

 <p>Yukon Workers' Compensation Health and Safety Board</p>	Partie :	<b>Droit à indemnisation</b>		
	Approbation du Conseil d'administration	<i>Original signé par le président</i>	Date d'entrée en vigueur :	<b>1<sup>er</sup> juillet 2009</b>
	Numéro :	<b>EN-01</b>	Dernière révision :	
	Ordonnance du Conseil d'administration :		Date de révision :	

## SURVENIR DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI

### GÉNÉRALITÉS

Le droit à indemnisation est accordé lorsqu'une lésion survient du fait et au cours de l'emploi. Ceci signifie que la lésion découle de la nature, des conditions ou des obligations de l'emploi et qu'elle survient à un moment, dans un lieu et dans une situation compatibles avec l'emploi.

### BUT

La présente politique se concentre sur les principes établis qui ont évolué afin de définir la notion de « survenir du fait et au cours de l'emploi » au sein du système d'indemnisation.

### DÉFINITIONS

1. **Survenir du fait de l'emploi** : signifie qu'un lien de causalité existe entre les conditions du travail devant être exécuté et la lésion résultante.
2. **Au cours de l'emploi** : signifie que la lésion est liée à l'emploi du travailleur quant au moment, au lieu et à l'activité, qui sont compatibles avec les obligations et les attentes de cet emploi.
3. **Lésion** : s'entend :
  - a) d'une lésion découlant d'un événement ou d'une série d'événements et occasionnée par une cause physique ou naturelle,
  - b) d'une lésion découlant d'un acte volontaire et intentionnel qui n'est pas le fait du travailleur,

## EN-01 « survenir du fait et au cours de l'emploi »

- c) d'une incapacité, exclusion faite de l'incapacité entraînée par un stress mental ou causée par un stress mental qui n'est pas un stress post-traumatique,
- d) d'une maladie professionnelle, dont une maladie provoquée par des causes et des conditions particulières ou propres à un métier ou à une profession donnée ou particulières à l'emploi concerné, exclusion faite d'une maladie normale de la vie, (par exemple, une grippe, un rhume, des changements dégénératifs normaux)
- e) du décès causé par une lésion.

**4. Intoxication:** le travailleur est sous l'influence de l'alcool, de la drogue et/ou fait un usage abusif de médicaments.

**5. Se retirer du cours de l'emploi :** se retire du cours de son emploi le travailleur qui s'écarte distinctement des obligations et/ou des attentes inhérentes à ses tâches pour des motifs personnels ou qui commet une faute grave et volontaire.

**6. Faute grave et volontaire :** acte délibéré et intentionnel du travailleur qui témoigne d'indifférence à l'égard de la sécurité ou de conséquences que le travailleur aurait raisonnablement dû reconnaître comme susceptibles de causer une lésion corporelle et, partant, est réputé avoir été effectué en vue de recevoir une indemnité.

## PRÉVENTION

Il peut arriver qu'un risque/incident au lieu de travail ait fait courir au travailleur un risque élevé d'infection (par exemple, VIH, hépatite, méningite, tuberculose, et autres). Bien que le travailleur n'ait pas subi de lésion liée au travail, la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon (la « Commission ») peut juger que certaines mesures préventives (telle la prophylaxis post-exposition) sont indemnifiables.

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Pour être acceptée, la demande d'indemnisation doit répondre aux critères suivants :

1. le travailleur accidenté doit être un « travailleur » au sens de la *Loi sur les accidents du travail*, L.Y. 2008 (la « Loi »);
2. l'emploi du travailleur doit être dans une industrie qui relève du champ d'application de la *Loi*;
3. le travailleur doit avoir subi une lésion;

\_\_\_\_\_  
président

4. la lésion doit être liée au travail : elle doit être survenue du fait et au cours de l'emploi du travailleur.

## 1. Survenir du fait de l'emploi

La lésion survient du fait de l'emploi lorsqu'existe un lien de causalité entre les conditions du travail devant être exécuté et la lésion résultante.

Le lien entre le risque professionnel causal et la lésion devrait être direct, objectivement vérifiable et se fonder sur la relation employeur-employé. La lésion ne survient pas du fait de l'emploi si elle est causée par un risque auquel l'employé aurait aussi bien été exposé en dehors de son emploi.

Lorsqu'elle tranche une demande, la Commission tient compte, au cas par cas, de divers critères, notamment :

- a) le fait que la lésion est survenue pendant que le travailleur exécutait une tâche au profit de l'employeur;
- b) le fait que la lésion est survenue pendant que le travailleur exécutait une tâche selon les directives de l'employeur;
- c) le fait que la lésion est survenue pendant que le travailleur utilisait de l'équipement ou des matériaux fournis par l'employeur;
- d) le fait que la lésion résulte d'une activité de l'employeur ou d'un autre travailleur;
- e) le fait que l'activité était une part acceptée ou tolérée de l'environnement de travail.

