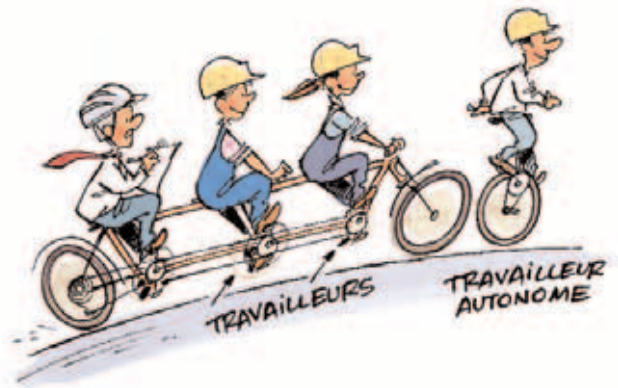


CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ

VOL. 22, N° 2 - MAI 2006

La SST et le travail atypique...



CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC

La revue *Convergence* est publiée quatre fois l'an à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
Denise Turenne

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS
Diane Rochon

RÉDACTION

La revue *Convergence* est rédigée par des conseillers du Centre patronal.

Ont collaboré à ce numéro :

Thérèse Bergeron
François Boucher
Denyse Brodeur
Josianne Brouillard
André Cardinal
François de Champlain
Denis Dubreuil
Isabelle Lessard
Sylvie Mallette
Maryline Rosan
Michel Watkins

RÉVISION ET COORDINATION
Thérèse Bergeron

ILLUSTRATIONS
Jacques Goldstyn
Frédéric Fontaine

CONCEPTION GRAPHIQUE
Folio et Garetti

IMPRESSION
Impression BT

Ce numéro a été tiré à 32 000 exemplaires.

DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0829-1314

La liste de tous les thèmes développés dans *Convergence* depuis 1995 se trouve sur le site Internet du Centre patronal : www.centrepatronalsst.qc.ca

En plus, s'y trouve le contenu de plusieurs numéros antérieurs aux douze derniers mois.

Certains articles de *Convergence* sont indexés dans la base de données Canadiana produite par le CCHST, ainsi que dans la publication bibliographique bimestrielle « Bulletin BIT/CIS - Sécurité et Santé au travail », du Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène au travail (CIS), à Genève.

La reproduction des articles est autorisée à la condition expresse de mentionner la source.

Convention de la Poste-publications n° 40063479.
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au :

CENTRE PATRONAL DE SST
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

La SST et le travail atypique...

SOMMAIRE

Vol. 22, n° 2 • Mai 2006

3

MOT DE LA RÉDACTION

Le travail se diversifie !

4

Gaston, le télétravail et la SST

6

Méfiez-vous du statut réel de « Arthur Le Matador enr. » !

8

Stagiaire, êtes-vous un travailleur ?

9

C'est le temps des framboises !

10

Les étudiants, cé gérable... genre !

12

Y a-t-il des atypiques chez les propriétaires et les administrateurs ?

14

Être dans l'champ, ça change pas le monde, sauf que...

16

INFORMATION JURIDIQUE

Le travail à l'étranger et les étrangers au travail

18

Avez-vous dit bénévole ET travailleur ?

19

QUESTION/RÉPONSE

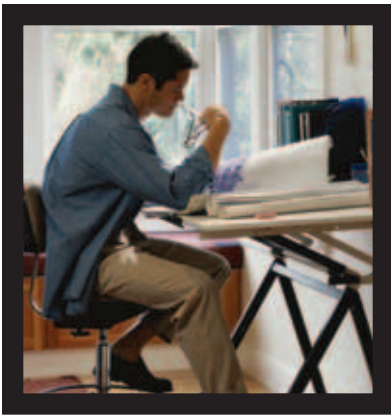
LE CENTRE PATRONAL, au service des entreprises !

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail est un organisme à but non lucratif regroupant au-delà de 90 associations d'employeurs du Québec. Par le biais de leur adhésion au Centre, ces associations permettent, à leurs entreprises membres, de tirer profit de ressources et de services que l'on dit « exceptionnels », qui les aident à améliorer leur gestion de la SST. Parmi les avantages offerts aux entreprises membres, notons l'abonnement, tout à fait gratuitement, à la revue *Convergence*.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca

MISSION

Aider le milieu patronal à assumer le leadership de la santé-sécurité du travail en offrant des services de formation et d'information.



MOT DE LA RÉDACTION

LE TRAVAIL se diversifie !

Qui aurait dit, il y a quelques années, que le marché de l'emploi connaîtrait autant de changements ? Avec la mondialisation des marchés et la compétition, les avancées technologiques, l'ouverture des commerces de détail sept jours sur sept, l'importance de diminuer ses coûts d'opération pour maintenir sa rentabilité, il semblerait, selon Statistique Canada, qu'environ une personne active sur trois travaille désormais à temps partiel, en disponibilité, à contrat, à son compte ou pour une agence de placement. Serait-ce que le travail atypique soit en passe de devenir typique ?

En effet, on dit que les « atypiques » seront de plus en plus nombreux. Pourquoi ? Parce que, entre autres, plusieurs personnes désirent un plus grand équilibre entre la famille et le travail. Et ce, principalement les jeunes qui se trouvent très à l'aise avec ce type d'horaire. Bien que ceux-ci figurent parmi les artisans de première ligne, d'autres groupes exercent un travail que l'on qualifie d'atypique dont les « télétravailleurs », les travailleurs autonomes, les stagiaires, les travailleurs saisonniers, les étudiants, les administrateurs de compagnie et de conseil d'administration, les bénéficiaires d'ententes gouvernementales, ceux qui exécutent leurs tâches à l'étranger et, bien sûr, les bénévoles.

Or il appert que tous ces gens, permanents ou non, travaillant le jour, le soir ou la fin de semaine, à la maison, à l'étranger, pour un seul ou plusieurs employeurs, etc., peuvent se

blessier et requérir des soins qu'il faut combler. Et pour lesquels les entreprises peuvent être imputées. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) a prévu plusieurs règles pour ces cas. Mais il n'en demeure pas moins que ce n'est pas si facile de s'y retrouver. Voilà pourquoi ce numéro de *Convergence* a vu le jour.

Vous y trouverez une panoplie de renseignements qui peuvent se révéler fort utiles, dépendant de votre secteur d'activité et du type d'emplois que vous offrez. Des plus explicites, au fil des articles, vous réaliserez que certaines subtilités auraient pu vous échapper, comme l'importance de mieux former les étudiants, ce que pourrait être la situation d'un travailleur résidant en Ontario, mais œuvrant au Québec. Ou bien, dans quelle mesure, lors d'un sinistre, les gens qui viennent en aide sont couverts en termes de SST ? Comment agir côté prévention quand il s'agit de télétravail ? Si un stagiaire se blesse, à qui impute-t-on les coûts ? Et le travailleur autonome, comment le distinguer ? Savez-vous ce qu'est un bénévole au sens de la loi ? Et dans quelle mesure l'on considère un administrateur comme un travailleur ?

La popularité de ces nouvelles formes de travail, qui n'a de cesse de s'accroître, permet une certaine flexibilité aux employeurs. Toutefois, celles-ci nécessitent que l'on soit bien informé pour... ne pas être pris au dépourvu !

Bonne lecture !

GASTON, le télétravail et la SST

Vous savez le Gaston de la chanson des années 1960, *Gaston y a l'téléphon qui son*, il a bien évolué. Aujourd'hui, il s'occupe bien plus que du « téléphone », monsieur télétravaille !

Il télé quoi ? Il télétravaille. C'est-à-dire : il exerce son travail à l'extérieur de l'entreprise et en dehors de toute possibilité physique pour son patron de surveiller, de façon permanente, l'exécution de son travail. Il exerce même son travail à partir de son domicile. Et il n'est pas le seul à agir ainsi, d'autres Gaston le font aussi. Ils sont professionnels, informaticiens, traducteurs, agents de bureau, agents de télé-marketing, etc. Ces derniers télétravaillent à temps plein ou à temps partiel. Presque aussi cool que la chanson, n'est-ce pas ?

Chanceux, le Gaston !

C'est vrai qu'il est cool son nouveau mode de travail. Il lui permet d'améliorer sa qualité de vie parce qu'il obtient une plus grande autonomie, des horaires plus souples (il accomplit ses tâches au moment qui lui convient le mieux), une baisse des déplacements (non négligeable pour Gaston qui vit en banlieue et travaille dans une ville située sur une île) et une meilleure conciliation travail/famille (facile alors de concilier les horaires des écoles et des garderies avec les horaires de travail et, surtout, procure beaucoup plus de temps en famille).

Et son patron là-dedans ?

Son patron ? Il est bien satisfait de la situation. Il sait qu'un Gaston plus heureux va devenir plus productif. Donc, pas grave pour lui de ne pas avoir Gaston sous le nez en permanence. De toute façon, s'il a des doutes, il pourra évaluer le tout sur les résultats. De plus, parce que Gaston n'est pas le seul de son entreprise dans cette situation, il réalise une économie non négligeable par une réduction d'espace de bureaux (la location d'espace de bureaux est très coûteuse dans sa ville). Alors, loin de lui l'idée d'en avoir contre le télétravail.

Et la SST dans tout ça ?

La SST ? C'est à ce niveau que cela peut se compliquer avec le télétravail, et ce, autant en matière de prévention qu'en cas d'accident.

Imaginez deux choses. La première : vous êtes le patron de Gaston et vous devez rencontrer vos obligations d'employeur, tout en tenant compte de la protection du droit au respect de la vie privée qui, soit dit en passant, est à son apogée lorsqu'une personne est à son domicile. Vous faites quoi ? La deuxième : vous êtes le patron de Gaston et celui-ci vous appelle pour vous dire qu'il a subi un accident du travail en chutant dans son espace de bureau (il a mis le pied sur un jouet laissé là par son *p'tit* de deux ans et demie). Vous devez maintenant déterminer si le dommage est bien lié à l'activité professionnelle du « télétravailleur ». Pas évident, n'est-ce pas ? Il existe toutefois une façon de procéder si on souhaite éviter, autant que possible, les mauvaises surprises de ce genre. Voyons voir !

