaçant (suppléant) est couvert également par l'employeur.

- **Des personnes militantes et purement bénévoles**

Cette protection facultative est fortement recommandée. Elle assurera à ces personnes l'application de l'ensemble des bénéfices de la loi en cas d'accident, à l'exception du droit de retour au travail. Cette exception se comprend à cause de la nature même du travail bénévole. Par contre, le droit à une indemnité de remplacement de revenu, le droit à l'assistance médicale et le droit à la réadaptation, entre autres, constituent des avantages non négligeables. La déclaration des militantes et des militants comme bénévoles empêchera l'employeur d'origine de prétendre que ces personnes n'ont accès qu'à la seule assurance salaire. Rappelons aussi que la protection découlant de l'assurance salaire est limitée dans le temps, alors que celle prévue à la LATMP peut durer aussi longtemps que nécessaire en fonction de la condition de la victime de l'accident.

Comme cela a été mentionné, la base salariale qui doit être utilisée dans le cas des bénévoles est le **salaire minimum légal**, soit 10,35 \$ l'heure présentement. Si ce salaire sert à calculer la cotisation, c'est également celui que la CSST utilisera pour calculer l'indemnité en cas de lésion professionnelle. La LATMP prévoit toutefois que « le revenu brut d'un travailleur qui occupe plus d'un emploi est celui qu'il tirerait de l'emploi le plus rémunérateur qu'il devient incapable d'exercer comme s'il exerçait cet emploi à plein temps » (art. 71 LATMP). Cela veut donc dire qu'une protection accordée sur la base du salaire minimum légal se traduit par une indemnisation basée sur le revenu habituel de l'emploi occupé chez l'employeur d'origine, sous réserve du salaire maximum assurable, à la condition, bien entendu, que ce renseignement soit porté à la connaissance de la CSST au moment de la réclamation.

6. LE TRAITEMENT ADMINISTRATIF

Les exemples de formulaires appropriés sont fournis en annexe à ce document. Le site Internet de la CSST (www.csst.qc.ca) comporte une section à l'intention des employeurs dans laquelle se retrouvent les renseignements utiles et les formulaires qui peuvent être complétés à l'écran et imprimés. La demande d'inscription comme employeur se fait à partir d'un formulaire en ligne disponible sur le site de la CSST (<https://www.csst.qc.ca/fr/employeurs/inscription>).

À partir du moment où un dossier d'employeur est ouvert à la CSST, celle-ci se chargera annuellement de faire parvenir la documentation nécessaire. Il faut toutefois retenir que la déclaration des salaires doit impérativement être retournée à la CSST **avant le 15 mars** de chaque année, sous peine de sanction sous forme de pénalité et des intérêts courus. **La CSST demande aux employeurs de fournir la déclaration des salaires même si aucun salaire n'a été versé l'année précédente ou si l'employeur ne prévoit verser aucun salaire pour l'année en cause.** La déclaration des salaires est complétée en ligne. Un modèle du formulaire est reproduit à l'annexe 1.

La déclaration des salaires porte sur deux années. La première section vise les salaires versés l'année précédente, alors que la deuxième est une estimation des salaires qui

seront versés durant l'année en cours. L'employeur doit d'abord déclarer tous les salaires versés aux travailleurs et aux dirigeants selon l'ensemble des « Relevés 1 » de Revenu Québec qu'il a complétés (ligne 1 de la déclaration des salaires CSST), à l'inclusion de tous les montants imposables versés à titre de compensation ou de majoration salariale. Il doit y ajouter la valeur de la rémunération théorique des travailleurs bénévoles pour lesquels il a demandé une protection l'année précédente, calculée en fonction du salaire minimum et du nombre d'heures réellement effectuées selon la liste tenue à jour (ligne 3), ainsi que les salaires remboursés à l'employeur d'origine pour les libérations syndicales des personnes visées par sa déclaration (ligne 4). Les salaires des dirigeants admissibles à la protection personnelle sont soustraits à la ligne 5, et le montant des salaires qui dépasse le maximum assurable est soustrait à la ligne 7. L'employeur d'origine qui reçoit un remboursement pour des libérations syndicales déduit le montant de ce remboursement à la ligne 6. Le total des salaires assurables qui apparaît à la ligne 8 servira pour établir la cotisation réelle qui était due pour l'année précédente. Les ajustements en plus seront facturés par la CSST avec les intérêts, alors que la cotisation qui aurait été payée en trop sera remboursée par la CSST, avec les intérêts également.

