SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Couverture d'assurance pour les syndicats de travailleurs

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/sst

CNESST

Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux finances, en collaboration avec la Direction des communications et des relations publiques.

Prépresse et impression :
Arts graphiques et impressions
Direction des ressources matérielles – CNESST

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, 2016

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2016

ISBN 978-2-550-76843-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-76844-9 (version PDF)

Imprimé sur du papier recyclé :
Couverture : 30 %
Pages intérieures : 30 %

Novembre 2016

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca/sst**.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) fournit aux employeurs établis au Québec un service d'assurance en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ce service d'assurance obligatoire protège l'entreprise contre le risque d'avoir à supporter un fardeau financier important et garantit un revenu aux travailleurs à la suite d'une lésion professionnelle, conformément aux modalités prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

Certaines personnes ne sont pas couvertes automatiquement par la Loi compte tenu de leur statut, par exemple le dirigeant d'une personne morale, le membre du conseil d'administration, etc. En tout temps, il est possible de souscrire une protection facultative pour ces personnes ne bénéficiant d'aucune garantie d'indemnisation prévue par la Loi.

Cette publication a pour objectif de fournir aux syndicats de travailleurs des explications sur les différentes couvertures d'assurance que la CNESST offre en matière de santé et de sécurité du travail. De plus, elle résume les règles de déclaration des salaires pour les militants en libération syndicale.

Table des matières

1. Protections 3
   - 1.1 Travailleurs du syndicat 3
   - 1.2 Travailleurs bénévoles 3
   - 1.3 Membres d'un conseil d'administration 4
   - 1.4 Dirigeants 4

2. Libérations syndicales 5
   - 2.1 Qui doit payer la prime d'assurance ? 5
   - 2.2 Nouveauté : prime d'assurance adaptée aux dirigeants syndicaux libérés à temps partiel 7
   - 2.3 Nouvelles modalités concernant les élections syndicales 8

3. Taux de prime 9

4. Modalités administratives 9
   - 4.1 Inscription et demande de protection à la CNESST 9
   - 4.2 Versements périodiques 10
   - 4.3 Déclaration des salaires 11

1. Protections

Selon le statut des personnes (travailleurs du syndicat ou bénévoles, membre d'un conseil d'administration ou dirigeant) qui fournissent une prestation de travail pour un syndicat, différents types de protection peuvent être accordés.

1.1 Travailleurs du syndicat

Généralement, le syndicat rémunère ces travailleurs et émet leurs relevés fiscaux.

Type de protection :
Ces travailleurs sont automatiquement protégés par la LATMP, car le syndicat assume le rôle d'employeur de ces travailleurs. Le syndicat a donc l'obligation de s'inscrire à la CNESST dès qu'il embauche et rémunère un travailleur, même si ce dernier occupe un emploi à temps partiel.

Prime d'assurance :
La prime est basée sur le salaire versé au travailleur jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable.

1.2 Travailleurs bénévoles

Pour les syndicats, les bénévoles sont généralement des militants qui exercent des activités syndicales sans rémunération pendant ou en dehors des heures de travail. À titre d'exemple, mentionnons les personnes qui distribuent des bulletins de vote lors d'une assemblée ou qui encadrent une manifestation.

Type de protection :
Les travailleurs bénévoles ne sont pas protégés automatiquement par la LATMP, mais peuvent le devenir à la demande du syndicat, qui peut souscrire une protection pour ses travailleurs bénévoles.

Prime d'assurance :
La prime est basée sur le nombre d'heures de bénévolat effectuées par le travailleur bénévole, multiplié par le salaire minimum en vigueur.

1.3 Membres d'un conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration d'une personne morale sont des personnes physiques qui n'exercent aucune autre fonction que celle de siéger au conseil d'administration d'une entreprise ou d'une organisation, afin d'orienter la ou les stratégies relatives à la gestion.

Type de protection :
Les membres d'un conseil d'administration ne sont pas protégés automatiquement par la LATMP. Le syndicat doit souscrire une protection personnelle pour eux s'il choisit de les assurer. Cette protection peut être modifiée une seule fois par année, lors de son renouvellement.

Prime d'assurance :
La prime est établie sur la base de 15 jours de travail sur 228 jours ouvrables, ce qui équivaut, en moyenne, au nombre de jours consacrés à la fonction qu'exerce un membre d'un conseil d'administration durant une année.

1.4 Dirigeants

Le dirigeant est une personne physique qui siège au conseil d'administration d'une personne morale et qui exerce également une fonction de président, de vice-président, de secrétaire ou de trésorier de cette personne morale.

Type de protection et prime d'assurance :
La protection et la prime offertes aux dirigeants varient selon la forme juridique du syndicat (voir Formes juridiques à la page suivante).