Gaston télétravaille et si jamais y a lésion, y a son patron !

La LATMP est claire à ce sujet : une blessure qui survient sur les lieux du travail alors que l'employé est à son travail est présumée être une lésion professionnelle. Comme la maison de Gaston est devenue le lieu de travail, c'est une présomption qui peut s'appliquer à un accident subi par Gaston.

Voilà une bonne raison pour que son patron voit à la prévention ! Ce dernier peut donc, comme il le fait déjà pour son établissement : s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires; utiliser des méthodes visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et sécurité du travailleur; fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état; informer adéquatement Gaston sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés.

Concrètement, cela veut dire que le patron de Gaston ou tout autre employé de son entreprise qui agit en SST doit pouvoir aller chez Gaston pour effectuer, entre autres, les inspections préventives, les enquêtes et analyses d'accidents, l'entraînement à la tâche et les formations, et les interventions ergonomiques prévues dans leur programme de prévention. Gaston doit donc laisser entrer ces gens chez lui !

Gaston y a la sonnette qui son et là c'est pas l'facteur, c'est ton patron !

Il n'y a rien dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) qui énonce qu'un employeur puisse visiter légalement un de ses employés sans empiéter sur les droits de ce dernier. Donc, le patron de Gaston qui se rend chez Gaston empiète carrément sur le droit au respect de sa vie privée, à l'inviolabilité de la demeure et au respect de la propriété privée. Toutefois, il est possible pour Gaston d'autoriser la visite de son employeur ou d'un de ses représentants. C'est d'ailleurs prévu dans le Code civil, à l'article 35 : « Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou ses héritiers y consentent ou sans que la loi l'autorise ». Le patron de Gaston peut maintenant rencontrer ses obligations en prévention, mais ça lui prend une entente formelle avec celui-ci. Mignon, non ?

Gaston et la LSST (article 49)

Gaston aussi doit faire son bout de chemin en prévention, et ce, comme s'il était dans l'entreprise. Précisément, il doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail et prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Et comme il n'y a pas de superviseur en permanence chez lui, il devient davantage « responsable » de ses obligations. C'est un aspect important à considérer pour tout « télétravailleur » et pour tout employeur d'un tel travailleur.

Gaston se sent soudainement seul...

Gaston, maintenant isolé de son travail et de ses collègues depuis quelques mois, se sent soudainement seul. De plus, lui qui aimait bien l'action, ne vit plus cette dernière. Il ressent de l'isolement.

Selon une étude sur le télétravail menée en 2001, par le Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO), ce sentiment d'isolement est considéré comme le principal inconvénient du télétravail. Le patron de Gaston doit donc réagir avant qu'il ne soit trop tard, et que Gaston sombre dans la dépression ! Afin d'éviter le pire, le patron de

Gaston peut proposer à son employé un meilleur équilibre entre les heures passées à la maison et au bureau. Il peut aussi s'assurer que Gaston ait accès aux mêmes informations que les autres employés de l'entreprise. Il doit veiller à ce qu'il participe à toutes les réunions et à tous les événements auxquels les autres employés de son niveau sont invités. Toujours selon l'étude du CEFRIO, il y a même des entreprises qui mettent en place un réseau de télétravailleurs capables de s'entraider et de se soutenir mutuellement. Les membres de ces réseaux communiquent ensemble par courrier électronique et par téléphone. Cela permet de briser le sentiment d'isolement et de créer un sentiment d'appartenance.

Un conseil au sujet de l'isolement relié au télétravail : on doit porter une attention particulière au choix des télétravailleurs, ce ne sont pas tous les Gaston qui vont se sentir à l'aise avec ce mode de travail. Les Gaston qui adorent socialiser risquent de s'ennuyer...

Conditions de réussite du télétravail : l'entente formelle

En guise de conclusion, que diriez-vous d'un cadeau ? On insiste depuis le début sur l'importance d'une entente formelle, voici donc le contenu de celle de Gaston et son patron.

- Il doit y avoir possibilité pour l'employeur de s'assurer que les lieux sont sécuritaires.
- On doit déterminer avec exactitude la ou les pièces de la maison qui serviront au télétravail.
- Le « télétravailleur » doit signaler immédiatement tout accident, avec ou sans lésion, à son supérieur immédiat.
- Les accidents doivent être enquêtés comme à l'établissement, c'est-à-dire en visitant les lieux et en procédant à une entrevue avec l'accidenté.
- Une communication régulière doit être établie.
- Les plages horaires où l'employé est disponible doivent être identifiées.
- On doit s'assurer de la présence d'un détecteur de fumée et d'un extincteur d'incendie (le passage vers ce dernier doit être libre).
- On doit s'assurer que les rallonges électriques sont en bon état, qu'elles ne risquent pas de faire trébucher quelqu'un, que les prises de courant sont équipées d'une mise à terre et qu'elles ne sont pas surchargées. Et, pour les gros équipements informatiques, on doit s'assurer qu'ils disposent d'une ventilation adéquate.
- On doit s'assurer que les pièces qui composent le mobilier soient en mesure de supporter le poids de tout équipement périphérique (ordinateur, imprimante, télécopieur, numériseur, téléphone, etc.).

MÉFIEZ-VOUS DU STATUT RÉEL

de « Arthur Le Matador enr. » !

Les coûts des accidents du travail et les contraintes légales imposées à l'employeur en vertu des différentes lois du travail constituent autant de raisons qui incitent un employeur à recourir aux services d'un travailleur autonome. Toutefois, soyez conscient que même si Arthur se présente sous la raison sociale de « Arthur Le Matador », suivi du « enr. », il pourrait, dans certains cas, être légalement considéré comme étant un travailleur au même titre que ceux qui se trouvent sur votre liste de paie.

Même si Arthur est un « vrai de vrai » travailleur autonome, sachez que la responsabilité de votre entreprise n'est pas dérogée dans certaines circonstances, qui peuvent lui coûter cher !

« Il l'est ou il l'est pas » ?

Pour le commun des mortels, un travailleur autonome est une personne qui travaille à son « propre compte ». Mais entre ce qui semble « bien évident » et les subtilités de la loi et de la jurisprudence, il existe parfois toute une marge. Or ce qu'il ne faut jamais perdre de vue, c'est que la détermination du statut de travailleur est une question de faits et de droit.

La définition de « travailleur autonome » varie en fonction des différentes lois applicables. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) a établi ses propres critères de ce qu'est un *travailleur autonome*. Notez et retenez qu'un travailleur autonome est d'abord une personne physique. Cela veut dire qu'une personne œuvrant sous une raison sociale qui finit par un « inc. » ne peut être un travailleur autonome; il s'agit, en effet, d'une personne morale.

Pour illustrer en un « coup d'œil » la distinction entre un « travailleur » et un « vrai de vrai » travailleur autonome, nous vous référons au tableau ci-dessous, qui vous expose les principaux critères tirés de l'article 2 de la LATMP et de la jurisprudence.

Et lorsqu'il l'est, mais que la loi considère qu'il ne l'est pas !

Voilà la beauté de notre loi. C'est rarement noir ou blanc. Ainsi, selon l'article 9 de la LATMP, *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...* Par exemple, une usine de fabrication de meubles engage Arthur Le Matador enr. comme ébéniste pour faire l'installation de meubles et d'armoires.

Exemple (3) : «... activités qui ne sont que sporadiquement requises » : un contrat de déboisement d'un lot accordé à un bûcheron par une entreprise de courtage immobilier (voir Ayotte c. 2411-3706 Québec inc. c. CSST, CALP 54345-04-9310).

Qui paie la facture de la CSST... ou lorsque la chicane « pogne » !

Le « vrai de vrai » travailleur autonome assume entièrement le risque financier découlant de son accident du travail. S'il n'adhère pas à une assurance privée, ou s'il

Travailleur au sens de la loi	Un « vrai de vrai » travailleur autonome
<ul style="list-style-type: none">• Est une personne physique• Est lié par un contrat de travail (verbal ou non)• Reçoit une rémunération• Les outils lui sont fournis• Il existe un lien de subordination (contrôle sur le travail, sur l'horaire...)• Aucune possibilité de profits ou de pertes (il reçoit sa paie, point à la ligne !)• Est engagé par un « employeur » aux fins de son « établissement »¹	<ul style="list-style-type: none">• Est une personne physique• Est lié par un contrat d'entreprise (verbal ou non)• N'a pas d'employé• Fait des affaires à son propre compte, seul ou en société• Fournit généralement ses outils• Pas de lien de subordination• Assume les pertes subies

Par ailleurs, selon l'article 9 de la LATMP, le travailleur autonome ne sera pas considéré comme un travailleur de l'entreprise, notamment :

- 1) s'il exerce ses activités simultanément pour plusieurs personnes ou pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courtes durées.
- 2) s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

Exemple (1) : «... simultanément » pour plusieurs personnes : le livreur qui livre du pain avec son propre camion pour plusieurs fournisseurs.

Exemple (2) : «... pour plusieurs personnes à tour de rôle » : un travailleur autonome, formateur, donnant des cours d'une journée.

ne s'inscrit pas pour la protection offerte par la CSST aux travailleurs autonomes, c'est tant pis pour lui !

Sauf que... dans la réalité des choses, c'est souvent dans ces situations qu'il y a litige. En effet, plusieurs scénarios peuvent survenir dans le cas d'un accident du travail d'un prétendu travailleur autonome. Par exemple, le « travailleur autonome », non assuré, s'adresse à la CSST en prétendant qu'il a le droit d'être indemnisé en tant que travailleur; la compagnie d'assurance privée refuse d'indemniser son bénéficiaire car, selon elle, il répond à la définition d'un travailleur autonome considéré comme un travailleur de l'entreprise. En fait, un travailleur autonome qui, au moment de l'accident, était « momentanément » sous le contrôle et la supervision de l'entreprise pourrait être considéré, par la CSST, comme un travailleur à l'emploi de celle-ci.

¹ Référez-vous à l'article 2 de la LATMP pour la définition des termes « employeur » et « établissement ».

