



Numéro : **278H**

## Protection personnelle

Janvier 2023

# Table des matières

<b>1. Objectif de la note d'orientation .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Contexte .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Orientations relatives aux protections personnelles .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 L'admissibilité.....</b>	<b>5</b>
<b>3.2 La capacité de gain .....</b>	<b>6</b>
3.2.1 Le contrôle de la capacité de gain .....	6
3.2.2 La détermination de la capacité de gain et les informations sur lesquelles s'appuyer .....	6
3.2.3 Situations particulières.....	10
<b>3.3 Attribution du montant de la protection dans une ou plusieurs         unités.....</b>	<b>11</b>
<b>3.4 Octroi de plusieurs protections personnelles à un même         bénéficiaire .....</b>	<b>12</b>
<b>3.5 Arrêt d'une protection personnelle.....</b>	<b>12</b>
3.5.1 Raisons mettant fin à la protection personnelle .....	12
3.5.2 Date de fin .....	13
3.5.3 Particularités pour les RI et RTF .....	14
<b>3.6 Types de protection personnelle accordée .....</b>	<b>14</b>
3.6.1 Dirigeant .....	14
3.6.2 Dirigeant syndical .....	14
3.6.3 Membre rémunéré du conseil d'administration qui n'est pas un dirigeant.....	15
3.6.4 Membre bénévole du conseil d'administration qui n'est pas un dirigeant.....	16
3.6.5 Travailleur autonome .....	16
3.6.6 Propriétaire unique d'une entreprise qui emploie au moins un travailleur .....	16
3.6.7 Associé .....	16
3.6.8 Maire.....	16
3.6.9 Conseiller.....	16
3.6.10 Travailleur domestique qui ne répond pas à la définition de travailleur au sens de la LATMP .....	16

<b>4. Annexe 1 – Protection des membres du conseil d’administration d’une personne morale selon la situation .</b>	<b>17</b>
<b>5. Annexe 2 – Références légales.....</b>	<b>18</b>
<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP RLRQ, c. A-3.001) .....</i>	<i>18</i>
<i>Loi sur la représentation des ressources de type familiale et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d’une entente collective les concernant (RLRQ, c. R-24.0.2).....</i>	<i>23</i>
<i>Règlement sur le financement (RLRQ, c. A-3.001, r. 7) .....</i>	<i>23</i>

## 1. Objectif de la note d'orientation

L'objectif de cette note est de présenter les principales orientations relatives à la protection personnelle. Elle traite notamment des thèmes suivants :

- L'admissibilité;
- La capacité de gain;
- Les différents types de protection personnelle accordée selon le statut du bénéficiaire;
- Les modalités relatives à l'arrêt d'une protection;
- Diverses particularités.

## 2. Contexte

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP RLRQ c., A-3.001) permet de protéger certaines catégories de personnes qui ne sont pas couvertes automatiquement en cas de lésion professionnelle. Cette protection est facultative.

Ainsi, les personnes suivantes, identifiées à [l'article 18 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001), peuvent souscrire une protection personnelle pour être protégées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

- Le travailleur autonome;
- Le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la présente loi;
- La ressource de type familial (RTF);
- La ressource intermédiaire (RI);
- Le responsable d'un service de garde en milieu familial (RSG);
- Le dirigeant;
- Le membre du conseil d'administration d'une personne morale;
- L'employeur, sauf si ce dernier est un particulier qui engage un travailleur domestique.

À noter que le travailleur autonome considéré comme un travailleur n'a pas à souscrire une protection personnelle, car il est automatiquement protégé par la LATMP (RLRQ c., A-3.001).

### Précisions relatives au programme *Pour une maternité sans danger*

Il est important de préciser que la protection personnelle ne rend pas admissible au programme *Pour une maternité sans danger* (PMSD). Pour être admissible à ce programme, la travailleuse doit être à l'emploi d'un employeur qui a un établissement au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST RLRQ c., S-2.1).

Par conséquent, même si une travailleuse autonome a souscrit une protection personnelle, elle n'est pas admissible au PMSD, car elle n'a pas de contrat de travail ou d'apprentissage. La travailleuse autonome qui devient employeur n'est pas non plus admissible au PMSD, car ce programme est accessible aux travailleuses au sens de la LSST.

Toutefois, bien que les RI et les RTF soient considérées comme des travailleuses autonomes, elles sont admissibles au PMSD par les dispositions légales prévues à [l'article 131](#) de la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (RLRQ, chapitre R-24.0.2). Ces dispositions demeureront en vigueur jusqu'à

ce que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ait instauré son propre régime de retrait préventif.

Pour les RSG, c'est le *Règlement sur le retrait préventif de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial*, en vigueur depuis le 19 septembre 2019, qui encadre le retrait préventif.

L'administratrice (membre du CA) et la dirigeante d'une personne morale sont admissibles au PMSD, car elles sont considérées comme étant à l'emploi de cette personne morale ([voir la politique PMSD 2.00 – L'admissibilité](#)).

### **Estimation de la prime d'une protection personnelle**

Les personnes qui veulent souscrire une protection personnelle peuvent demander une estimation de la prime avant d'y adhérer. Une lettre leur fournissant une estimation de la prime annuelle leur sera transmise (voir la lettre 10002 au Navigateur). Les personnes doivent remplir et retourner le formulaire joint à la lettre pour être protégées.