En effet, il ne s'agit pas seulement d'être élu comme dirigeant par les membres d'un syndicat pour être considéré comme dirigeant par la CNESST.

FORMES JURIDIQUES

La forme juridique du syndicat a une incidence directe sur l'interprétation du statut des dirigeants et des membres d'un conseil d'administration selon la LATMP. Voici la protection accordée aux dirigeants syndicaux selon les deux formes de syndicat :

- Syndicat **incorporé** en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels : les dirigeants du syndicat ou les membres du conseil d'administration du syndicat ne sont pas protégés automatiquement par la LATMP. Le syndicat peut alors souscrire une protection personnelle pour les couvrir. La prime d'assurance est établie en fonction du salaire que le syndicat décide d'assurer, sans excéder la capacité de gain de la personne pour laquelle la protection est souscrite.

- Syndicat **non incorporé** (« de bonne foi ») : les dirigeants et, s'il y a lieu, les membres du conseil d'administration du syndicat sont considérés comme des travailleurs au sens de la LATMP. Ils sont alors protégés automatiquement et le syndicat n'a pas à souscrire de protection facultative, mais il a l'obligation de s'inscrire à la CNESST. La prime d'assurance est basée sur le salaire versé aux dirigeants ou aux membres du conseil d'administration jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable.

2. Libérations syndicales

Les conventions collectives prévoient généralement que certains salariés peuvent être libérés de leur travail pour des activités syndicales. C'est ce qu'on appelle une *libération syndicale*, soit le congé accordé par l'employeur à un salarié pour exercer des activités syndicales à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme ou de l'entreprise.

2.1 Qui doit payer la prime d'assurance ?

Lors des libérations syndicales, il faut établir qui doit payer la prime d'assurance du salarié puisque l'employeur et le syndicat peuvent tous deux présenter les caractéristiques d'un employeur. Pour ce faire, les tribunaux utilisent des critères tels que les suivants :

- la durée de la libération syndicale ;
- le droit de regard de l'employeur sur les modalités de la libération syndicale ;
- le lieu de l'affectation lors de la libération ;
- la finalité de la libération en faveur soit de l'employeur, soit du syndicat ;
- la provenance de la rémunération ;
- les clauses de la convention collective applicables pour l'analyse et le traitement de chacun des dossiers des travailleurs en libération syndicale.

La CNESST a élaboré une approche, qui permet aux employeurs et aux syndicats d'éviter la lourdeur administrative qu'impose l'analyse au cas à cas des dossiers, sur la base du principe suivant :

> **Celui qui assume la rémunération de la personne libérée doit aussi acquitter la prime d'assurance auprès de la CNESST.**

Cette approche permet d'établir des directives claires quant à la responsabilité de chacune des parties, d'offrir une couverture d'assurance adéquate et d'assurer qu'une prime soit payée pour chaque personne protégée, en plus d'éviter la judiciarisation des dossiers.

Le tableau suivant permet d'établir qui, de l'employeur ou du syndicat, doit assumer le paiement de la prime d'assurance selon, d'une part, la provenance du salaire et, d'autre part, la présence d'un remboursement par le syndicat ou non.

Paiement de la prime d'assurance		
Provenance du salaire	**Remboursement par le syndicat**	**Partie qui assume le paiement de la prime d'assurance**
Employeur	Non	Employeur
	Oui	Syndicat
Syndicat	s. o.	Syndicat

Par exemple, Jean est libéré de son travail une journée par semaine par son employeur pour activités syndicales. Si l'employeur verse à Jean la rémunération reliée à cette journée de libération syndicale sans que cette rémunération soit remboursée par le syndicat, ce dernier n'a aucune prime d'assurance à assumer. À l'inverse, si le salaire est remboursé à l'employeur par le syndicat, ce dernier doit s'inscrire à la CNESST pour déclarer le revenu du travailleur et payer la prime d'assurance associée aux journées de libération syndicale.

Le principe précédent est applicable tant au syndicat non incorporé qu'au syndicat incorporé, excepté que ce dernier doit souscrire une protection personnelle pour le travailleur libéré en raison d'activités syndicales s'il exerce des fonctions de dirigeant au sein du syndicat. Il faut alors considérer les nouvelles modalités concernant les primes d'assurance pour les dirigeants de syndicats incorporés (voir section 2.2).

Entente de paiement entre l'employeur et le syndicat

Si l'employeur et le syndicat concluent une entente voulant que l'une des parties paie la prime d'assurance associée aux journées de libération syndicale, la CNESST respectera cette entente.

Dans certains cas, le syndicat rembourse le salaire d'un remplaçant du délégué syndical au lieu de rembourser le salaire du délégué. Comme les remplaçants des délégués travaillent uniquement chez l'employeur d'origine, ils n'ont aucun lien avec le syndicat. Ce dernier n'a donc aucune responsabilité à leur égard, et ce, même s'il rembourse leur salaire à l'employeur.