En sachant les critères de ce qu'est un travailleur autonome, vous serez mieux outillé pour prévenir ce genre de litige ou, le cas échéant, capable de le gérer lorsqu'une réclamation aboutira à un litige.

« Nous représentons les intérêts de Arthur Le Matador enr. »

Lorsqu'une lettre débute d'une telle manière, c'est généralement une mauvaise nouvelle. C'est probablement une mise en demeure envoyée par un avocat. Il vous réclame, au nom de son client, votre ex-travailleur autonome, des dommages et intérêts pour les préjudices subis à la suite d'un accident survenu dans votre entreprise.

En effet, vous devez être conscient que le travailleur autonome, non inscrit à la CSST, peut, à titre de tiers, intenter contre votre entreprise une action en responsabilité civile. En effet, l'immunité civile dont jouit un employeur ne s'applique qu'à l'égard de ses travailleurs.

Toutefois, si le travailleur autonome est inscrit à la CSST, il devient, à notre avis, un « bénéficiaire » au sens de l'article 2 de la LATMP. Dans ce cas, l'article 441 lui permet, seulement dans certaines situations, de poursuivre un employeur. Nous vous en citons deux en particulier : a) si l'employeur a commis une faute qui constitue une infraction au sens du Code criminel, b) pour recouvrer l'excédent d'une perte subie relativement à la prestation.

Évidemment, le fardeau de la preuve reposera sur les épaules du travailleur autonome, qui devra prouver que son accident du travail a été causé par un ou des manquements à la sécurité de votre entreprise.

Voilà pourquoi il est important de sensibiliser vos superviseurs sur l'importance de veiller à ce que les règles de sécurité soient respectées par tous, y compris par le « vrai de vrai » travailleur autonome.

Et si la CSST vous impose une amende à cause de « Arthur Le Matador enr. » ?

L'inspecteur de la CSST se pointe dans votre entreprise. Il surprend Arthur Le Matador circuler là où il ne devrait pas. Deux jours plus tard, la CSST vous impose une amende de 5000 \$.

Au moment de l'infraction, l'inspecteur pourrait considérer qu'il y avait un lien de subordination entre Arthur Le Matador enr. et le donneur d'ouvrage, d'où la responsabilité de l'entreprise d'avoir, selon l'article 237 de la LSST, « compromis directement et sérieusement la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'un *travailleur* ». Et si, au surplus, celui-ci exerçait une activité similaire ou connexe, vos chances d'obtenir gain de cause au motif qu'Arthur est un *travailleur autonome* et non un *travailleur* au sens de la loi seraient, à notre avis, minimes.

Votre entreprise mêlée à une affaire criminelle ?

Depuis le 31 mars 2004, le Code criminel s'est doté d'une nouvelle définition du mot « agent ». En effet, la définition du terme « agent » inclut également les « mandataires » et les « entrepreneurs » de l'entreprise.

Or, pour qu'une entreprise soit reconnue criminellement responsable (à la suite d'un décès ou d'une sérieuse blessure d'un individu), la Couronne doit démontrer qu'un des « agents » a eu un comportement d'insouciance téméraire ou déréglée à l'égard de la vie, et que le cadre supérieur de votre entreprise a cautionné ce manquement par son laxisme.

La morale de cette histoire : les travailleurs autonomes, qui font affaire avec votre entreprise, peuvent engager la responsabilité criminelle de votre organisation, si la preuve révèle qu'ils ont causé la mort ou une blessure grave, dans un contexte d'insouciance téméraire et déréglée, et que les cadres supérieurs n'ont pas fait « grand-chose » pour prévenir ce genre de comportement.

Pour protéger vos arrières...

- Soyez conscient que ce qui représente pour vous un travailleur autonome ne l'est peut-être pas aux yeux de la loi.
- Assurez-vous que celui qui se présente à titre de travailleur autonome soit inscrit à la CSST ou couvert par une assurance privée. De la sorte, vous minimiserez les tentations de celui-ci de produire une réclamation à la CSST à titre de travailleur.
- Mais le conseil le plus intelligent que l'on puisse vous donner est le suivant : imposer les règles de sécurité à toutes les personnes qui mettent le pied dans votre entreprise. Et assurez-vous que, dans leur contrat d'entreprise, chacun s'engage à les respecter.

Rappelez-vous, travailleur autonome ou pas, la responsabilité de votre entreprise risque d'être engagée en tout temps !

STAGIAIRE, êtes-vous un travailleur ?

La semaine prochaine, Théo entreprendra la dernière partie stressante, mais combien enrichissante de ses études au programme de techniques animales du Collège de Saint-Adolphe : un stage de huit semaines en entreprise. Pour Théo, il s'agit d'une belle opportunité de mettre en application ses connaissances théoriques et de se rapprocher du trépidant marché du travail. On lui demandera d'être productif, d'effectuer des travaux de qualité sans pour autant négliger le volet santé et sécurité du travail. Mais que se passera-t-il si Théo est victime d'un accident lors de son stage ? Sera-t-il considéré comme un travailleur à l'emploi de l'entreprise ?

Rémunéré ou pas ?

Clarifions d'abord la notion de *travailleur*. Qu'il s'agisse d'un stage rémunéré ou non, le stagiaire est considéré un travailleur selon les deux articles suivants de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) :

Article 10 (dans le cas d'un stage non rémunéré) : ... est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études... l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré dans un établissement...

Article 2 (dans le cas d'un stage rémunéré) : « travailleur » : une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage...

Ainsi, qu'il s'agisse d'un stage rémunéré ou non, Théo sera considéré un travailleur. S'il se blesse lors de ses fonctions de stagiaire, il sera indemnisé par la CSST.

Imputation

La notion de *rémunération* joue un rôle prépondérant en ce qui concerne l'imputation des coûts lorsqu'un stagiaire est victime d'une lésion professionnelle. Dans le cas d'un stage

non rémunéré, le travailleur est considéré comme étant sous la responsabilité de son établissement d'enseignement. Ainsi, selon l'article 10 de la LATMP, les coûts relatifs à une lésion professionnelle seront imputés au dossier de ce dernier. En supposant que Théo effectue un stage non rémunéré, le coût des prestations dues en raison de son accident sera imputé au dossier du Collège de Saint-Adolphe. Par contre, lors d'un stage rémunéré, le coût des prestations reliées à une lésion professionnelle sera imputé au dossier de l'entreprise qui lui verse un salaire – l'entreprise accueillant le stagiaire – puisqu'il sera considéré comme un travailleur de ladite entreprise (art. 10, LATMP). Il est donc important de spécifier, entre autres, le volet « rémunération » dans un contrat de stage afin de clarifier à quel dossier (celui de l'entreprise ou de l'établissement d'enseignement) seront imputés les coûts d'une éventuelle lésion professionnelle.

Protocole d'entente

Voici quelques éléments que l'on devrait retrouver dans un contrat tripartite de stage (le stagiaire, l'employeur et l'établissement d'enseignement), sous la rubrique SST :

1. À l'accueil du nouveau stagiaire, le superviseur en entreprise s'assure de transmettre tous les renseignements SST pertinents au déroulement sécuritaire du stage.
2. Pendant son stage rémunéré dans l'entreprise, le stagiaire est considéré comme un travailleur à l'emploi de l'entreprise au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'entreprise doit s'assurer d'inclure le salaire du stagiaire dans la déclaration annuelle de sa masse salariale.

Dans le cas d'un stage non rémunéré, cet énoncé pourrait être le suivant : *Pendant son stage non rémunéré, le stagiaire est considéré à l'emploi de l'établissement d'enseignement pour lequel il poursuit ses études. Cet établissement doit s'assurer que le stagiaire est couvert par la CSST et doit l'enregistrer auprès de cet organisme.*

3. Le stagiaire s'engage à suivre les règlements de l'entreprise et de l'établissement d'enseignement en se conformant aux politiques, aux consignes et aux pratiques courantes en matière de santé et sécurité. Plus précisément, le stagiaire devra :

- a) porter les équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise;
- b) respecter les messages de sécurité inscrits sur les panneaux de signalisation;
- c) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et son intégrité physique ainsi que celles des autres employés;
- d) s'informer auprès de son superviseur de stage en entreprise de toutes les règles ou normes de sécurité dont il doute ou ne comprend pas le sens.

4. Le stagiaire s'engage à informer son superviseur de stage en entreprise ainsi que l'établissement d'enseignement de tout évènement avec ou sans perte de temps causant une lésion professionnelle.

Quelques statistiques...

Un stage en entreprise est une étape d'apprentissage importante pour les étudiants qui complètent leur programme d'enseignement. Malheureusement, certains événements peuvent venir gâcher cette étape de formation. En effet, depuis 2001, en moyenne, pas moins de 100 stagiaires sont victimes annuellement d'un accident du travail, au Québec ! Alors, en termes de prévention, il y a de quoi rester vigilant !

C'EST LE TEMPS des framboises !

Ha ! finalement ! Les arbres bourgeonnent, les lilas sont en fleurs, on remplace notre p'tite laine par un tricot de coton, on aperçoit des petits bouts d'orteils... Serait-ce l'été à nos portes ? Cela veut donc dire que l'on pourra bientôt se rendre dans les champs pour cueillir des p'tits fruits : bleuets, framboises, fraises, etc., pour confectionner les meilleures confitures, tartes, coulis et sorbets.

Toutefois, c'est parfois très long de cueillir ces petits fruits, voilà pourquoi nous allons directement au marché pour nous les procurer. Dans ce cas, il serait bon d'avoir une petite pensée pour celui ou celle qui les a cueillis. Cet employé est un travailleur saisonnier, il occupe l'emploi de cueilleur de petits fruits pendant la saison estivale. Et cueillir des petits fruits peut, comme dans tout emploi, occasionner une lésion professionnelle... Sauriez-vous gérer une lésion pour ce statut d'emploi ?

D'abord, il faut s'assurer qu'il s'agit bel et bien d'un travailleur saisonnier, car c'est surtout sur ce point que surviennent les litiges. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) ne définit pas qui est un travailleur saisonnier, mais elle reconnaît ce statut à l'article 68 pour la détermination de son revenu brut (nous y reviendrons). Ce faisant, les tribunaux ont alors tenté de définir ce qu'est un « travailleur saisonnier », pour l'application de cet article : « **La caractéristique de ce qui est saisonnier découle de sa nature répétitive, régulière et d'une durée limitée à certaines périodes précises en raison de contraintes climatiques, d'ordre social ou administratif, ou encore, à cause de la disponibilité de la matière première** »¹.