## 2. Maladies contagieuses

Pour qu'une maladie contagieuse soit indemnisable, d'une part, la nature même de l'emploi doit comporter un risque inhérent de contracter la maladie qui a eu une importance causale et, d'autre part, selon le cas :

1. il existe un risque d'exposition **considérablement plus grand** que celui que court le grand public;
2. il s'agit d'une **sorte de maladie** à laquelle le grand public n'est pas ordinairement exposé.

Le travailleur n'a pas droit à indemnisation du seul fait qu'il a contracté la maladie pendant qu'il était au cours de son emploi.

Par exemple, une demande d'indemnisation pour méningite peut être acceptée à l'égard d'un fournisseur de soins de santé qui traitait un patient atteint de méningite. Dans ce cas, la nature même de l'emploi comportait un risque de contracter la maladie. À l'inverse, la demande ne serait pas acceptée à l'égard d'un travailleur d'une collectivité en proie à une épidémie de méningite. La maladie serait vue comme un problème de santé publique.

### 3. Se retirer du cours de l'emploi

Les travailleurs qui se retirent du cours de l'emploi par leur fait même n'ont pas droit à indemnisation. Sont réputées des actions qui indiquent que le travailleur se retire du cours de son emploi par son fait même, notamment, les actions suivantes :

- a) les activités qui sont exclusivement de nature personnelle;
- b) les actes criminels;
- c) l'intoxication, lorsque la consommation d'alcool ou l'usage de drogue n'est pas permis ou toléré par l'employeur et que l'intoxication est un facteur contributif important de l'incident. Toutefois, une lésion ne cesse pas d'être réputée survenue du fait et au cours de l'emploi pour la seule raison qu'un autre facteur extrinsèque à l'emploi a lui aussi une importance causale. À titre d'exemple, les lésions résultent souvent d'une inattention causée par la nausée, la dépression, le manque de sommeil ou une variété d'autres facteurs; malgré cela, elles peuvent tout de même donner lieu à compensation<sup>1</sup>;
- d) la lésion intentionnelle et auto-infligée;
- e) la bagarre, si le travailleur en est l'instigateur ou que le motif est purement personnel sans aucun lien avec l'emploi;
- f) les bousculades.

---

<sup>1</sup> Les travailleurs et les employeurs ont l'obligation de veiller à ce que tous les travailleurs ne soient pas sous l'influence de l'alcool ou de drogue lorsqu'ils exécutent les obligations et/ou les attentes de leur emploi ou lorsqu'ils sont présents au lieu de travail.

#### 4. Au cours de l'emploi

Le travailleur est réputé au cours de son emploi à partir de son entrée dans l'établissement de l'employeur pour commencer son quart de travail jusqu'à son départ de ces lieux. Les déplacements courants pour se rendre au travail et en revenir ne sont pas réputés survenir au cours de l'emploi. L'annexe A, qui fait partie de la présente politique, donne des exemples de questions ou de scénarios courants relativement à la notion de « au cours de l'emploi », sans toutefois en être une liste exhaustive.

#### 5. Présomption

Afin de déterminer si une lésion est liée au travail, le décideur doit apprécier la preuve et décider si la lésion est survenue à la fois du fait **et** au cours de l'emploi du travailleur. Toutefois, dans certains cas, il n'est pas possible d'obtenir une preuve suffisante afin de déterminer si la lésion est survenue **à la fois** du fait et au cours de l'emploi du travailleur. La présomption (prévue à l'article 17 de la *Loi*) assure l'indemnisation du travailleur dans les cas où le décideur peut conclure que la lésion du travailleur est survenue **soit** du fait de l'emploi, **soit** au cours de l'emploi, mais non les deux.

*Par exemple, un travailleur est retrouvé au sol, sans connaissance, pendant son quart normal de travail; il n'y a aucun témoin de la chute, le travailleur ne se souvient pas de ce qui s'est passé et il n'y a aucune autre preuve pouvant expliquer la cause possible de la chute.*

Dans cet exemple, le décideur est convaincu que la lésion est survenue au cours de l'emploi du travailleur. Il faut alors enquêter davantage et examiner les circonstances entourant la lésion. Si l'on conclut qu'il n'existe aucune preuve permettant d'établir que la lésion est ou non survenue du fait du cours de l'emploi, alors, la présomption de l'article 17 de la *Loi* s'applique et la lésion est présumée liée au travail.

En présence d'un autre élément de preuve pertinent, la présomption ne s'applique pas et le décideur doit plutôt apprécier toute la preuve et décider, selon la prépondérance des probabilités, si la lésion est ou non liée au travail.