L'employeur doit aussi déclarer, à la ligne 10, les salaires assurables qu'il prévoit payer pour l'année en cours. Ce montant servira pour établir la cotisation de cette année. Elle fera l'objet d'ajustements, si nécessaire, l'année suivante. Pour les dirigeants pour lesquels le syndicat demande pour la première fois une **protection personnelle**, ou s'il souhaite apporter des corrections ou des modifications à sa déclaration, il faut remplir le formulaire approprié (*annexe 2*).

Pour le syndicat qui souhaite couvrir des **travailleurs bénévoles**, le formulaire apparaît à l'*annexe 3*.

Dans le cas d'un employeur qui n'aurait jamais fait de demande d'inscription, la CSST pourrait calculer les cotisations dues depuis le moment où l'employeur aurait dû se manifester conformément à l'article 290 LATMP, plus les intérêts, plus les pénalités en conséquence. **Cette remarque ne vise pas les dirigeants ni les travailleurs bénévoles**, puisque dans leur cas la protection est **facultative** (art. 18 LATMP). Un syndicat qui n'a jamais eu de travailleurs à son emploi, autres que des dirigeants libérés, n'a donc pas à craindre une cotisation rétroactive de la part de la CSST. Dans les faits, la CSST agira de manière conciliante avec un syndicat « fautif » qui s'inscrira volontairement et ne réclamera rétroactivement les cotisations dues que pour l'année antérieure à celle au cours de laquelle le syndicat se manifeste. Elle appliquera la loi de façon beaucoup plus rigide dans le cas d'un syndicat employeur qui serait « démasqué » suite à une réclamation.

Les décisions de la CSST relatives à la classification ou à la cotisation, y compris le montant des pénalités et des intérêts, ou encore à l'imputation des coûts des lésions au dossier d'un employeur, peuvent, comme toutes ses décisions, faire l'objet de contestation en révision administrative dans un premier temps et à la Commission des lésions professionnelles en second lieu.

Quant au paiement de la cotisation, il se fait par l'entremise de Revenu Québec selon la même fréquence que les autres déductions et remises que doit faire un employeur.

Des cas réels ... ou presque : les réponses

A) Des membres non libérés d'un conseil exécutif de syndicat et qui se réunissent en dehors de leurs heures de travail seraient couverts par la notion de « travailleurs bénévoles » si le syndicat n'est pas incorporé ou s'ils ne sont pas des dirigeants au sens de la loi. En effet, dans l'exemple donné, la personne qui se blesse occupe la fonction de secrétaire-trésorière, fonction spécifiée dans la définition de « dirigeant ». Elle n'est donc pas une travailleuse au sens de la loi et n'aurait aucune protection, à moins que le syndicat n'ait souscrit une protection personnelle pour elle. Il faudra aussi qu'ils ne reçoivent aucune rémunération pour leur participation pour avoir le statut de bénévole.

L'accident étant survenu en dehors des heures de travail, la présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 LATMP ne s'appliquerait pas, même si le tout s'est déroulé dans les locaux fournis par l'employeur. Celui-ci et/ou la CSST pourraient prétendre que l'accident n'est pas survenu « par le fait ou à l'occasion du travail » et qu'il ne s'agit donc pas d'une lésion professionnelle au sens de la loi. Au mieux, l'employeur ne contesterait pas la lésion, mais demanderait que les coûts ne lui soient pas imputés.

Si, toutefois, le syndicat est inscrit comme employeur et a rempli une déclaration de travailleurs bénévoles ou a souscrit à la protection personnelle, la lésion sera reconnue en application de la présomption légale et les coûts lui seront imputés.

B) La personne déléguée qui accomplit une fonction qui lui est explicitement reconnue par la convention collective conserve sa pleine protection en vertu de la LATMP. Selon la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles (CLP), il s'agirait même, dans le cas sous étude, d'une activité utile à l'employeur puisqu'elle est inhérente à la gestion des relations du travail dans l'établissement.

Le délégué devrait donc déclarer l'accident, même s'il n'entraîne pas d'absence du travail ; le remplacement de ses lunettes sera assuré par la CSST en vertu de l'article 113 LATMP, en considérant le montant maximum qui y est prévu pour la monture et la franchise applicable. Le coût en sera imputé à l'employeur qui ne pourrait invoquer le fait que l'accident est attribuable à un tiers. En effet, un autre travailleur sur lequel l'employeur exerce une autorité ne peut être assimilable à un tiers au sens de la loi.