À partir de cette définition, certains commissaires de la *Commission d'appel en matière de lésions professionnelles* (CALP) ont considéré les emplois suivants de « saisonniers », et la liste n'est pas exhaustive : bûcheron, préposé au terrain dans un club de golf, guide de chasse et pêche, aide sylvicole dans une pépinière et assistant mécanicien de navire sur la voie maritime.

Il ne faut pas confondre *saison* et *contraintes climatiques*. Le cueilleur de framboises est un travailleur saisonnier non pas en raison de son travail, qui s'effectue seulement en été, mais plutôt en raison de la disponibilité des framboises, uniquement pendant la période estivale. Ce travail est de nature répétitive, régulière et d'une durée limitée à certaines périodes précises en raison de contraintes climatiques. Toutefois, le travailleur de la construction, par exemple, ne sera pas considéré comme un travailleur saisonnier, même s'il travaille surtout en période estivale et que son entreprise continue d'offrir diverses tâches, à divers employés, pendant la période hivernale.

De plus, si pendant une certaine période de l'année, une entreprise doit embaucher plus d'employés que d'habitude, en raison d'un surplus de travail, il ne s'agit pas, selon les tribunaux, d'un travail saisonnier, mais d'un emploi occasionnel.

Le calcul du revenu

Maintenant que nous avons défini la notion de *travailleur saisonnier*, sur quelle base sera calculé son revenu en cas de lésion professionnelle ? L'article 68 de la LATMP dit ceci :

Le revenu brut d'un travailleur saisonnier ou d'un travailleur sur appel est celui d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région, sauf si ce travailleur démontre à la Commission qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi qu'il a exercé pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité.

Le deuxième alinéa de l'article 67 s'applique aux fins d'établir un revenu brut plus élevé.

En principe, ces revenus ne sont pas annualisés. Si des revenus ont été générés pendant quatre mois, c'est sur cette base que seront déterminées les indemnités. Toutefois, un travailleur saisonnier peut démontrer avoir gagné un revenu brut plus élevé notamment en incluant, à son revenu, les bonis, primes, heures supplémentaires, vacances et prestations d'assurance-emploi gagnés dans les 12 mois précédant le début de son incapacité.

Côté prévention, ce serait une erreur de prétendre que notre cueilleur de framboises n'a pas besoin d'être sensibilisé à la santé-sécurité, vu la courte période de travail. Au contraire, on doit rappeler aux travailleurs saisonniers tous les risques d'accidents reliés à leur travail, les inciter à rapporter les « Oufs ! », et à utiliser une bonne méthode de travail. Car bien que le statut d'emploi soit saisonnier, cela n'empêche pas la guérison d'une lésion professionnelle de s'échelonner sur plusieurs saisons. Dans un tel contexte, votre sorbet aurait peut-être un goût plus amer...

¹ Boulanger c. Pêches nordiques Inc., 1986 CALP 278.

LES ÉTUDIANTS, c'est gérable... genre !

La période estivale arrivant à grands pas, il est temps de remplacer notre main-d'œuvre « habituelle » par une ribambelle d'étudiants. Fougueux et désireux d'apprendre, ces jeunes sont devenus une ressource essentielle pour combler les vacances de vos employés réguliers ainsi que les surplus d'activités lors de cette période.

Mais qu'en est-il de la santé-sécurité alors ? Étant un gestionnaire avisé, vous vous demandez quelles sont vos obligations vis-à-vis ces étudiants, car ils ne travaillent qu'un court laps de temps chez vous. Comment s'y prendre avec eux ? Et que se passe-t-il s'ils se blessent ?

La prévention des lésions de vos petits génies... en herbe

Les étudiants représentent tout un défi pour le gestionnaire en SST. Alors que la plupart connaissent mieux l'informatique et ses possibilités que la génération de leurs parents, ils n'ont, par contre, aucune idée de l'importance de la SST et encore moins de leur rôle en tant que travailleurs, et du vôtre en tant qu'employeur.

Ajoutez à cela le goût du risque chez les jeunes et leur besoin d'impressionner leur superviseur. Saupoudrez le tout du stress du premier emploi et vous comprendrez pourquoi il devient primordial de leur inculquer de bonnes habitudes en SST. Car oui, les jeunes se blessent, et ce, trop souvent. Chaque année, ce sont environ 24 000 jeunes de 24 ans et moins¹ qui se blessent au Québec.

Les adolescents et les jeunes adultes sont, à tort ou à raison, considérés comme des adultes à part entière dans le milieu de travail. Outre leur récente croissance qui peut les rendre maladroits, plusieurs se croient invincibles, prêts à prendre n'importe quel risque, outrepassant les procédures et poussant la « machine » au-delà de ses limites. On se trompe lorsque l'on considère tous ces travailleurs comme des adultes.

Résultat ? Les jeunes travailleurs se blessent davantage que les autres travailleurs. En effet, le taux de fréquence des lésions professionnelles indemnisées, calculé avec des effectifs en équivalent temps complet (ETC), se situe à 3,7 % chez les 25 ans et plus, alors qu'il atteint 5,8 % chez les 15 à 24 ans.

Il ne faut pas s'étonner de telles statistiques : seulement 40 % des jeunes ont reçu de la formation³ avant de commencer leur travail !

Devant une réalité si sombre, comment peut-on renverser la tendance ?

Former la jeunesse à son image !

L'éducation ne s'arrête pas sur les bancs d'école. Un étudiant apprend partout et le travail ne peut être une exception. Qu'il soit à temps plein, à temps partiel, avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée, légalement, un étudiant est un travailleur à part entière dès qu'il reçoit un salaire. Si celui-ci effectue un stage dans votre entreprise, nous vous référons à l'article de la page 8.

Ainsi, puisque l'étudiant travaille, vous devenez son employeur. Et il est de votre obligation légale de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ce travailleur ». Vous devez donc le former et le superviser de façon à ce qu'il ne se blesse pas en exécutant son travail.

Mais est-ce rentable de former ces jeunes ? Outre les conséquences désastreuses qui pourraient survenir en cas d'accident grave, il ne faut pas oublier que la formation serait efficace chez les étudiants : plus de 87 % des jeunes estiment utiliser ce qu'ils ont appris lors de leur formation en SST⁴. Un programme structuré d'accueil pour vos étudiants pourrait certainement être rentable. Étudiant ou non, cela coûte cher un accident de travail !

Un secret : la formation et l'encadrement

Engager des étudiants ne devrait pas se réaliser à la dernière minute : *Ah non ! Roger, Robert et Rosalie partent en vacances la semaine prochaine. Il va falloir embaucher des étudiants pour les remplacer !* Cette démarche demande un minimum de préparation.

Tout d'abord, il faut examiner (ou réexaminer), en profondeur, la façon dont se déroule l'accueil des étudiants : existe-t-il un programme d'accueil spécifique pour les étudiants et les stagiaires ? A-t-on pris soin d'intégrer la SST dans chacune des étapes du processus ?

Il est clair que ce ne sont pas tous les types d'emploi qui peuvent convenir aux jeunes lors d'un travail d'été. Les emplois qui exigent des qualifications professionnelles spécifiques ainsi qu'une formation de longue durée ne devraient pas être attribués à des jeunes travailleurs. Sans être exhaustive, une telle liste d'interdiction pourrait également inclure le travail en espace clos, le travail avec des procédures de cadenassage, les travaux nécessitant le port d'un appareil à adduction d'air, etc.

Ensuite, pour chacun des postes retenus jugés convenables, il s'agit d'évaluer les risques et de déterminer quels sont les outils, les méthodes de travail et les équipements de protection les plus appropriés.

À l'image de l'entraîneur sportif, le superviseur devra agir comme un *coach* en présentant les règles de sécurité, en les expliquant à l'étudiant et en effectuant soigneusement un suivi pour le guider dans son apprentissage, et afin de vérifier si les habiletés ont été acquises et mises en application.

La gestion des lésions professionnelles « estudiantines »

Imaginez que, malgré tous vos efforts en prévention, un de vos étudiants se blesse. Que se passe-t-il ?

En ce qui a trait aux droits que confère la loi, rien ne change. Un étudiant a les droits que lui octroie la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Si celui-ci rencontre les critères d'admissibilité, il aura droit à tout ce qu'un travailleur « régulier » a droit, soit à des indemnités de remplacement de revenu (IRR), au retour au travail, aux soins nécessaires à sa réadaptation sous réserve de certaines particularités liées à son état de travailleur-étudiant. Le droit à l'indemnité (IRR) s'étend aussi à l'étudiant incapable de compléter ses études ou un stage en raison de sa lésion professionnelle.

Par contre, il existe une exception par rapport au calcul des indemnités de remplacement de revenu. Effectivement, beaucoup d'étudiants travaillent, à temps partiel, durant l'année scolaire et, à temps plein, l'été. D'autres ne travaillent que l'été. Dans certains cas, le contrat de travail de l'étudiant est à durée déterminée (du 15 mai au 15 août, par exemple). Et celui-ci reprend ses études dès septembre.

La CSST calculera alors les IRR en fonction de la réalité propre à chaque étudiant. Et elle versera l'indemnité de remplacement du revenu à partir de la 15^e journée, selon ce qui suit :

- 84 \$ par semaine jusqu'à l'âge de 18 ans.
- Un montant déterminé à partir du salaire minimum en vigueur, s'il est âgé de 18 à 21 ans.
- À partir de 21 ans, une indemnité révisée à la hausse s'il démontre à la Commission qu'il aurait gagné un revenu brut plus élevé à la fin de ses études, n'eût été de sa lésion⁵. De même, un étudiant à temps plein « a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou aurait occupé n'eût été de sa lésion, de poursuivre ses études ou d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études »⁶. Un étudiant en médecine, victime d'une lésion professionnelle, pourrait donc vous coûter cher !