## **3. Orientations relatives aux protections personnelles**

### **3.1 L'admissibilité**

Afin de décider si la personne est admissible à une protection personnelle et donc si elle répond aux critères de [l'article 18 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001), vous devez vous référer à :

- La note d'orientation 296 « *Détermination du statut d'une personne physique aux fins de la cotisation* » pour déterminer si la personne est un travailleur autonome.
- La note d'orientation 278G « *Orientations relatives au contrôle du statut de dirigeant ou de membre du conseil d'administration d'une personne morale* » pour déterminer si la personne est un dirigeant ou un membre du conseil d'administration d'une personne morale.
- La note d'orientation 285C « *Statut de certains travailleurs à domicile, des ressources de type familial, des ressources intermédiaires et des responsables de service de garde en milieu familial* » pour déterminer si la personne est un travailleur domestique sans couverture automatique et sans protection facultative.

### **Précisions concernant le dirigeant et le travailleur autonome non domiciliés au Québec**

Une protection personnelle ne peut généralement pas être accordée à un travailleur autonome non domicilié au Québec, car la CNESST applique, par analogie, les mêmes conditions d'assujettissement que celles d'un employeur, notamment d'avoir un établissement au Québec. Cependant, une protection personnelle qui le couvrira au Québec uniquement pourrait lui être accordée, s'il nous fournit la preuve qu'il a un établissement au Québec où il fait des affaires.

Par ailleurs, une protection personnelle pourra être accordée à un dirigeant non domicilié au Québec si la personne morale a un établissement au Québec. La protection le couvrira au Québec **uniquement**.

## **3.2 La capacité de gain**

### **3.2.1 Le contrôle de la capacité de gain**

Afin de s'assurer que le montant de la protection personnelle est justifié, la capacité de gain du bénéficiaire de la protection doit être validée dans les situations suivantes :

- Nouvelle demande de protection personnelle dont le montant est supérieur à la protection minimale offerte par la CNESST;
- Augmentation du montant de la protection;
- Au besoin.

Les orientations relatives au contrôle de la capacité de gain des bénéficiaires de protection personnelle s'appuient sur l'[article 20 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001) qui précise :

« Une lésion professionnelle subie par une personne inscrite à la Commission donne droit aux prestations prévues par la présente loi comme si cette personne était un travailleur ».

Or, de façon générale, l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) accordée au travailleur à la suite d'une lésion professionnelle est calculée sur la base de sa capacité de gain.

Par ailleurs, l'[article 21 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001) stipule que le montant de la protection personnelle « ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors de l'inscription et ne peut excéder le maximum annuel assurable établi en vertu de l'[article 66 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001) ».

### **3.2.2 La détermination de la capacité de gain et les informations sur lesquelles s'appuyer**

La protection personnelle accordée vise, entre autres, à protéger les personnes admissibles contre une baisse de revenu causée par une lésion professionnelle, et ce, de façon similaire aux travailleurs. En ce sens, le montant de la protection personnelle doit jouer un rôle semblable au revenu brut du travailleur qui sert de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu.

L'analyse de la capacité de gain doit porter sur toutes les sources de revenus de la personne admissible **qui existeront encore à la date où la protection entrera en vigueur et qui ne seraient plus disponibles en cas de lésion professionnelle**. De façon générale, la capacité de gain s'établit à partir des revenus générés par l'activité pour laquelle une protection est demandée. Cependant, elle peut également tenir compte d'autres revenus qui sont gagnés en parallèle. Il faut toutefois que ces autres revenus existent au moment de l'entrée en vigueur de la protection. À titre d'exemple, le relevé 1 « Revenus d'emploi et revenus divers » d'un emploi qui ne sera plus exercé à la date d'entrée en vigueur de la protection ne doit pas être retenu comme preuve de capacité de gain.

## Assurance-emploi

Les prestations d'assurance-emploi doivent être incluses dans l'analyse de la capacité de gain uniquement si elles sont en lien direct avec le travail visé par la protection personnelle. Ainsi, les prestations d'assurance-emploi d'une personne qui démarrerait une entreprise à la suite d'une mise à pied ne pourraient servir à établir sa capacité de gain, ces prestations n'ayant aucun lien avec sa demande de protection personnelle.

Ce n'est pas le cas lorsqu'une personne obtient de l'assurance-emploi à la suite de l'exercice d'activités visées par la protection personnelle. En effet, certains dirigeants d'entreprises saisonnières qui sont également travailleurs peuvent avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Pour eux, l'analyse de la capacité de gain doit s'effectuer en combinant les prestations d'assurance-emploi à leurs revenus. Ce raisonnement résulte du fait que les revenus d'assurance-emploi des travailleurs des entreprises saisonnières (ex. coopératives forestières) succèdent, année après année, à leurs revenus d'emploi. Conséquemment, si les revenus de l'assurance-emploi ne sont pas inclus dans la capacité de gain, la personne sera sous-indemnisée en cas de lésion professionnelle.

## Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Les prestations reçues dans le cadre du RQAP doivent également être considérées dans la capacité de gain si ces prestations ont servi à remplacer les revenus de travail visés par la demande de protection personnelle.

## Aucune source de revenus ou aucune preuve du revenu

Si, **à la date de la demande**, la personne n'a aucune source de revenus ou est dans l'impossibilité de fournir la preuve qu'elle en possède au moins une en lien avec sa demande, c'est la protection personnelle minimale en vigueur qui doit lui être accordée, même s'il y a un autre revenu gagné en parallèle.