C) Il s'agit ici d'un cas réel. La CSST avait initialement rejeté la réclamation et cette décision avait été maintenue en révision administrative. Dans la décision rendue en cette affaire, la CLP a décidé que l'accident subi par la travailleuse n'est pas survenu à l'occasion de son travail pour le compte de son employeur. On peut en effet y lire :

« La travailleuse conserve toujours son lien d'emploi en raison de la convention collective qui lie les parties et l'employeur doit remplir les obligations qui lui

incombent. L'employeur n'avait cependant aucun contrôle sur l'activité exercée par la travailleuse (date de l'événement) et n'aurait pu l'empêcher de participer à la manifestation organisée par la CSQ.

Le régime de la santé et de la sécurité au travail au Québec repose d'abord et avant tout sur l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à éliminer ces dangers. Dans un deuxième temps, le régime repose sur l'indemnisation des lésions professionnelles qui peuvent quand même survenir et l'employeur qui n'a pu éliminer tout danger doit supporter les coûts engendrés par la réparation et les conséquences des lésions.

N'ayant aucun contrôle sur l'activité exercée par la travailleuse (date de l'événement), (l'employeur) ne pouvait prendre aucune mesure pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse. N'exerçant aucune tâche d'infirmière auxiliaire (date de l'événement), la travailleuse n'était pas au service (de l'employeur). (...)

La Commission des lésions professionnelles n'a pas, dans le cadre du présent litige, à déterminer si le (syndicat) est un employeur au sens de la loi. Il appartiendra à la travailleuse, s'il y a lieu, de faire valoir ses droits à savoir si l'accident (...) peut être considéré comme étant survenu à l'occasion d'un travail exercé pour le (syndicat). »

La CLP rejette donc la réclamation de la travailleuse, mais réserve ses droits quant à la possibilité de faire reconnaître sa lésion professionnelle à titre de représentante syndicale pour le compte du syndicat.

D) Il s'agit encore ici d'un cas réel (un peu modifié, tout de même). Le syndicat est inscrit comme employeur auprès de la CSST et la déléguée est couverte par une déclaration de travailleurs bénévoles, où le syndicat a inscrit les membres de sa délégation au Congrès. La CSST a accepté la réclamation au titre de « récidence, rechute ou aggravation » de la lésion initiale. Les coûts ont été imputés au dossier du syndicat.

ANNEXE 1 – Déclaration des salaires



Déclaration des salaires

2012

À retourner avant le 15 mars 2013

Consultez le guide de la *Déclaration des salaires* ou le www.csst.qc.ca

Numéro d'entreprise du Québec (NEQ) :

1- Calcul des salaires assurables versés en 2012

(en dollars seulement)

Travailleurs et autres personnes visées : Case A de l'ensemble des relevés 1 (Revenus d'emploi et revenus divers – Revenu Québec) →	1	00
Travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs → +	2	00
Travailleurs bénévoles protégés → +	3	00
Autres montants à inclure → +	4	00
Personnes admissibles à la protection personnelle (montants inclus à la ligne 1) >	- 5	00
Autres montants à exclure → -	6	00
Excédent → -	7	00
Total des salaires assurables versés en 2012 → =	8	00

2- Voulez-vous protéger des travailleurs bénévoles en 2013? Oui Non

Si vous avez répondu oui, veuillez remplir le formulaire ci-joint et nous le retourner. Si vous n'avez pas reçu le formulaire et que vous voulez l'obtenir, consultez le www.csst.qc.ca ou communiquez avec nous au 1 866 302-CSST (2778).

3- Changements à signaler

Cocher la ou les cases appropriées et un agent communiquera avec vous, s'il y a lieu.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> A- Nouvelle adresse (Remplissez la section A ci-dessous.) | <input type="checkbox"/> F- Fusion |
| <input type="checkbox"/> B- Cessation des activités ou exploitation de l'entreprise sans travailleurs | <input type="checkbox"/> G- Achat ou location (en totalité ou en partie) |
| <input type="checkbox"/> C- Modification du nom de l'entreprise | <input type="checkbox"/> H- Vente ou location (en totalité ou en partie) |
| <input type="checkbox"/> D- Changement de forme juridique | <input type="checkbox"/> I- Modification des activités |
| <input type="checkbox"/> E- Faillite ou proposition concordataire | |

Date du ou des changements : Année Mois Jour

A- Nouvelle adresse de l'entreprise
Adresse (N°, rue, app.) _____
Ville _____
Province _____ Code postal _____

4- Coordonnées de la personne qui a rempli la déclaration

(Si elle est différente de la personne qui la certifie.)