Et c'est ici que ça se corse !

Vous engagez un étudiant pour l'été. Celui-ci se blesse et reçoit les IRR en fonction de son âge et de son salaire. Une fois l'été terminé (et son contrat aussi), que se passe-t-il avec cet étudiant si sa lésion n'est toujours pas consolidée et l'empêche de travailler ailleurs ? Son retour aux études n'arrête-t-il pas les IRR ?

Selon une certaine jurisprudence, « le fait que la travailleuse soit capable de poursuivre ses études après la survenance de sa lésion professionnelle ne lui fait pas perdre son droit à l'IRR puisqu'elle est, par ailleurs, incapable d'exercer son emploi de serveuse en raison de cette lésion professionnelle »⁷.

Pour certains commissaires, un étudiant n'a qu'à affirmer qu'il aurait occupé un emploi à temps partiel pour que le paiement des IRR continue (chez vous ou ailleurs !). La CLP a déjà affirmé que « ... le travailleur n'avait même pas à prouver l'existence d'un emploi à temps partiel, étant donné que sa lésion n'était pas consolidée »⁸. Certains commissaires exigent que l'étudiant fasse la preuve d'un autre emploi durant ses études⁹.

Ces décisions sont pour le moins dérangeantes. C'est pour cela que nous vous rappelons que l'employeur a le droit de proposer une assignation temporaire à un travailleur accidenté étudiant. Si celui-ci refuse l'assignation, il existe toujours la possibilité de suspendre les IRR¹⁰.

Bref, ce n'est pas parce que l'étudiant retourne aux études que le paiement des IRR va nécessairement prendre fin. Un étudiant blessé, cela peut coûter cher, évitez les mauvaises surprises et assurez-vous d'inculquer une culture de prévention dès le départ !

- 1 Source : service de la statistique de la CSST.
- 2 Source : « Jeunes et prévention. Version réalité », *Prévention au travail*, vol. 18, n° 1, 2005.
- 3 Idem à 2.
- 4 Idem à 2.
- 5 LATMP, art. 80.
- 6 LATMP, art. 79.
- 7 Chapeau et 139012 Canada inc., CALP 441, 1991.
- 8 Bissonnette et Reboitech, CALP, 1995.
- 9 Diane Gagnon et Eric Bouchard enr., CLP, 2000.
- 10 En vertu de l'article 142 de la LATMP.

Y A-T-IL DES ATYPIQUES CHEZ LES PROPRIÉTAIRES et les administrateurs ?

Depuis que les lois en santé et sécurité du travail existent, celles-ci ont toujours eu pour objet la protection des travailleurs. Et ce, autant en ce qui concerne les aspects de la prévention que de l'indemnisation en cas de lésion professionnelle. Ainsi, en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), l'employeur doit prendre les moyens pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. De la même façon, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) s'applique au travailleur victime d'une lésion professionnelle (art. 7). En parcourant ce numéro de *Convergence*, vous avez sans doute pris conscience qu'il existe des situations atypiques et que ce n'est pas tout le monde qui est un « travailleur » (donc couvert par le régime de SST). Parmi ces exceptions, nous retrouvons le propriétaire et l'administrateur. Cet article a pour but de clarifier ces « titres ».

Les notions de propriétaire et d'administrateur ne sont pas définies dans la LATMP. En fait, seul le terme « employeur » apparaît à l'article 2 de la loi.

LATMP, article 2. « Employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement [...]

Selon cette définition, un employeur est une personne. Et puisque cette personne n'est pas autrement qualifiée, il peut s'agir d'une personne physique ou d'une personne morale. Un individu (personne physique) peut donc être un employeur au sens de la LATMP. On pense ici au propriétaire unique d'une entreprise.

Pour être un employeur, cette personne doit utiliser les services d'un travailleur. Cette caractéristique fait en sorte que tant qu'il n'y a pas d'employé, il n'y a pas d'employeur.

LATMP, article 2. « Travailleur » : une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage [...]

Pour être un employeur, la personne doit aussi utiliser les travailleurs aux fins de son établissement. Elle doit donc opérer un établissement au sens de l'article 1 de la LSST.

LSST, article 1. « 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; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation.

Un particulier pourrait donc difficilement devenir l'employeur (au sens de la LATMP) du petit voisin qu'il embauche pour tondre son gazon, nettoyer sa piscine et pelleter son entrée, car la résidence de ce particulier n'est pas un établissement au sens de la LSST.

Toutefois, si l'on prend l'exemple du beau-frère qui exploite une entreprise d'informatique (son établissement). Tant qu'il n'a pas d'employé, il n'est pas considéré comme un employeur et il n'a pas l'obligation d'inscrire son entreprise à la CSST et de verser des cotisations. Mais s'il décide d'embaucher sa femme (votre sœur), il deviendra un employeur; il devra alors s'inscrire à la CSST comme le prévoit l'article 290 de la LATMP (voilà un bon sujet de discussion pour le prochain souper de famille).

LATMP, article 290. L'employeur transmet à la Commission un avis écrit de son identité et des nom et adresse de chacun de ses établissements dans les 14 jours du début de ses activités.

Dans les 60 jours du début de ses activités, il lui transmet notamment les renseignements suivants :

1° la nature des activités exercées dans chacun de ses établissements;

2° une estimation des salaires bruts qu'il prévoit payer à ses travailleurs jusqu'au 31 décembre suivant.

Au sens de l'article 290, le début des activités d'une entreprise correspond à la date d'embauche du premier travailleur.

En plus des obligations prévues à la LATMP (paiement d'une cotisation annuelle, etc.), votre informaticien de beau-frère devra aussi remplir, vis-à-vis son employée, les obligations de prévention prévues à la LSST (art. 51) et aux règlements y afférents (*Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, etc.).

Quoi qu'il en soit, qu'il ait ou non des employés, votre beau-frère (l'employeur) n'est pas un travailleur (les définitions s'opposent clairement). Il n'est pas couvert par les lois en santé et sécurité du travail. Il ne paie pas de cotisation pour lui et ne peut soumettre de réclamation à la CSST en cas de lésion professionnelle. En tant que propriétaire unique, votre beau-frère n'est donc pas assuré par la CSST.

Une option s'offre cependant à lui

La LATMP permet aux personnes qui ne correspondent pas à la définition de travailleur de s'inscrire à la CSST. C'est l'article 18 qui le prévoit.

LATMP, article 18. Le travailleur autonome, le domestique, l'employeur ou l'administrateur d'une personne morale peut s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par la présente loi.

Puisque les cas du travailleur autonome et du domestique ont été traités dans d'autres articles, concentrons-nous sur l'employeur et l'administrateur.

Selon l'article 18, votre beau-frère pourrait donc s'inscrire à la CSST, payer une cotisation annuelle et être « assuré ». C'est ce que l'on appelle une protection personnelle¹.

Le cas de l'administrateur

Dans le cas de l'administrateur d'une personne morale, la situation est un peu plus complexe. D'abord, définissons ce qu'est un administrateur. Pour la CSST, un administrateur est une personne siégeant à un conseil d'administration. Et, selon elle, il y a deux sortes d'administrateurs : l'administrateur « pur » et l'administrateur-travailleur.

L'administrateur « pur »

L'administrateur « pur » a pour seule et unique fonction de siéger au conseil d'administration d'une personne morale. Il n'occupe aucune autre fonction dans l'entreprise. Cette personne n'est pas considérée comme un travailleur. Même si elle reçoit une rémunération pour siéger au conseil d'administration, il n'y a aucune cotisation à verser et elle n'est pas assurée par la CSST. Toutefois, un administrateur « pur » peut lui aussi s'assurer à la CSST en achetant une protection personnelle. S'il agit ainsi, il sera protégé durant les activités reliées aux travaux du conseil d'administration.

À titre d'exemple, dans la Compagnie ABC inc. ci-dessous, il y a quatre administrateurs « purs » (partie gauche du tableau) : Antoine, Bernadette, Claudine et Jean. Ces personnes ne font que siéger au conseil d'administration de la compagnie.

L'administrateur-travailleur

Pour les administrateurs-travailleurs, la situation est un peu plus complexe. L'administrateur-travailleur siège au conseil d'administration et occupe, en plus, un poste rémunéré au sein de l'entreprise. Dans l'exemple ci-dessous, le vice-président des finances de la compagnie ABC inc. et les directeurs des opérations des usines A, B et C sont des administrateurs-travailleurs.

Selon le cas, ces personnes auront un statut différent car, pour la CSST, il y a deux types d'administrateur-travailleur.

Pour déterminer le statut d'un administrateur-travailleur, il faut d'abord savoir si ces personnes sont ou non des « officiers » du conseil d'administration. Les « officiers » sont les personnes occupant les postes suivants au sein du conseil d'administration : président, vice-président, secrétaire et trésorier.

Les administrateurs-travailleurs qui ne sont pas des « officiers » ont un double statut. Cette situation s'applique à Paul, Sylvie et Marc. Ils sont des travailleurs lorsqu'ils exécutent leurs tâches au sein de l'entreprise. Ils sont couverts par la CSST durant ces fonctions et la compagnie doit verser des cotisations sur le salaire qui leur est versé. Pour leurs fonctions au sein du conseil d'administration, ils sont considérés comme des administrateurs. La compagnie ne paie pas de cotisation sur la rémunération reçue à titre d'administrateur; ils ne sont donc pas assurés durant ces fonctions à moins d'acheter une protection personnelle !

Pour déterminer le statut des « officiers » du conseil d'administration, il faut utiliser une autre caractéristique. Les administrateurs-travailleurs qui sont « officiers » au conseil d'administration et dont les fonctions exercées au sein de l'entreprise leur permettent, entre autres, de signer, au nom de la compagnie, ne sont pas des travailleurs et ne sont pas couverts. Leur statut se compare à celui de l'administrateur « pur ».

Dans l'exemple précité, Grégoire est visé par cette situation. Dans ses fonctions de vice-président finances, il peut agir au nom de la personne morale. Il exerce donc des fonctions

de direction et de contrôle. Il est considéré comme un administrateur « pur » et la compagnie ne paie pas de cotisation, ni sur son salaire ni sur sa rémunération d'administrateur. Il n'est évidemment pas assuré par la CSST, à moins de se munir d'une protection personnelle.