Pour de plus amples précisions, consulter la politique intitulée « Merits and Justice of the Case » de la Commission.

#### RÔLES ET RESPONSABILITÉS

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.Y. 2002 (aux articles 3 à 11), l'employeur a les obligations suivantes :

\_\_\_\_\_  
président

## EN-01 « survenir du fait et au cours de l'emploi »

- prendre les mesures qui s'imposent pour veiller à ce que le lieu de travail, les machines, le matériel et les procédés soient sûrs et sans risque pour la santé;
- veiller à ce que les travailleurs soient au courant des risques liés à leur lieu de travail et à ce que les mesures qui s'imposent soient prises pour prévenir ou réduire les risques de maladie ou de blessure professionnelle.

Le travailleur a l'obligation de participer aux activités afin de veiller à sa propre santé et à sa propre sécurité, et à celles des autres personnes sur le lieu de travail.

### APPLICATION

La présente politique vise tous les particuliers qui font une demande d'indemnité d'accident du travail. D'autres politiques peuvent traiter de genres particuliers de demandes.

### CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Lorsque les circonstances particulières d'un cas sont telles que les dispositions de la présente politique ne peuvent s'appliquer, ou que leur application entraînerait un résultat injuste ou non voulu, la Commission décidera du bien-fondé et de l'équité du cas conformément à sa politique intitulée « Merits and Justice of the Case ». Une telle décision ne vise que le cas en question et n'établit aucun précédent.

### APPELS

Les décisions que rend la Commission en vertu de la présente politique peuvent être portées en appel, par écrit, à l'agent enquêteur conformément au paragraphe 53(1) de la *Loi*. L'avis d'appel doit être déposé dans un délai maximal de 24 mois de la date de la décision de la Commission, conformément à l'article 52 de la *Loi*.

### LÉGISLATION CITÉE

Articles 3, 4 et 17 de la *Loi*  
*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.Y. 2002

### POLITIQUE CITÉE

EN-02, « Merits and Justice of the Case »

\_\_\_\_\_  
président

## HISTORIQUE

- EN-01, « Arising Out of and In the Course of Employment », en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008; révoquée le 1<sup>er</sup> juillet 2009.
- CL-42, « Arising Out of and In the Course of Employment », en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2007; révoquée le 1<sup>er</sup> juillet 2008.
- CL-42, « Arising Out of and In the Course of Employment », en vigueur le 17 novembre 1993.
- CL-06, « Out of and In the Course of Employment – Buildings », en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1993.
- CL-07, « Out of and In the Course of Employment – Parking Lots and Lunch Areas », en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1993.
- CL-27, « Accidents Arising Out of Travel », en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1993.
- CL-29, « Use of Facilities and Equipment Provided by the Employer - Captive Worker », en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1993.
- CL-04, « Claims Involving Alcohol and Drugs », révoquée le 16 décembre 2005.

## ANNEXE A

### SURVENIR DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI

#### **Lieux de travail temporaires**

Les lésions ou les maladies qui surviennent sur des lieux de travail temporaires peuvent être réputées survenues à l'établissement de l'employeur lorsque celui-ci ordonne ou demande au travailleur de s'y trouver comme condition de l'emploi.

#### **Locaux/Lieux partagés**

Il arrive que les employeurs partagent des locaux avec d'autres employeurs dans des complexes de bureaux ou des centres commerciaux. Lorsque l'employeur loue, prend à bail ou est propriétaire des locaux à bureaux ou d'une surface utile dans un centre commercial, il jouit d'un « droit de passage » implicite dans les ascenseurs, escaliers communs, corridors et parcs de stationnement. Ces lieux partagés peuvent être réputés comme faisant partie de l'établissement de l'employeur

#### **Travailleur à domicile**

Le travailleur à domicile, même à titre temporaire, est réputé être au cours de son emploi pourvu que le travail à domicile ait été autorisé par l'employeur et que l'incident se soit produit en cours d'exécution d'une fonction du travail pendant les heures de travail normalement attendues du travailleur.

#### **Pauses-repas et périodes de repos**

Les pauses-repas, périodes de repos ou autres pauses semblables peuvent être jugées liées au travail. Sont aussi visées les pauses-repas et périodes de repos que prennent les travailleurs sur les chantiers de construction ou autres lieux de travail similaires. Les lésions ne sont pas réputées survenues du fait ou au cours de l'emploi lorsque le travailleur choisit de quitter l'établissement de l'employeur pour prendre son repas ou faire d'autres courses personnelles.

#### **Déplacement de jour lié au travail**

Les lésions qui surviennent lors d'un déplacement peuvent être réputées survenues au cours de l'emploi lorsque le déplacement est exigé de l'employeur, expressément ou comme tâche attendue du travail.