## Source de revenus inférieure à 12 mois

Pour les situations où le revenu du demandeur n'existe pas depuis au moins 12 mois, il est possible d'annualiser la source de revenus si cette source existe depuis au moins 3 mois. Dans le cas contraire, c'est le montant non annualisé qui doit être inclus dans la capacité de gain, sans tenir compte des revenus gagnés en parallèle, à moins que le bénéficiaire puisse démontrer que cette source de revenus générera un montant supérieur, et ce, sur la base de contrats conclus, mais non encore réalisés ou sur la base de contrats en cours de réalisation.

Une augmentation du montant de la protection est possible dès que le bénéficiaire est en mesure de démontrer des gains supérieurs.

## Documents permettant de valider la capacité de gain

Les tableaux qui suivent présentent les documents qui permettent de valider la capacité de gain selon les fonctions occupées et les types de revenus des bénéficiaires :

<b>Membre du conseil d'administration d'une entreprise ou d'un organisme constitué en personne morale</b> (NEQ commençant par 11 ou par 88 pour les organismes publics)	
Documents sur lesquels apparaît la rémunération	Rémunération à inclure dans la capacité de gain
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsqu'il est rémunéré au moyen d'honoraires forfaitaires, d'allocations de présence, d'options d'achat, d'actions ou de bonis en espèces ou en nature : Case A du relevé 1 « Revenus d'emploi et revenus divers »</li> </ul>	Oui
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsqu'il est rémunéré au moyen de dividendes : Relevé 3 « Revenus de placements »</li> </ul>	Non, sauf dans certaines situations exceptionnelles
Exceptionnellement, s'il est démontré que les dividendes du bénéficiaire baisseraient en cas de lésion professionnelle, le montant de cette diminution doit être inclus dans la capacité de gain. Dans ce cas, une déclaration écrite du demandeur précisant le montant et la justification de la diminution suffirait comme preuve.	

<b>Membre d'une société de personnes qui emploie au moins un travailleur</b> (NEQ commençant par 33)  <b>Propriétaire unique d'une entreprise ayant au moins un travailleur</b> (NEQ commençant par 22)  <b>Travailleur autonome</b> (peut être membre d'une société de personnes ou propriétaire unique d'une entreprise)	
Documents sur lesquels apparaît la rémunération	Rémunération à inclure dans la capacité de gain
Ligne 27 de l'Annexe L (TP-1.D.L)  Ligne 264 du formulaire TP-80  Dans certaines situations : ligne 620 du formulaire TP-80.1	Oui
Le bénéficiaire peut démontrer qu'il obtiendra des revenus supplémentaires sur la base de contrats en cours à la date de la demande, mais dont une partie ou la totalité n'est pas encore réalisée.	



<b>Maire Conseiller municipal Commissaire d'une commission scolaire</b>	
<b>Documents sur lesquels apparaît la rémunération</b>	<b>Rémunération à inclure dans la capacité de gain</b>
Case « A » du relevé 1 « Revenus d'emploi et revenus divers » émis par la municipalité ou la commission scolaire	Oui

<b>Travailleur domestique</b> qui ne bénéficie pas de la couverture automatique de la loi ( <a href="#">article 2 de la LATMP</a> ) ni d'une protection facultative souscrite par son employeur ( <a href="#">article 19 de la LATMP</a> )	
<b>Documents sur lesquels apparaît la rémunération</b>	<b>Rémunération à inclure dans la capacité de gain</b>
Case « A » du relevé 1, émis généralement par un particulier  Ligne 27 de l'Annexe L (TP-1.D.L) ou ligne 620 du formulaire TP-80.1 de Revenu Québec	Oui
Le bénéficiaire peut démontrer qu'il obtiendra des revenus supplémentaires sur la base de contrats en cours à la date de la demande, mais dont une partie ou la totalité n'est pas encore réalisée.	

<b>Ressource intermédiaire (RI) Ressource de type familial (RTF)</b>	
<b>Documents sur lesquels apparaît la rémunération</b>	<b>Rémunération à inclure dans la capacité de gain</b>
Case « A » du relevé 29 « Rétribution d'une ressource de type familial ou d'une ressource intermédiaire »	Oui (voir Note 1)
Relevé de paiement mensuel	Oui, dans certains cas (voir Note 2)
<p><b>Note 1</b></p> <p>Puisqu'il s'agit d'un montant non imposable, le montant de rétribution nette doit être converti en montant brut.</p> <p>Si deux ressources sont identifiées sur le relevé 29, le montant de la rétribution doit être réparti entre les deux ressources en fonction du pourcentage inscrit à la ligne 7 du formulaire LM-53 <i>Rétribution cotisable d'un responsable d'une ressource de type familial ou d'une ressource intermédiaire RQAP</i>. Chaque montant doit ensuite être saisi au fichier de conversion afin de</p>	

déterminer la capacité de gain par ressource. Si le montant attribué à une ressource n'atteint pas le minimum annuel assurable, c'est ce dernier montant qui doit être saisi.

À noter que, si un montant a été inscrit à la ligne 2 de la section 3 du formulaire LM-53, la ressource est alors un employeur et doit être cotisé pour ce montant.