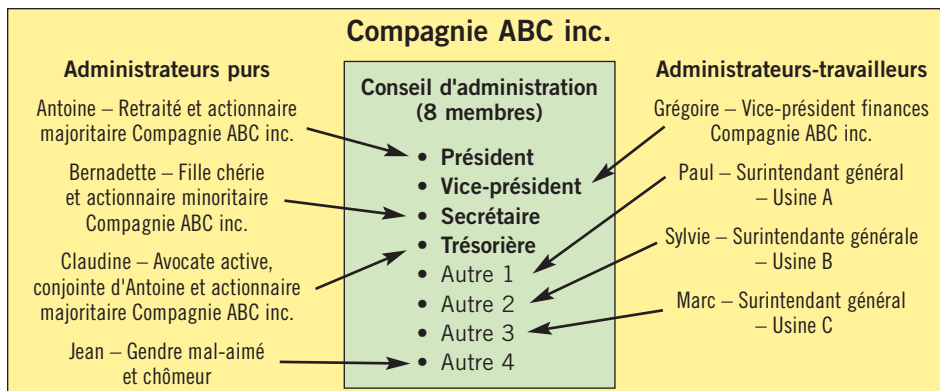
Les « officiers » n'assumant pas de fonctions de direction et de contrôle au sein de l'entreprise sont considérés de la même façon que Paul, Sylvie et Marc du paragraphe précédent.

Relativement aux administrateurs-travailleurs, l'approche retenue par la CSST vise à exclure les véritables dirigeants de l'entreprise. Toutefois, il n'est pas possible d'exclure le salaire des travailleurs nommés au conseil d'administration qui, dans les faits, n'ont aucun pouvoir réel.

À l'affiche bientôt

Malgré tout, des problèmes subsistent avec ces notions. À titre d'exemple, une personne qui répond à la définition d'administrateur « pur », de la Commission, qui se blesse alors qu'elle exécute une tâche dans l'entreprise pourrait déposer une réclamation à la CSST, à titre de travailleur.

La plupart des intervenants s'entendent sur la nécessité de clarifier les règles pour éviter ces situations de double statut. Une résolution à ce sujet a d'ailleurs été adoptée par le conseil d'administration de la CSST, au printemps 2004. Il a alors été proposé que la LATMP soit modifiée afin que seules les personnes détenant 20 % ou plus des actions, permettant d'élire les membres du conseil d'administration de la personne morale qui les emploie, soient exclues de la définition de travailleur. Ces personnes devraient éventuellement souscrire une protection personnelle si elles désirent être protégées par la loi. Au moment d'écrire ces lignes, les discussions se poursuivent à ce sujet. À suivre !



1 Pour en savoir plus sur la protection personnelle, consultez le site Internet de la CSST : www.csst.qc.ca

ÊTRE DANS L'CHAMP, ÇA CHANGE PAS LE MONDE, sauf que...

Le champ d'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) est comparable à la diversité des numéros de tirage d'une *lotto 6/49* : il y a des numéros exclus, des gagnants, des perdants, des extras et des complémentaires...

Si votre dotation sort un tant soit peu de l'ordinaire, vous pourriez être mêlé à une situation qui semble issue d'un jeu de hasard, mais qui est, en fait, un choix législatif délibéré. Voyons quelques-unes de ces situations.

Les exclus

Tout d'abord, certaines catégories de personnes ne se qualifient pas à titre de *travailleur* : ce sont les exclus. Celles-ci sont précisées à l'article 2 de la LATMP, ce sont :

- le domestique engagé par un particulier, moyennant rémunération, qui effectue des travaux ménagers, dans le logement de ce particulier ou qui garde un enfant, un malade, une personne âgée ou handicapée, alors qu'il réside dans ce logement;
- la personne physique engagée par un particulier comme gardienne (d'un malade, d'un enfant, d'une personne âgée ou handicapée) et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier;
- l'athlète professionnel, dont le sport constitue sa principale source de revenus.

Avez-vous saisi la subtilité du cas de la gardienne ? Son lieu de résidence va déterminer dans quelle catégorie d'exclus elle se retrouvera. Et alors ? Est-ce du pareil au même ? Pas vraiment, parce que l'exclusion n'est pas étanche mur à mur. Certains exclus peuvent bénéficier des avantages légaux de la LATMP, c'est comme un *extra*.

Les extras

La gardienne qui se qualifie à titre de domestique jouit alors de la possibilité extraordinaire qu'a le domestique de devenir un *extra*.

La LATMP prévoit qu'un domestique (tout comme le travailleur autonome) peut s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par la loi (art. 18). Ou encore, s'il est membre d'une association de domestiques, il peut se voir inscrire par cette dernière à la Commission (art. 19).

Les complémentaires

La loi prévoit une série de cas particuliers de personnes pouvant être assimilées à des *travailleurs*. Ce sont des personnes qui ne pourraient pas, autrement, être couvertes par la loi mais qui, grâce à des articles *complémentaires*, peuvent l'être.

Parmi ces inclus complémentaires, il y a des personnes qui exécutent des travaux dans le cadre d'une panoplie de programmes sociaux.

Le complémentaire « 11 »

L'article 11 prévoit le cas de la personne qui exécute des travaux compensatoires en vertu du *Code de procédure pénale*, pour payer une amende. C'est aussi le cas de la personne sous ordonnance de probation qui, au lieu d'être incarcérée, exécute des heures de service communautaire en vertu de la *Loi sur les services correctionnels*. Le gouvernement du Québec est réputé être l'employeur et le ministère de la Sécurité publique défraie les cotisations à la CSST.

C'est aussi le cas d'une personne participant à une mesure d'aide à l'emploi dans le cadre d'un programme de réinsertion au travail et de création d'emploi pour personnes assistées sociales. Elle exécute un travail ou est en formation chez un employeur, sans rémunération, mais continue de recevoir des prestations de la Sécurité du revenu. Le gouvernement du Québec est réputé être l'employeur et le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille défraie les cotisations à la CSST.

Mais, attention, la loi fait une distinction avec le travail exécuté dans le cadre d'une mesure ou d'un programme de subvention salariale sous la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le cas s'est présenté pour une municipalité qui avait à son emploi un journalier subventionné dans le cadre d'un programme d'aide à l'intégration à l'emploi (PAIE), un projet qui nécessite un partenaire employeur¹.

Dans le cadre d'un litige portant sur l'imputation du coût des prestations d'une lésion professionnelle, la municipalité alléguait ne pas être l'employeur du travailleur accidenté, ce dernier devant être considéré à l'emploi du gouvernement, son salaire étant payé par le biais d'une subvention versée à la municipalité. La CLP a plutôt décidé qu'il y avait un lien employeur-employé entre la municipalité et le travailleur : la municipalité l'a embauché, lui a fourni les outils de travail, a utilisé ses services aux fins de son établissement, lui a versé un salaire et a assumé les avantages sociaux reliés à la rémunération. Pour la CLP, le fait que l'employeur recevait une subvention gouvernementale pour le salaire de ce travailleur ne changeait pas cette relation; elle a rappelé que l'article 11 de la loi vise à conférer le statut de travailleur à des personnes qui ne se le verraient pas reconnaître autrement.

Le complémentaire « 12 »

Lors d'un sinistre réel ou imminent qui met en jeu la sécurité civile et que les mesures d'urgence sont décrétées soit par la municipalité, au niveau local ou, par le gouvernement, au niveau national, il arrive que l'autorité concernée requière l'aide de toute personne en mesure d'assister les effectifs déployés.

La personne qui apporte gratuitement son aide pour l'application de mesures d'intervention ou de rétablissement, lors d'un événement visé à la *Loi sur la sécurité civile*, et que son aide a été requise expressément, sera considérée être un travailleur du gouvernement ou de l'autorité responsable, selon l'article 12.

¹ Corporation municipale de Marsoui, CLP, 146195-01C-0009, 2003-03-26.

Même chose si elle participe à une activité de formation en matière de mesure d'urgence instituée, organisée ou approuvée par le ministère de la Sécurité publique.

Le complémentaire « 12.0.1 »

Lors d'un sinistre ou d'une autre situation d'urgence, les pompiers peuvent prendre et ordonner une panoplie de mesures nécessaires pour combattre un incendie, rendre un lieu sécuritaire ou porter secours. Lorsque les pompiers ne suffisent pas à la tâche, l'autorité qui les dirige peut accepter ou requérir l'aide de toute personne en mesure de les assister.

La personne qui, lors d'un sinistre, assiste les pompiers d'un service municipal de sécurité incendie, alors que son aide a été acceptée expressément ou requise en vertu de la *Loi sur la sécurité incendie*, peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une protection en cas de lésion consécutive à cette assistance. Cette personne n'est pas un pompier volontaire.

D'autres complémentaires dans le boulier des ententes

La loi permet à la Commission de conclure des ententes avec un ministère ou un organisme du gouvernement et un autre gouvernement en vue de l'application des lois et des règlements qu'elle administre. Ces ententes doivent répondre aux formalités prévues à l'article 170 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Et des ententes, elle en fait. Les personnes visées par celles-ci pourront être considérées comme travailleurs à l'emploi du gouvernement, de l'organisme concerné ou de la personne morale.

Le complémentaire « 16 »

Une personne qui accomplit un travail, dans le cadre d'un projet d'un gouvernement, peut être considérée un travailleur à l'emploi de ce gouvernement, d'un organisme ou d'une personne morale, selon les conditions prescrites.

Un exemple est celui des personnes inscrites au « Programme Chèque-Emploi-Service » du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS). Le CLSC évalue les besoins d'un usager (bénéficiaire) pour un service de maintien à domicile. Le MSSS lui verse une allocation directement pour embaucher un travailleur offrant des services d'aide à domicile. L'usager peut choisir de recourir aux services d'une entreprise privée ou à ceux prodigués par une personne inscrite au programme.