2.2 *NOUVEAUTÉ :* prime d'assurance adaptée aux dirigeants syndicaux libérés à temps partiel

De nouvelles modalités ont été définies afin que la prime d'assurance pour les dirigeants de syndicats incorporés, qui sont libérés à temps partiel, soit adaptée à la réalité syndicale. Comme l'illustre le tableau suivant, le calcul de cette prime est établi sur la base d'un nombre moyen de jours consacrés à la fonction d'un dirigeant syndical durant l'année. Ce nombre varie selon la taille du syndicat (nombre de membres qu'il représente).

Prime d'assurance du dirigeant en fonction de la taille du syndicat

Type de libération du dirigeant syndical	Taille du syndicat incorporé (code de titre)*	Nombre moyen de jours de libération**	Prime 2017 minimum*** (pour un salaire de 22 500 $)	Prime 2017 maximum*** (pour un salaire de 72 500 $)
Temps complet	Toutes les tailles de syndicat (DI)	Non applicable	157,50 $	507,50 $
Temps partiel	0 à 50 membres (S1)	15 jours	10,36 $	33,39 $
	51 à 125 membres (S2)	25 jours	17,27 $	55,65 $
	126 à 200 membres (S3)	40 jours	27,63 $	89,04 $
	201 membres et plus (S4)	100 jours	69,08 $	222,59 $

* Code de titre apparaissant sur le formulaire *Demande ou modification de protection personnelle*.

** Le nombre de jours de libération sert uniquement à établir la prime d'assurance. Elle est basée sur une estimation d'un nombre moyen de jours de libération sur 228 jours ouvrables.

*** Le calcul de la prime est basé sur le taux 2017 de l'unité 67100 (0,70 $ par tranche de 100 $ de salaire assurable). Pour 2017, le montant minimal de la protection est de 22 500 $ et le montant maximal de la protection est de 72 500 $.

À titre d'illustration, prenons l'exemple de Pierre, un dirigeant en libération à temps partiel du Syndicat des travailleurs d'ABC inc. Pour sa protection personnelle, Pierre est admissible à une prime d'assurance réduite en fonction du nombre de membres de son syndicat. Si le Syndicat des travailleurs d'ABC inc. compte 75 membres, la prime de Pierre sera basée sur 25 jours de libération.

Comme le salaire annuel de Pierre est de 50 000 $, sa prime se calcule donc ainsi :

$$50\,000\,\$ \times \frac{25 \text{ jours}}{228 \text{ jours}} \times \frac{0{,}70\,\$}{100\,\$} = 38{,}38\,\$$$

Il est à noter que la protection du dirigeant syndical doit être souscrite pour une année complète et qu'elle n'est pas remboursable. De plus, il est recommandé de souscrire une protection personnelle qui couvre l'ensemble des revenus du dirigeant afin qu'il soit indemnisé sur son plein salaire, et ce, jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable.

2.3 Nouvelles modalités concernant les élections syndicales

Afin d'assurer une protection sans délai aux nouveaux dirigeants élus, une période de transition de 30 jours a été adoptée pour régulariser les dossiers après une élection syndicale. Cette période de transition permet entre autres aux syndicats de transmettre à la CNESST les nouvelles demandes de protection. Soulignons toutefois que cette disposition s'applique seulement lorsque les dirigeants sortants bénéficiaient déjà d'une protection personnelle auprès de la CNESST. Dans le cas contraire, les nouveaux dirigeants seraient protégés pour l'ensemble des activités qu'ils exercent pour l'entreprise uniquement à partir de la réception, par la CNESST, des demandes de protection les concernant.

3. Taux de prime

Les employeurs se voient attribuer une ou plusieurs unités de classification, en fonction des activités qu'ils exercent. Un taux de prime est associé à chaque unité et varie selon le risque associé aux activités visées par celle-ci.

Les syndicats sont visés par l'unité 67100, « Associations d'entreprises, d'institutions ou d'organismes ; organisations syndicales ; location de services de travailleurs de bureau », dont le taux, pour l'année 2017, est de 0,70 $ par tranche de 100 $ de salaire assurable.

Les primes pour les membres d'un conseil d'administration sont calculées en fonction de l'unité 65110, « Bureau de courtage ; bureau de services professionnels ; bureau offrant des services de soutien administratif », dont le taux, pour l'année 2017 est de 0,50 $ par tranche de 100 $ de salaire assurable.

4. Modalités administratives

La façon de s'inscrire et d'effectuer une demande de protection personnelle à la CNESST s'avère assez simple. Différents renseignements ainsi que des formulaires disponibles en ligne sur le site de la CNESST permettent en effet à l'utilisateur de transmettre ses demandes efficacement.