#### **Note 2**

Lorsque la ressource n'a pas de relevé 29, il faut s'assurer qu'elle est visée par la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*. Pour ce faire, il faut valider, à partir d'un relevé de paiement mensuel, qu'elle reçoit des compensations financières RRQ ou RQAP. Si elle n'en reçoit pas, c'est parce qu'elle détient un autre établissement que celui dans lequel elle habite qui doit être en fonction 24 heures sur 24, 365 jours par année. Ainsi, puisqu'une aide est nécessaire pour offrir de l'aide en continu aux bénéficiaires, la ressource est nécessairement un employeur et devra être inscrite à la CNESST à ce titre.

Il est à noter que les RTF sont toujours visées par cette Loi.

Si une ressource débute ses activités et n'a pas de relevé 29, sa capacité de gain doit alors être évaluée à partir de ses relevés de paiement mensuels. Elle peut être annualisée seulement si la ressource fournit les relevés de paiement mensuels pour une période d'au moins trois mois. Une fois annualisé, ce montant doit être converti en salaire brut à l'aide du fichier de conversion. Si la ressource n'a pas au moins trois relevés de paiement mensuels, le minimum annuel assurable doit être accordé et ce montant peut être réévalué après trois mois.

### **3.2.3 Situations particulières**

#### **Membre du conseil d'administration seulement**

Il arrive qu'une personne morale ne puisse pas fournir les données concernant la capacité de gain d'une personne dont la seule fonction consiste à siéger au conseil d'administration, lorsque cette dernière s'oppose à ce que des renseignements personnels qui ne concernent pas la corporation qui désire la protéger soient dévoilés (ex. : grandes entreprises publiques, organismes gouvernementaux, etc.). Dans cette situation, il est acceptable que la personne morale fournisse une attestation indiquant que la capacité de gain de la personne est au moins égale au montant de la protection demandée.

#### **Personne de notoriété publique**

Il existe des situations où vous savez que la personne pour laquelle la protection est demandée a un revenu supérieur au maximum annuel assurable. Cela peut être le cas, par exemple, d'une personnalité publique. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de demander de documents prouvant sa capacité de gain.

### **3.3 Attribution du montant de la protection dans une ou plusieurs unités**

#### **Méthode régulière**

Lorsque les activités d'une entreprise sont classées dans plusieurs unités, le montant de la protection personnelle doit être associé à l'unité correspondant aux **activités généralement exercées par le bénéficiaire** de la protection. Cependant, comme le montant de la protection est calculé en tenant compte de l'ensemble des activités que le bénéficiaire exerce pour l'entreprise, il sera couvert pour l'ensemble des activités.

#### **Répartition entre plusieurs unités**

Le montant de la protection personnelle peut être réparti entre plusieurs unités, sur demande uniquement, à la condition que le demandeur puisse démontrer que la répartition souhaitée est basée sur des données vérifiables. Les pièces justificatives peuvent être exigées par l'intervenant en financement au moment de l'inscription ou à tout autre moment jugé opportun.

À la différence d'une protection personnelle souscrite selon la méthode régulière, une protection personnelle répartie entre plusieurs unités couvrira le bénéficiaire seulement pour les activités visées par les unités. Cette répartition ne peut être accordée de façon rétroactive.

#### **Unités d'exception**

Si le bénéficiaire exerce des activités rattachées à une unité d'exception, la détermination de l'unité à laquelle doit être associé le montant de la protection personnelle doit se faire selon les règles habituelles comme s'il s'agissait d'un travailleur.

Vous ne devez pas répartir une protection personnelle associée aux unités d'exception 80020, 90010 et 90020. En effet, ces unités d'exception ont un caractère restrictif et sont assujetties à la notion d'exclusivité, c'est-à-dire que le bénéficiaire doit effectuer uniquement des tâches visées par l'une de ces unités.

#### **Dossier « Travailleurs auxiliaires »**

Le montant d'une protection personnelle ne peut jamais être associé au dossier des travailleurs auxiliaires, même si les activités exercées par le membre du conseil d'administration sont assimilables à celles d'un travailleur auxiliaire.

L'orientation est de privilégier la méthode régulière, mais il est possible de tenir compte de la répartition de l'employeur s'il fournit des documents justifiant cette répartition. Si les données vérifiables ne sont pas disponibles, il est possible d'accorder une répartition basée sur la méthode de répartition des salaires assurables du dossier « Travailleurs auxiliaires » aux fins de la détermination de la cotisation, prévue à [l'article 26 du Règlement sur le financement](#).

### **3.4 Octroi de plusieurs protections personnelles à un même bénéficiaire**

Une personne physique peut posséder plusieurs statuts si elle exerce ses activités pour plusieurs personnes morales ou entreprises de forme juridique différente. Ainsi, cette personne physique peut être propriétaire, associé, membre d'un conseil d'administration, travailleur autonome, etc. Elle doit donc souscrire une protection pour **chaque statut ou entreprise différente** où elle désire être protégée.

De façon générale, dans cette situation, la même capacité de gain est applicable à chacune des protections demandées. Toutefois, il est possible, dans certains cas, que le demandeur n'ait pas à souscrire le même montant de protection dans chacune des entreprises pour avoir droit à une indemnité de remplacement du revenu conforme à sa capacité de gain. Pour vous en assurer, nous vous suggérons de recourir à l'Unité de l'expertise en financement.