Les travailleurs inscrits à ce programme sont considérés, par la CSST, comme étant à l'emploi du gouvernement du Québec, en vertu d'une entente intervenue entre la CSST et le MSSS. Advenant un accident qui surviendrait en prodiguant des soins à un usager, un travailleur serait indemnisé, et le MSSS assumerait le paiement de l'indemnité de remplacement du revenu pour toute la durée d'une incapacité de travail.

Plusieurs autres programmes gouvernementaux font l'objet d'ententes avec la CSST, par exemple :

- les classes d'entraînement des danseurs professionnels sous la responsabilité du ministère de la Culture et des Communications;
- le programme de réadaptation en milieu de travail de la SAAQ;
- les stages hors Québec dans les Amériques de l'Office Québec-Amériques pour la jeunesse.

Le complémentaire « 17 »

L'entente à laquelle réfère l'article 17 a été conclue entre le ministre du Travail et la CSST. En vigueur depuis 1989, elle a pour objet d'assurer que les fonctionnaires fédéraux bénéficient des avantages et des droits que prévoit la LATMP; ils sont soumis aux conditions et aux obligations imposées par cette loi.

Cette entente ne règle pas les conflits entre la loi fédérale et la loi provinciale, et les tribunaux doivent régulièrement se pencher sur des contestations fondées sur les discordances entre les deux lois.

La loi ne laisse décidément rien au hasard.

LE TRAVAIL À L'ÉTRANGER

et les étrangers au travail

Les employeurs payent une cotisation à la CSST pour « couvrir » leurs employés en cas de lésion professionnelle. Dans la grande majorité des cas, la lésion professionnelle surviendra au Québec et ne posera aucun problème particulier. Mais qu'en est-il des travailleurs qui doivent se rendre dans d'autres provinces canadiennes ou, encore, dans d'autres pays aux fins du travail ? Sont-ils protégés en cas d'accident ? Et les étrangers qui entrent dans votre établissement, sont-ils « couverts » par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* ?

La lésion qui survient au Québec

Le principe général d'application de la LATMP se trouve à l'article 7 de la loi :

« La présente loi s'applique au 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 lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée. »

Cette disposition vise la très grande majorité des lésions professionnelles et, en définitive, elle requiert :

- un travailleur (selon la définition donnée à ce terme à la LATMP)
- une lésion professionnelle (c'est-à-dire un accident du travail ou une maladie professionnelle, incluant une rechute, récurrence ou aggravation)
- l'accident survient au Québec ou la maladie est contractée au Québec
- l'employeur a un établissement au Québec

À noter qu'un travailleur peut donc être domicilié à l'extérieur du Québec (en Ontario par exemple) et voir la LATMP s'appliquer à son cas en vertu de l'article 7.¹

Ainsi, la situation d'un travailleur résidant en Ontario, qui travaille à Hull pour une entreprise qui y possède un établissement (même si le siège social de l'entreprise est à Toronto), et qui se blesse au travail est régie par la LATMP.²

D'autre part, en ce qui concerne la survenue d'une rechute, récurrence ou aggravation (RRA),

il suffit que la lésion initiale ait été reconnue en vertu de la LATMP pour qu'elle soit acceptée en vertu de cette loi³ même si la RRA se déclenche ailleurs qu'au Québec. À l'inverse, une rechute, récurrence ou aggravation qui se produit au Québec, d'une lésion initiale reconnue en Saskatchewan, ne permet pas l'application de la LATMP⁴.

La lésion professionnelle hors Québec

Lorsqu'un travailleur doit se rendre à l'extérieur du Québec pour son travail, il demeurera « couvert » par la LATMP si les conditions de l'article 8 de la LATMP sont remplies. Cette disposition de la loi vise deux situations distinctes.

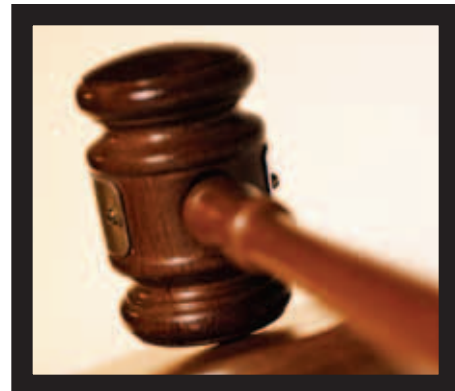
D'abord, le premier paragraphe de l'article 8 vise le cas d'un travailleur, domicilié au Québec qui subit, à l'extérieur du Québec, un accident de travail ou contracte une maladie professionnelle. La loi prévoit que si l'employeur en question a un établissement au Québec, une telle lésion sera visée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Par exemple, si votre entreprise envoie un travailleur livrer du matériel aux États-Unis ou, encore, recevoir de la formation en Alberta, ou conclure un contrat en Australie et qu'il y subit un accident du travail, c'est la LATMP qui s'appliquera puisque :

- le travailleur a subi une « lésion professionnelle »
- le travailleur est domicilié au Québec
- l'employeur a un établissement au Québec⁵

Par contre, en l'absence de l'un ou l'autre des éléments requis au paragraphe 1 de l'article 8 (ci-dessus), la LATMP ne peut alors prendre en compte la réclamation du travailleur. Par exemple, on a déclaré la LATMP inapplicable à un travailleur résidant au Québec, blessé lors d'un événement en Italie puisque l'employeur en question n'avait pas d'établissement au Québec.⁶

De même, la LATMP ne s'applique pas à une réclamation d'un travailleur qui réside en Ontario et qui subit un accident du travail aux États-Unis, même si son employeur a un établissement au Québec⁷. En l'espèce, on a également jugé que l'entente interprovinciale



existant entre le Québec et l'Ontario n'avait pas pour effet de créer une exception au principe d'application de l'article 8 de la LATMP; c'est donc dire que les critères d'admissibilité prévus à cet article devaient être rencontrés pour qu'une lésion soit indemnisable.

Le deuxième paragraphe de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* vise le cas des travailleurs « affectés » à l'étranger par un employeur pour une longue période de temps. Par exemple, votre entreprise met sur pied une filiale européenne et vous y envoyez quelques travailleurs québécois pour des contrats de deux ans.

Dans une telle situation, vos employés « transférés » en Europe demeurent couverts par la LATMP. En effet, le paragraphe 2 de l'article 8 de la LATMP précise que :

« Cependant, si le travailleur n'est pas domicilié au Québec, la présente loi s'applique si ce travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation hors du Québec, la durée du travail hors du Québec n'excède pas cinq ans au moment où l'accident est survenu ou la maladie a été contractée et son employeur a alors un établissement au Québec. »

(Nos soulignés)

Même si la LATMP s'applique aux cas visés par l'article 8, il faut comprendre que l'accident survient à l'extérieur du Québec, ce qui peut poser des problèmes d'ordre pratique à la CSST et aux employeurs concernés. Aussi, la CSST a adopté plusieurs ententes de coopération avec

divers pays afin de faciliter la gestion de ce type de lésions, notamment avec la France, l'Italie, la Suède, le Portugal, la Norvège, la Grèce, le Luxembourg, la Finlande et le Danemark. En cas de lésion, les services médicaux et autres prestations de cette nature seront fournis par ces pays au travailleur blessé, frais qui seront facturés à la CSST. Celle-ci assumera le versement des prestations de remplacement du revenu et, évidemment, toutes les sommes déboursées pour la lésion seront imputées au dossier de l'employeur concerné.

Et l'assurance privée, qu'en est-il ?

Même si la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* peut s'appliquer lors d'une lésion subie par un travailleur hors du Québec, par le biais de l'article 8, encore faut-il qu'il s'agisse d'une « lésion professionnelle ». Hormis ces cas, un travailleur n'est pas toujours couvert et en tout lieu. Par exemple, si votre employé « transféré » à votre usine de Détroit pour deux ans se blesse pendant ses vacances, alors qu'il fait du rafting sur la rivière Niagara, l'on ne pourra parler d'un « accident du travail ». En conséquence, un régime d'assurance salaire « privé » devrait être envisagé pour tout ce qui ne concerne pas la prestation de travail.

Les « travailleurs étrangers » au Québec

Si, à l'inverse, c'est votre « siège social » de Munich qui vous envoie trois de ses travailleurs, pour faire un stage dans votre établissement de Laval, et qu'un d'entre eux se blesse au travail, sera-t-il couvert ? Dans la mesure où ces gens demeurent des « travailleurs » de l'employeur (du siège social), la LATMP ne pourra être appliquée en leur faveur, l'article 7 étant alors inapplicable. Il devient alors important de s'assurer que ces gens sont « couverts » dans leur pays d'origine, soit par une loi, soit par une assurance.

D'ailleurs, pour être un « travailleur » au sens de la LATMP, les tribunaux ont reconnu à plusieurs reprises qu'il faut avoir le droit de travailler au Canada, c'est-à-dire de posséder un permis de travail valide, en vertu de la *Loi sur l'immigration*. En effet, il ne saurait être question d'être un « travailleur » au sens de la définition qu'en donne la LATMP si l'on ne retrouve pas un « contrat de louage de service » valide, c'est-à-dire « légal » avec un « employeur ». À ce sujet, nous vous référons à la page 19 de ce *Convergence*.

Conclusion

Le législateur a donné une portée territoriale très large à la LATMP, en « couvrant » les travailleurs d'employeurs québécois même à l'extérieur du Québec, en cas de lésions professionnelles. Pour tout ce qui ne touche pas le travail, cependant, les employeurs ont tout intérêt à « assurer » leurs employés lorsqu'ils doivent se rendre à l'étranger. *Après tout, y'a pas que le travail dans la vie !*

- 1 Stewart c. Commonwealth Plywood Ltée, 257187-07-0503, 06-07-2005.
- 2 Fiset c. Équipement d'aiguille CRV Ltée, 158189-62C-0104, 17-10-2001.
- 3 Khan c. Canadien Pacifique, 015021-62-8910, 14-05-1992; Paradis c. Coca-Cola Ltée 014731- 60-8909, 08-01-1993; Cloutier c. René-Paul Lambert et fils, 186594-71-0206, 29-01-2003.
- 4 Plante c. Tapis Montmagny enr., 175353-03B-0110, 11-07-2002.
- 5 De nombreuses décisions appliquent ces principes. Voir, par exemple : Boucher c. Société Sofati Soconav, 1991 CALP 906, 05-08-1991.
- 6 Dupont c. Aerotech 2414-5849 Québec inc., 1994 CALP 250, 14-12-1993; F.A. Tucker Canada Ltée c. Dufour, 1994 CALP 1159,14-06-1994; Caux c. CSST, 153971-03B-0101, 23-04-2001.
- 7 Soucy c. Martrans Express, 2001, CLP 384, 27-07-2001; révision judiciaire rejetée 02-05-2002; appel à la Cour d'appel accueilli, 30-06-2005, et dossier retourné à la Cour supérieure.