5- Je certifie que cette déclaration est exacte.

Espaces réservés à la CSST → V P B L R

ANNEXE 2 – Protection personnelle



Demande ou modification de protection personnelle

Pour souscrire une protection personnelle ou pour modifier une protection personnelle en vigueur, veuillez remplir ce formulaire, le signer et nous le retourner. Au besoin, un agent communiquera avec vous pour tout complément d'information.

Pour plus de renseignements, communiquez avec nous au 1 866 302-CSST (2778), consultez le guide de la *Déclaration des salaires* ou visitez le www.csst.qc.ca.

Nom de l'entreprise ou de la personne qui souscrit une ou des protections personnelles	Numéro d'entreprise du Québec (NEQ) ou Numéro d'employeur à la CSST	
Adresse		

Personnes pour lesquelles vous voulez souscrire ou modifier une protection personnelle								
Nom	Prénom	Titre*	Protection demandée Minimum 20 700 \$ Maximum 67 500 \$	Date d'entrée en vigueur**			Revalorisation***	
				Année	Mois	Jour	Oui	Non

* Codes de titre
 MC : Membre du conseil d'administration seulement DI : Dirigeant AS : Associé
 DO : Domestique PU : Propriétaire unique TA : Travailleur autonome MA : Maire

** **Entrée en vigueur**
 Si la demande ou la modification d'une protection personnelle est acceptée, elle prendra effet à la date où nous recevrons le formulaire ou à une date ultérieure que vous devez nous indiquer.

*** **Revalorisation**
 Lorsqu'une demande de revalorisation est acceptée, le montant de protection accordé à la personne visée est automatiquement fixé au maximum annuel assurable le 1^{er} janvier de chaque année. Une demande de revalorisation ne peut être acceptée que si la protection personnelle souscrite est d'un montant équivalant au maximum annuel assurable (67 500 \$). Assurez-vous de cocher la case appropriée dans la colonne « Revalorisation ».

Preuve de capacité de gain
 Toute nouvelle demande de protection personnelle ou d'augmentation du montant de la protection en vigueur doit être accompagnée d'une preuve de capacité de gain. Il peut s'agir du relevé 1 de Revenu Québec, du feuillet T4 de l'Agence du revenu du Canada, de vos états financiers ou de tout autre document pertinent. Veuillez masquer, s'il y a lieu, le numéro d'assurance sociale et l'adresse de la personne afin d'en préserver la confidentialité.

Je certifie que cette déclaration est exacte.

Nom	Prénom	Téléphone	Poste	Télécopieur	
Signature	Fonction	Date	Année	Mois	Jour

ANNEXE 3 – Protection des bénévoles



Demande de protection des travailleurs bénévoles

2015

Pour souscrire une protection pour des travailleurs bénévoles, vous devez remplir la présente demande et nous la retourner.

Si vous souscrivez une protection pour des travailleurs bénévoles, vous devez tenir à jour la liste des travailleurs pour lesquels vous demandez une protection. Pour plus de renseignements, communiquez avec nous au 1 866 302-CSST (2778) ou visitez le www.csst.qc.ca.

Nom de l'entreprise	Numéro d'entreprise du Québec (NEQ) ou Numéro d'employeur à la CSST	
---------------------	---	--

Période de couverture
La protection entre en vigueur au moment où nous recevons le document et prend fin le 31 décembre 2015.
Indiquez la période de couverture souhaitée si elle diffère de celle mentionnée ci-dessus :

Du 2015 | ____ | ____ au 2015 | ____ | ____
Mois Jour Mois Jour

Voulez-vous prolonger la protection de vos travailleurs bénévoles du 1^{er} janvier au 15 mars 2016? Oui Non

Décrivez les activités exercées par les travailleurs bénévoles si elles ne sont pas visées par les unités de classification attribuées à votre entreprise.

Indiquez le nombre de travailleurs bénévoles que vous voulez protéger en 2015 :

Indiquez le total des heures prévues pour tous les travailleurs bénévoles que vous voulez protéger en 2015 :

Note

La prime relative à la protection des travailleurs bénévoles de 2015 vous sera facturée en 2016, après la production de votre *Déclaration des salaires 2015*.

Je certifie que cette déclaration est exacte.

Nom	Prénom	Téléphone	Poste	Télécopieur	Année	Mois	Jour
Signature				Fonction	Date		