### **3.5 Arrêt d'une protection personnelle**

Selon l'[article 23 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001), la protection personnelle cesse le jour où un **avis écrit** est reçu à cet effet ou lors du **défaut d'acquitter la prime**. La protection prend également fin si les conditions d'adhésion ne sont pas remplies et en cas de décès de la personne protégée.

#### **3.5.1 Raisons mettant fin à la protection personnelle**

##### **Avis écrit de cessation**

Pour mettre fin à la protection, un avis écrit doit être fourni par la personne qui est couverte ou qui a fait la demande, ou, en cas d'incapacité, par un mandataire. La protection personnelle cesse le jour où la Commission reçoit cet avis ou à une date ultérieure si la personne en indique une. À défaut d'un avis écrit, la protection est réputée en vigueur et la Commission est tenue de la respecter. Il est de la responsabilité de ces personnes d'aviser la Commission le plus rapidement possible de tout changement.

Si l'avis est fourni par un mandataire, il est possible d'exiger un document légal prouvant que le mandataire représente le demandeur. La Commission peut également contrôler, au besoin, toute demande qui suscite un questionnement.

##### **Défaut d'acquitter la prime**

Le défaut d'acquitter une prime échue met aussitôt fin à la protection personnelle souscrite. Le système informatique met fin automatiquement à la protection personnelle après que l'échéance de l'*État de compte* soit expirée.

##### **Conditions d'adhésion non remplies**

À tout moment, la Commission peut vérifier si les conditions d'adhésion sont satisfaites. Si ce n'est pas le cas, elle doit mettre fin à la protection à la date de la constatation. À titre d'exemple, la protection personnelle n'est plus justifiée lorsqu'un dirigeant perd son titre,

que la charte d'une entité légale est radiée au REQ ou qu'un travailleur autonome devient un travailleur.

### **3.5.2 Date de fin**

#### **Généralités**

Lorsqu'un employeur avise la Commission de la cessation de ses activités, et qu'il demande de mettre fin à une protection personnelle, la date de fin est celle où nous sommes avisés par écrit ou une date ultérieure qui est demandée par l'employeur, et ce, même s'il a déjà mis fin à ses activités. Cependant, dans le cas d'une radiation de charte, la date de fin ne pourra excéder celle où nous en sommes informés.

En cas de décès, la protection cesse à la date du décès qui est indiquée sur le certificat de décès.

#### **Changement de statut**

Lorsqu'un dirigeant (PP de type DI) devient un travailleur, la protection personnelle peut être annulée à la date du changement de statut afin d'éviter une double cotisation, et ce, même si la Commission est avisée à une date ultérieure, à condition de ne pas rétroagir avant le 1er janvier de l'année en cours.

À noter que cette façon de procéder s'applique seulement dans les cas où un dirigeant devient un travailleur du même employeur. Cette procédure ne s'applique pas dans le cas où un dirigeant cesse d'occuper sa fonction et omet de mettre fin à sa protection personnelle. Dans ce cas, la protection personnelle prendra fin à la date de réception de la demande d'arrêt.

Si nous constatons, lors d'une vérification, qu'une protection personnelle a été souscrite pour un dirigeant, mais que cette personne aurait dû être déclarée à titre de travailleur, la CNESST ne doit pas cotiser l'employeur pour ce travailleur pour les années passées, car l'employeur a déjà payé pour cette personne. Les correctifs doivent être apportés uniquement pour l'année en cours.

Si un travailleur autonome a souscrit une protection et que son statut change pour celui de travailleur autonome considéré comme un travailleur pour un employeur, la Commission doit cotiser l'employeur pour ce travailleur. Il faudra également mettre fin à la protection personnelle à la date de la constatation, à moins que le demandeur désire la maintenir afin d'être protégé pour le travail effectué pour d'autres donneurs d'ouvrage.

#### **Opération entre employeurs ou utilisation d'expérience**

À noter que des consignes spécifiques sont prévues pour l'arrêt d'une protection personnelle dans le contexte d'une opération entre employeurs ou d'utilisation de l'expérience.

### 3.5.3 Particularités pour les RI et RTF

Dans le cas d'une RI ou d'une RTF, une entente a été négociée entre les syndicats qui les représentent et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) afin que ce dernier paye la prime relative à la protection personnelle des RI et des RTF, et ce, par le biais de l'établissement du réseau de la santé et des services sociaux auquel elles sont rattachées. Malgré cette entente, l'*Avis de cotisation* relatif à la protection personnelle continue d'être transmis à la ressource. Cette dernière a la responsabilité de présenter cet *Avis* à l'établissement qui effectue le paiement à la Commission. Ainsi, lorsqu'une ressource met fin à sa protection personnelle avant la date d'échéance, le MSSS et les syndicats ont convenu que la Commission rembourserait directement le MSSS. Cette façon de faire évite que la ressource bénéficie du remboursement d'une prime d'assurance qu'elle n'a pas assumée.

## 3.6 Types de protection personnelle accordée

### 3.6.1 Dirigeant

Une protection personnelle de type **DI** doit être accordée au dirigeant d'une personne morale, tel que défini à [l'article 2 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001), qui est aussi à l'emploi de cette personne morale.

S'il n'est pas à l'emploi de la personne morale, c'est-à-dire s'il ne fait que siéger comme membre du conseil d'administration, une protection personnelle de type **MC** doit lui être accordée pour le protéger dans ses activités reliées à sa charge de membre du conseil.