Sous-traitance : responsabilités en SST du donneur d'ouvrage

Vous avez recours à la sous-traitance ou à l'impartition pour un projet de réparation, un contrat de nettoyage, des travaux de construction ou de réaménagement. Vous voulez connaître la responsabilité de votre entreprise en SST lorsqu'elle accorde des contrats. Profitez alors du séminaire *Sous-traitance : responsabilités en SST du donneur d'ouvrage* que le Centre patronal offre. Vous y apprendrez les différentes formes de sous-traitances; l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et les règlements y afférents; les aspects financement et indemnisation; la problématique particulière du « chantier de construction » et la notion de maître d'œuvre.

Pour vous inscrire : www.centrepatronalsst.qc.ca

AVEZ-VOUS DIT bénévole ET travailleur ?

Au Québec, plus d'un million de personnes apportent, en cours d'année, une contribution bénévole à la collectivité, par le biais de divers organismes. Pensons aux bénévoles accompagnant les personnes hospitalisées, à ceux qui s'occupent d'une ligue de hockey *pee-wee* ou au pompier volontaire bénévole. Cette forme de travail n'est pas exceptionnelle. Le Secrétariat à l'action communautaire autonome du Québec évalue cette contribution à 180 millions d'heures par année, soit une moyenne de 159 heures consacrées par chaque bénévole annuellement. Beaucoup de temps donc et beaucoup de travail ! Est-ce que le régime de SST québécois permet de protéger les travailleurs bénévoles en cas d'accidents ?

Une protection facultative

D'entrée de jeu, les travailleurs bénévoles sont exclus de la définition de travailleur dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), puisqu'ils n'ont pas de contrat de travail et qu'il y a absence de rémunération.

Toutefois, le législateur a prévu, à l'article 13 de la LATMP, que les bénévoles peuvent être considérés comme des travailleurs sous certaines conditions :

- le travail est fait avec l'accord de la personne qui utilise ses services
- la personne qui utilise les services du bénévole transmet à la CSST une déclaration sur les éléments suivants :
 - la nature des activités exercées dans l'établissement;
 - la nature du travail effectué bénévolement;
 - le nombre de personnes qui effectuent bénévolement un travail... ou qui sont susceptibles de le faire;
 - la durée moyenne du travail effectué bénévolement;
 - la période pour laquelle la protection est demandée.

Il revient donc à l'entreprise ou à l'organisme qui retient les services de bénévoles de choisir si elle désire leur offrir la couverture d'assurance gérée par la CSST. Si tel est le cas, l'organisation doit en aviser la Commission par écrit.

Demandez-le n'importe quand

Pour accorder à vos bénévoles la protection de la LATMP, vous devez remplir le formulaire prévu à cet effet¹. Une entreprise ayant déjà des bénévoles inscrits à la CSST le recevra automatiquement avec la *Déclaration des salaires*. Sinon, le formulaire peut être rempli n'importe quand pendant l'année. Le site Internet de la CSST offre le formulaire et fournit des instructions. Retenons certains éléments importants.

- ✓ Vous devez choisir la période pour laquelle la protection est demandée durant l'année civile, avec la possibilité de la prolonger jusqu'au 15 mars de l'année suivante.
- ✓ Si le travail effectué par vos bénévoles n'est pas visé par les unités de classification attribuées à votre entreprise, il sera nécessaire de décrire les activités exercées.
- ✓ Il faut déterminer le nombre de bénévoles à protéger, en gardant à jour la liste de ceux-ci et le nombre d'heures travaillées par chacun d'eux.
- ✓ Vous calculez, sur la base du salaire horaire minimum² et du nombre total d'heures prévues pour l'ensemble des bénévoles, le montant servant à l'établissement de la prime.

Ainsi, c'est à partir de votre taux de cotisation et du total des sommes déclarées que la CSST calcule la prime d'assurance pour ces bénévoles.

Une protection complète... ou presque

Lorsqu'un bénévole est inscrit à la CSST, la LATMP s'applique en cas d'accident du travail. Ainsi :

- ✓ des indemnités de remplacement de revenu (IRR) sont versées s'il y a incapacité à travailler. Si le bénévole occupe un emploi rémunéré dans une autre organisation, il recevra 90 % du revenu net de son emploi habituel. Par ailleurs, s'il est sans emploi, il recevra 90 % du revenu net calculé en fonction du salaire minimum. L'IRR dépend donc de son statut sur le marché du travail;

- ✓ il a droit à l'assistance médicale;
- ✓ il a droit aux programmes de réadaptation s'il a une atteinte permanente.

Tous les frais afférents à la lésion seront imputés au dossier de l'employeur qui l'a inscrit.

Notez que le droit au retour au travail ne s'applique pas au travailleur bénévole. De même, une travailleuse bénévole n'a pas droit au programme *Pour une maternité sans danger*.

Évitez les problèmes : faites de la prévention !

Prévenir les lésions dans un milieu de travail n'est pas valable seulement pour vos travailleurs rémunérés. En effet, les règles de l'art en prévention s'appliquent à tous ceux qui exécutent des activités dans votre organisation, particulièrement s'ils sont exposés à différents dangers.

Ainsi, avec vos bénévoles, il serait très avisé de :

- ✓ les informer des risques reliés à leurs tâches;
- ✓ les former sur les méthodes sécuritaires pour effectuer ces tâches;
- ✓ leur présenter les règles de sécurité et les procédures d'urgence;
- ✓ les encadrer et les *coacher* dans leur travail.

Les bénévoles qui travaillent dans votre entreprise sont sûrement très utiles. Quelle bonne raison de les protéger !

¹ Formulaire intitulé : *Demande de protection des travailleurs bénévoles* (www.csst.qc.ca/portail/fr/formulaires/DPTB.htm)

² Au moment d'écrire ces lignes, le salaire horaire minimum était de 7,60 \$, et ce, depuis le 1^{er} mai 2005.



■ QUESTION/RÉPONSE

L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Juanito, un jeune colombien immigrant, travaille dans votre entreprise manufacturière depuis maintenant huit mois. Malheureusement, celui-ci se blesse sérieusement à l'épaule à la fin de son quart de travail et décide de faire une réclamation à la CSST. Sera-t-il indemnisé par la CSST ?

Pour qu'un accident de travail soit indemnifiable, il faut que le réclamant soit considéré comme un « travailleur » au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). L'article 2 de la loi définit le terme « travailleur » comme suit :

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

- du domestique;
- de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant...;
- de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus.

Ainsi, un contrat de louage de service, peu importe sa forme, est un élément essentiel pour établir une relation employeur-travailleur au sens de la loi. Aussi, pour être en mesure de travailler ou de conserver un emploi au Canada, il faut qu'une personne (à l'exception naturellement d'un citoyen canadien ou d'un résident permanent) soit titulaire d'un permis de travail valide.

Or, si un travailleur immigrant se blesse au travail et s'il ne possède pas de permis de travail valide en vertu de la *Loi sur l'immigration de 1976*, le contrat de travail le liant à l'employeur est un contrat illégal, donc contraire à l'ordre public. Conséquemment, le réclamant

sans-papiers valides n'est pas un travailleur au sens de la loi; il ne peut donc bénéficier des avantages prévus par la LATMP, car il n'est pas couvert par cette loi à ce moment précis¹.

En ce qui concerne *Juanito*, son permis de travail avait été émis pour une période déterminée, mais il avait bien pris soin de remplir une demande de renouvellement pour demeurer avec un permis valide. Sa réclamation pour lésion professionnelle serait donc recevable.

¹ Voir à cet effet Laur et Verger Jean-Marie Tardif inc., CALP 510, 1992; Boulaajoul et ferme M.S. Nadon enr., CALP 1540, 1994; Berisha et Le Milsa, 220607-72-0311, 2004-05-25.

Nouvelles interdictions de fumer Informez-vous !

La *Loi modifiant la Loi sur le tabac*, adoptée le 16 juin 2005, prévoit une série de mesures visant à protéger plus efficacement la santé de la population québécoise contre les dangers de l'exposition à la fumée de tabac dans l'environnement. La date d'entrée en vigueur de la majorité des modifications est fixée au **31 mai 2006**.

Parmi les nouvelles mesures, mentionnons :

- interdiction de fumer dans un véhicule transportant deux personnes ou plus et obligatoirement utilisé dans le cadre d'un travail;
- interdiction de fumer à l'extérieur dans un rayon de neuf mètres de toute porte menant directement à un établissement de santé et de services sociaux, à un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire (cégep ou université), ainsi que là où se déroulent des activités destinées aux mineurs.

D'autres mesures vous concernent peut-être...

Les enfants de vos employés ont-ils accès à une garderie sur les lieux de travail ? Si oui, sachez qu'à compter du 1^{er} septembre 2006, il sera interdit de fumer sur le terrain de l'établissement où se situe la garderie pendant les heures où s'y trouvent les enfants.

Avez-vous aménagé un fumoir fermé et ventilé dans votre usine ? Vos dirigeants et vos employés pourront l'utiliser jusqu'au 31 mai 2008. Après cette date, tous devront fumer à l'extérieur puisqu'il sera interdit de fumer dans l'ensemble des établissements. Vous devrez alors trouver une autre vocation à votre local !

Pour des renseignements sur les différentes mesures relatives à l'usage du tabac :
ligne sans frais, 1 877 416-8222 ou www.msss.gouv.qc.ca/loi-tabac



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

TÉLÉPHONE : (514) 842-8401
TÉLÉCOPIEUR : (514) 842-9375
www.centrepatronalsst.qc.ca