4.1 Inscription et demande de protection à la CNESST

Pour trouver ces formulaires, rendez-vous à **cnesst.gouv.qc.ca/sst**.

Inscription à la CNESST
Les syndicats qui ne sont pas inscrits à la CNESST pour l'aspect de la santé et de la sécurité du travail doivent le faire en remplissant le formulaire en ligne *Demande d'inscription à la CNESST*.

Demande de protection personnelle
Les syndicats qui veulent souscrire une protection personnelle pour leurs dirigeants en libération syndicale doivent remplir le formulaire en ligne *Demande ou modification de protection personnelle*.

Demande de protection des travailleurs bénévoles
Les syndicats peuvent souscrire une protection pour leurs travailleurs bénévoles en remplissant le formulaire en ligne *Demande de protection des travailleurs bénévoles*.

4.2 Versements périodiques

Pour permettre le paiement de la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail, la CNESST et Revenu Québec ont convenu d'un partenariat. C'est à la CNESST que revient la responsabilité de communiquer le taux de versement périodique à chaque employeur afin qu'il puisse acquitter sa prime d'assurance basée sur les salaires versés. Le paiement s'effectue en même temps et à la même fréquence que les retenues à la source et les cotisations de l'employeur à Revenu Québec. Il suffit d'utiliser les bordereaux de paiement transmis par Revenu Québec, sur lesquels apparaît une case destinée au paiement des versements à la CNESST.

Le montant du versement périodique se calcule en multipliant les salaires assurables versés aux travailleurs, en plus des montants payés pour les libérations syndicales, par le taux de versement périodique indiqué dans le document *Décision de classification* produit chaque année par la CNESST, le tout divisé par tranche de 100 $ de salaires assurables.

Il est à noter que le montant de la prime d'assurance correspondant aux protections personnelles des dirigeants et des membres du conseil d'administration ne doit pas être inclus dans le calcul du versement périodique, puisque ce montant fera l'objet d'une facturation en début d'année. Quant au montant relatif à la protection des travailleurs bénévoles, il faut l'indiquer dans le document *Déclaration des salaires*.

Pour plus de renseignements concernant les versements périodiques, vous pouvez consulter le guide *Calcul du versement périodique* à **cnesst.gouv.qc.ca/publications**.

4.3 Déclaration des salaires

En janvier de chaque année, les syndicats inscrits à la CNESST sont informés qu'ils doivent transmettre leur *Déclaration des salaires* avant le 15 mars. Les procédures sommairement décrites dans les sections suivantes pour les lignes 1, 3, 4, 5 et 7 de la *Déclaration* fournissent des renseignements sur les montants à inscrire. Le formulaire de déclaration des salaires doit être généralement rempli par les syndicats de la façon suivante.

Ligne 1 – Travailleurs et autres personnes visées
Inscrire à cette ligne le total des montants figurant dans la case A de tous les relevés 1 pour tous les travailleurs et toutes les autres personnes visées de l'entreprise ou de l'organisme, notamment les dirigeants et les membres d'un conseil d'administration.

Ligne 3 – Travailleurs bénévoles protégés
Pour établir le montant à déclarer relativement aux travailleurs bénévoles protégés, multiplier le salaire minimum en vigueur au Québec pour l'année de la déclaration par le nombre d'heures travaillées par l'ensemble des bénévoles.

Si un syndicat n'a pas demandé que des travailleurs bénévoles soient protégés, la ligne 3 n'apparaît pas sur son formulaire.

Ligne 4 – Autres montants à inclure
Inscrire à cette ligne le montant qui correspond au salaire brut du travailleur libéré pour activité syndicale et qui a été remboursé à l'employeur par le syndicat.

Attention !

Les montants de la protection personnelle des dirigeants syndicaux de syndicats incorporés ne doivent pas être déclarés à la ligne 4.

Ligne 5 – Personnes admissibles à la protection personnelle
Inscrire la rémunération versée aux dirigeants syndicaux et aux membres du conseil d'administration admissibles à la protection personnelle et qui a été incluse à la ligne 1 du formulaire, même si aucune protection n'a été souscrite pour ces personnes.

Ligne 7 – Excédent
Inscrire le total des montants en excédent du salaire maximum assurable pour chacun des travailleurs. Calculer, pour chacun des travailleurs, l'excédent du salaire inscrit aux lignes 1 et 4. Toutefois, ne pas calculer d'excédent sur les montants déclarés à la ligne 5.

Pour plus de renseignements concernant la déclaration des salaires, vous pouvez consulter le guide de la *Déclaration des salaires* à **cnesst.gouv.qc.ca/publications**.

Pour nous joindre

1 844 838-0808

cnesst.gouv.qc.ca

DC200-1588CORR2 (2017-03)