Si la personne morale ne verse pas de rémunération au dirigeant, car elle est en démarrage, le montant minimal de la protection doit lui être accordé. Ce montant pourra être réévalué après une période de 3 mois.

Cependant, si la personne morale ne verse pas de rémunération au dirigeant et qu'elle ne lui en versera pas dans le futur, notamment dans le cas des personnes morales sans but lucratif, le dirigeant peut alors être couvert par la protection des travailleurs bénévoles, et ce, en vertu de [l'article 13 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001).

### 3.6.2 Dirigeant syndical

Le principe général de souscription à une protection personnelle s'applique à un dirigeant syndical si :

- le syndicat est incorporé; et
- la prime d'assurance est assumée par le syndicat, c'est-à-dire qu'il rémunère directement le dirigeant ou qu'il rembourse l'employeur d'origine.

Si c'est l'employeur d'origine qui assume la rémunération, l'employeur doit alors payer la prime comme s'il s'agissait d'un de ses travailleurs.

## Dirigeant syndical à temps plein

Une protection personnelle de type **DI** s'applique à un dirigeant syndical à temps plein.

## Dirigeant syndical à temps partiel

Une protection personnelle de type **S1, S2, S3 ou S4** doit être accordée au dirigeant syndical à temps partiel.

La prime est établie sur la base d'un nombre de jours consacrés en moyenne à cette fonction durant l'année et sur la rémunération totale reçue par le dirigeant (incluant celle obtenue de l'employeur d'origine). Le nombre de jours varie selon le nombre de membres que le dirigeant représente.

Le tableau qui suit présente, selon la taille du syndicat, le code de titre à accorder au dirigeant et le nombre de jours qui servira à établir la prime.

Taille du syndicat	Nombre de jours de libération	Code de titre
0 à 50 membres	15 jours	S1
51 à 125 membres	25 jours	S2
126 à 200 membres	40 jours	S3
201 membres et plus	100 jours	S4

Ce dirigeant est protégé pour l'ensemble des activités qu'il exerce à titre de dirigeant syndical. Il est à noter que la protection doit être souscrite pour une année complète et qu'elle n'est pas remboursable.

## 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 notamment aux syndicats de transmettre à la Commission les nouvelles demandes de protection. Cette disposition s'applique seulement lorsque les dirigeants sortants bénéficiaient déjà d'une protection personnelle. Dans le cas contraire, les nouveaux dirigeants seraient protégés pour l'ensemble des activités qu'ils exercent pour le syndicat uniquement à partir de la date de réception des demandes de protection les concernant.

### 3.6.3 Membre rémunéré du conseil d'administration qui n'est pas un dirigeant

Une protection personnelle de type **MC** doit être accordée à la personne qui siège comme membre du conseil d'administration d'une personne morale, sans être un dirigeant ou un travailleur de cette personne morale. Il est à noter que la protection doit être souscrite pour une année complète et qu'elle n'est pas remboursable.

Si ce membre participe comme représentant du conseil d'administration à des activités de l'entreprise de façon sporadique et bénévole (ex. : levée de fonds, participation lors

d'activités sociales de l'entreprise), il sera alors couvert lors de la réalisation de ces activités par sa protection personnelle. Si le membre du conseil d'administration effectue aussi du travail bénévole pour l'entreprise (ex. : comptabilité, entretien, etc.), l'entreprise pourra alors le protéger par la protection des travailleurs bénévoles en supplément de sa protection personnelle.

Si cette personne est aussi un travailleur de la personne morale, elle ne doit pas être protégée par une protection personnelle, car elle est automatiquement protégée dans l'exercice de toutes ses fonctions incluant celles reliées à sa charge de membre du conseil d'administration, et ce, en vertu du [2<sup>e</sup> alinéa de l'article 18 de la LATMP](#) (RLRQ c., A-3.001).

### **3.6.4 Membre bénévole du conseil d'administration qui n'est pas un dirigeant**

La personne morale peut demander de protéger ce membre à titre de travailleur bénévole, autant pour sa charge au sein du conseil d'administration que pour les activités bénévoles qu'il exerce dans l'entreprise.

### **3.6.5 Travailleur autonome**

Une protection personnelle de type **TA** doit être accordée au travailleur autonome.

### **3.6.6 Propriétaire unique d'une entreprise qui emploie au moins un travailleur**

Une protection personnelle de type **PU** doit être accordée à un employeur qui est propriétaire unique d'une entreprise non constituée en personne morale.

### **3.6.7 Associé**

Une protection personnelle de type **AS** doit être accordée à un employeur qui partage la propriété d'une entreprise non constituée en personne morale avec un associé.

### **3.6.8 Maire**

Une protection personnelle de type **MA** doit être accordée au maire d'une municipalité.

### **3.6.9 Conseiller**

Une protection personnelle de type **MC** doit être accordée au conseiller d'une municipalité.

### **3.6.10 Travailleur domestique qui ne répond pas à la définition de travailleur au sens de la LATMP**

Une protection personnelle de type **DO** doit être accordée au travailleur domestique qui ne bénéficie pas de la couverture automatique de la loi ([article 2 de la LATMP](#)) ni d'une protection facultative souscrite par son employeur ([article 19 de la LATMP](#)).