Seul le déplacement qui suit le parcours le plus direct constitue un déplacement survenu au cours de l'emploi. Le travailleur qui fait un détour pour des motifs personnels n'est plus au cours de son emploi. Il sera de nouveau réputé au cours de son emploi lorsqu'il reprendra le parcours initial. Les pauses, y compris les pauses-repas, sont réputées comme faisant partie du déplacement et, par conséquent, sont réputées comme survenant au cours de l'emploi.

Le travailleur qui, dans le cadre de leur emploi, doit se déplacer de chez lui vers divers lieux de travail (comme les monteurs, travailleurs à la pièce, préposés aux soins à domicile) est réputé au cours de son emploi à partir de son départ de chez lui jusqu'à son retour à la maison, à condition que le déplacement fasse partie intégrante de ses fonctions.

Comme indiqué précédemment, les déplacements courants pour se rendre au travail et en revenir ne sont en règle générale pas réputés survenir au cours de l'emploi, peu importe qui est le propriétaire du véhicule.

Cette règle souffre les exceptions suivantes :

1. lorsque le moyen de transport est opéré par (ou pour le compte de) l'employeur.

*Par exemple, les travailleurs sont au cours de leur emploi s'ils se rendent au travail dans un autobus fourni ou opéré par l'employeur. Ils sont assurés dès qu'ils montent dans l'autobus;*

2. à l'égard de l'employé de bureau, lorsque l'on s'attend à ce qu'il quitte son lieu de travail pour aller assister à des réunions d'affaires.

### **Voyage de plus de 24 heures**

Le travailleur qui est en déplacement pendant plus de 24 heures peut être réputé au cours de son emploi. Toutefois, il se peut que le travailleur qui participe à des activités de mieux-être, de divertissement ou récréatives ne soit pas réputé au cours de son emploi.

### **Établissements résidentiels**

Le travailleur qui habite dans un établissement résidentiel peuvent être réputé au cours de son emploi lorsque, selon le cas :

1. il est tenu d'y habiter comme condition de son emploi;
2. on lui permet d'y habiter car, le lieu de travail étant si éloigné, aucune autre possibilité de logement raisonnable ne s'offrait à lui.

*Par exemple, le travailleur qui se brûle la main en cuisinant serait réputé au cours de son emploi. Le travailleur qui s'ennivre et dévale, au volant d'un VTT, une pente abrupte en pleine noirceur serait réputé s'être retiré du cours de son emploi du fait d'une faute grave et volontaire.*

En règle générale, lorsqu'un travailleur verse un loyer pour habiter dans un endroit que fournit l'employeur, la relation entre l'employeur et l'employé est celle d'un

locateur-locataire et, par conséquent, le travailleur n'est pas réputé au cours de son emploi si l'incident survient dans les limites de l'établissement résidentiel.

### **Répondre aux urgences liées à l'emploi et aux affaires urgentes**

Le travailleur qui est appelé à se rendre au lieu de travail de façon inattendue ou spéciale en raison d'une urgence telle un incendie, une inondation, un vol ou un autre événement inhabituel peut être réputé au cours de son emploi à compter de son départ de chez lui jusqu'à son retour à la maison sauf s'il ne rentre pas immédiatement chez lui ou à son lieu d'emploi habituel à la suite de l'événement.

### **Parcs de stationnement et chemins privés**

Le travailleur peut être réputé se trouver à l'établissement de l'employeur lorsqu'il utilise, selon le cas :

1. les parcs de stationnement attenants dont l'employeur est propriétaire, ou qu'il opère ou qu'il loue;
2. les parcs de stationnement éloignés et les terrains publics reliant ces parcs à l'établissement de l'employeur pourvu que l'employeur ait prévu à l'intention du travailleur des privilèges de stationnement dans ces parcs;
3. un chemin privé qui est l'unique accès au lieu de travail. Le travailleur est réputé au cours de son emploi dès qu'il prend le chemin sauf s'il fait une déviation personnelle ou qu'il se trouve sur le chemin à des fins autres que des fins d'emploi (pour montrer son lieu de travail à un ami, par exemple).

### **Activités de bien-être et activité physique**

Le travailleur qui participe à des activités de bien-être ou à des activités athlétiques à l'établissement de l'employeur peut être réputé au cours de son emploi. Il peut toutefois ne pas être réputé au cours de son emploi lorsqu'il participe à de telles activités en dehors de l'établissement de l'employeur, même si l'employeur paie pour l'activité dans le cadre d'un programme de bien-être. Une exception toutefois, lorsque l'employeur oblige le travailleur à participer à l'activité, qui a en outre lieu dans un endroit désigné et/ou approuvé par l'employeur. (Par exemple, lorsqu'un groupe participe à une retraite visant la promotion du travail d'équipe qui inclut de l'activité physique.)