#### 4. Annexe 1 – Protection des membres du conseil d'administration d'une personne morale selon la situation

Fonction	Situation	Protection
<b>Dirigeant</b>	À l'emploi de la personne morale à but lucratif.	Facultative : PP de type <b>DI</b> Couvert dans toutes ses fonctions.
	Ne fait que siéger au CA de la personne morale.	Facultative : PP de type <b>MC</b> Couvert dans ses fonctions de membre du CA.
	Non rémunéré au sein de la personne morale à but non lucratif.	Facultative : Protection des travailleurs bénévoles Couvert dans toutes ses fonctions.
<b>Dirigeant syndical</b>	À temps plein Rémunération assumée par le syndicat.	Facultative : PP de type <b>DI</b> Couvert dans toutes ses fonctions.
	À temps partiel Rémunération assumée par le syndicat.	Facultative: PP de type <b>S1, S2, S3</b> ou <b>S4</b> Couvert dans ses fonctions au sein du syndicat.
<b>Membre rémunéré du CA qui n'est pas un dirigeant</b>	Est aussi un travailleur de la personne morale.	Automatique : couvert dans toutes ses fonctions. Pas besoin de PP.
	Ne fait que siéger au CA de la personne morale.	Facultative : PP de type <b>MC</b> Couvert au CA et lors d'activités de représentation sporadiques.
	Non rémunéré pour ses activités courantes au sein de la personne morale.	Facultative : PP de type <b>MC</b> Couvert au CA seulement. Couvert pour les activités bénévoles, si une protection des travailleurs bénévoles a été souscrite.
<b>Membre bénévole du CA qui n'est pas un dirigeant</b>	Non rémunéré pour ses activités courantes au sein de la personne morale.	Facultative : Protection des travailleurs bénévoles. Couvert dans toutes ses fonctions.

## 5. Annexe 2 – Références légales

### *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP RLRQ, c. A-3.001)*

#### **Article 2 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)**

Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **dirigeant** » : un membre du conseil d'administration d'une personne morale ou une personne qui assume ces pouvoirs, si tous les pouvoirs ont été retirés au conseil d'administration par une convention unanime des membres, qui exerce également une fonction de contrôle et de direction de cette personne morale;

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

« **travailleur domestique** » : une personne physique qui, en vertu d'un contrat de travail conclu avec un particulier et moyennant rémunération, a pour fonction principale :

1° d'effectuer des travaux ménagers ou d'entretien, d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne ou d'un animal ou d'accomplir toute autre tâche d'employé de maison au logement d'un particulier; ou

2° d'agir pour un particulier à titre de chauffeur ou de garde du corps ou d'accomplir toute autre tâche relevant de la sphère strictement privée de ce particulier; »;

« **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 travailleur domestique qui doit fournir une prestation de travail d'une durée inférieure à 420 heures sur une période d'un an pour un même particulier, sauf s'il peut justifier de 7 semaines consécutives de travail à raison d'au moins 30 heures par semaine au cours de cette période;

2° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus;

3° du dirigeant d'une personne morale quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale;

4° de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire;

1985, c. 6, a. 2; 1997, c. 27, a. 1; 1999, c. 14, a. 2; 1999, c. 40, a. 4; 1999, c. 89, a. 53; 2002, c. 6, a. 76; 2002, c. 76, a. 27; 2006, c. 53, a. 1; 2009, c. 24, a. 72.

### **Article 6.1 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**6.1.** Le deuxième alinéa de l'article 40 de la *Loi sur la publicité légale des entreprises* (chapitre P-44.1) ne s'applique pas aux fins de déterminer si une personne est un dirigeant à une date donnée.

2006, c. 53, a. 3; 2010, c. 7, a. 175

### **Article 9 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**9.** Le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne est considéré un travailleur à l'emploi de celle-ci, sauf :

1° s'il exerce ces activités :

a) simultanément pour plusieurs personnes;

b) dans le cadre d'un échange de services, rémunéré ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables;

c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou

2° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

1985, c. 6, a. 9.

### **Article 13 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**13.** Est considérée 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; et

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 cette déclaration.

1985, c. 6, a. 13.

### **Article 18 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

Le travailleur autonome, le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la présente loi, la ressource de type familial, la ressource intermédiaire, le dirigeant, le membre du conseil d'administration d'une personne morale ou l'employeur, sauf si ce dernier est un particulier qui engage un travailleur domestique, peut s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par la présente loi.

Toutefois, un travailleur qui siège comme membre du conseil d'administration de la personne morale qui l'emploie n'a pas à s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection de la présente loi lorsqu'il remplit ses fonctions au sein de ce conseil d'administration.

1985, c. 6, a. 18; 1999, c. 40, a. 4; 2006, c. 53, a. 5; 2009, c. 24, a. 73.

### **Article 19 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

Une association de travailleurs autonomes ou de travailleurs domestiques qui ne sont pas des travailleurs au sens de la présente loi peut inscrire ses membres à la Commission et elle est alors considérée leur employeur aux seules fins du chapitre IX.

Le particulier qui engage un travailleur autonome ou un travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la présente loi peut aussi l'inscrire à la Commission et il est alors considéré son employeur aux seules fins des chapitres IX et XIII; dans ce cas, le particulier doit informer le travailleur autonome ou le travailleur domestique du fait qu'il bénéficie de la protection accordée par la présente loi et du montant de cette protection.

1985, c. 6, a. 19.

### **Article 20 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**20.** Une lésion professionnelle subie par une personne inscrite à la Commission donne droit aux prestations prévues par la présente loi comme si cette personne était un travailleur.

1985, c. 6, a. 20.

### **Article 21 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**21.** L'inscription à la Commission est faite au moyen d'un avis écrit indiquant le nom et l'adresse de la personne à inscrire, le lieu, la nature et la durée prévue des travaux et le montant pour lequel la protection est demandée.

Ce montant ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors de l'inscription et ne peut excéder le maximum annuel assurable établi en vertu de l'article 66.

1985, c. 6, a. 21.

### **Article 22 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**22.** L'association qui inscrit ses membres à la Commission tient à jour une liste de ceux-ci et du montant de la protection qu'elle a demandée pour chacun d'eux.

Elle informe en outre ses membres qu'ils bénéficient de la protection accordée par la présente loi, au moyen d'un avis publié dans les 30 jours de l'inscription dans un journal circulant dans chacune des régions où ils sont domiciliés.

1985, c. 6, a. 22.

### **Article 23 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**23.** La protection accordée à une personne inscrite à la Commission cesse le jour où la Commission reçoit un avis écrit à cet effet de la personne ou de l'association qui a fait l'inscription.

Le défaut d'acquitter une cotisation échue met aussi fin à cette protection.

Cependant, dans le cas du défaut d'une association qui a inscrit ses membres, la protection accordée à ceux-ci cesse le dixième jour qui suit celui où la Commission fait publier un avis à cet effet, dans un journal circulant dans chacune des régions où ils sont domiciliés; cet avis doit être publié dans les 30 jours du défaut.

1985, c. 6, a. 23.

### **Article 24 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**24.** L'association qui désire retirer l'inscription d'un de ses membres doit l'en informer par écrit au moins 30 jours à l'avance.

Si elle désire retirer l'inscription de plusieurs ou de tous ses membres, elle doit les en informer, dans le même délai, au moyen d'un avis publié dans un journal circulant dans chacune des régions où ils sont domiciliés.

1985, c. 6, a. 24.

### **Article 66 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001) :**

**66.** Pour l'année 1985, le maximum annuel assurable est de 33 000 \$.

Pour l'année 1986 et chaque année subséquente, le maximum annuel assurable est obtenu en multipliant le maximum pour l'année 1985 par le rapport entre la somme des rémunérations hebdomadaires moyennes des travailleurs de l'ensemble des activités économiques du Québec établies par Statistique Canada pour chacun des 12 mois précédant le 1er juillet de l'année qui précède celle pour laquelle le maximum annuel assurable est calculé et cette même somme pour chacun des 12 mois précédant le 1er juillet 1984.

Le maximum annuel assurable est établi au plus haut 500 \$ et est applicable pour une année à compter du 1er janvier de chaque année.

Pour l'application du présent article, la Commission utilise les données fournies par Statistique Canada au 1er octobre de l'année qui précède celle pour laquelle le maximum annuel assurable est calculé.

Si les données fournies par Statistique Canada ne sont pas complètes le 1er octobre d'une année, la Commission peut utiliser celles qui sont alors disponibles pour établir le maximum annuel assurable.

Si Statistique Canada applique une nouvelle méthode pour déterminer la rémunération hebdomadaire moyenne pour un mois donné, en modifiant la période ou le champ d'observation visés, et que la somme des rémunérations hebdomadaires moyennes pour une année au cours de laquelle Statistique Canada a appliqué une nouvelle méthode est supérieure ou inférieure de plus de 1 % à la somme des rémunérations hebdomadaires moyennes établies selon les données de l'ancienne méthode, les rémunérations hebdomadaires moyennes à utiliser pour établir la moyenne annuelle pour chacune des années affectées par le changement de méthode sont ajustées par la Commission de façon à tenir compte des données selon la méthode appliquée par Statistique Canada le 19 août 1985.

1985, c. 6, a. 66.

***Loi sur la représentation des ressources de type familiale et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant (RLRQ, c. R-24.0.2)***

**Article 131**

La *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1) et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1) ne s'appliquent pas à une personne responsable d'un service de garde en milieu familial visée par la présente loi.

Toutefois, les articles 40 à 48 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur du premier règlement pris en vertu de l'article 58.

2009, c. 24, a. 131.

***Règlement sur le financement (RLRQ, c. A-3.001, r. 7)***

**Article 26**

**26.** Le salaire assurable d'un travailleur auxiliaire déclaré conformément à l'article 25 est réparti par la Commission :

1° au prorata des salaires assurables déclarés au regard de chacune des unités qui prévoient expressément la classification dans une unité d'exception, lorsque l'employeur est classé dans une ou plusieurs unités d'exception et dans plusieurs autres unités;

2° au prorata des salaires assurables déclarés au regard de chacune des unités qui prévoient expressément la classification dans une unité d'exception, lorsque l'employeur est classé dans plusieurs unités mais ne peut être classé dans une unité d'exception parce qu'aucun de ses travailleurs n'effectue un travail visé par une unité d'exception;

3° au prorata des salaires assurables déclarés au regard de chacune des unités qui ne prévoit pas expressément la classification dans une unité d'exception, lorsque l'employeur n'est pas classé dans une unité d'exception.

Décision 2010-11-18, a. 26.