 Yukon Workers' Compensation Health and Safety Board	Partie :	Cotisations des employeurs		
	Approbation de la Commission :	Document original signé	Date d'entrée en vigueur :	Le 1 ^{er} juillet 2017
	N° :	EA-15	Dernière mise à jour :	
	Ordonnance de la Commission :	2008/20	Date de la révision :	

SANCTIONS IMPOSÉES AUX EMPLOYEURS EN CAS DE DÉFAUT DE COMMUNICATION D'UNE LÉSION LIÉE AU TRAVAIL DANS LE DÉLAI REQUIS

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le formulaire *Signalement d'une blessure ou d'une maladie professionnelle par l'employeur* fournit à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon (ci-après la « CSSTY ») des renseignements importants nécessaires au règlement et à la gestion efficaces de toute demande. En vertu du paragraphe 10(1) de la *Loi sur les accidents du travail*, LY 2008, c. 12, l'employeur remet à la CSSTY un avis écrit de toute lésion liée au travail ou de toute possibilité d'une telle lésion portée à sa connaissance dans les trois jours de la réception des renseignements pertinents. L'employeur doit aviser la CSSTY même s'il n'est pas certain que la lésion est liée au travail. Tout signalement tardif de la part d'un employeur retarde le traitement des demandes et nuit au processus de retour au travail rapide et sécuritaire d'un travailleur. Un signalement tardif peut aussi causer des difficultés financières au travailleur étant donné le retard possible dans la réception des prestations.

Tout signalement tardif de la part d'un employeur pourrait faire augmenter les frais liés aux demandes, ce qui pourrait par conséquent faire augmenter les cotisations. Le paragraphe 10(3) de la *Loi sur les accidents du travail* prévoit que la CSSTY peut infliger à un employeur une sanction s'il ne communique pas une lésion liée au travail dans le délai requis. La CSSTY peut aussi faire enquête et recouvrer les frais d'enquête auprès de l'employeur.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, LRY 2002, c. 159, impose aussi aux employeurs des obligations en matière de signalement des blessures. Un employeur peut faire l'objet d'une enquête effectuée en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou de mesures d'exécution prises en vertu de cette même loi, lesquelles sont séparées et distinctes des sanctions financières prévues par la *Loi sur les accidents du travail* s'il omet de communiquer une lésion dans le délai requis.

La partie 18, « Exigences portant sur les premiers soins minimaux » du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* pris par le décret 2012/73, prévoit l'obligation pour les employeurs d'avoir un système de communication et d'enregistrement de toutes les blessures qui surviennent au travail. Les renseignements doivent être disponibles aux fins d'inspection par un agent à la sécurité.

OBJECTIF

La présente politique vise à renseigner les employeurs sur les sujets suivants :

- a) leur obligation d'avoir un mécanisme en place pour faciliter la communication et l'enregistrement des blessures qui surviennent au travail;
- b) leur obligation de communiquer à la CSSTY toute lésion liée au travail ou toute possibilité d'une telle lésion dans les trois jours de la réception des renseignements pertinents;
- c) l'importance de fournir à la CSSTY les renseignements requis dans les délais prescrits pour aider au règlement rapide des demandes des travailleurs et faciliter un retour au travail rapide et sécuritaire.

DÉFINITIONS

1. Lésion : au sens de la *Loi sur les accidents du travail*, 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,
- 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,
- e) du décès causé par une lésion.

2. Liée au travail : au sens de la *Loi sur les accidents du travail*, « s'agissant d'une lésion subie par un travailleur, s'entend d'une lésion survenue par le fait ou au cours de son emploi ».

- a) *Du fait de l'emploi* signifie qu'il y a un lien de causalité entre les conditions des travaux à réaliser et la lésion subie.
- b) *Au cours de l'emploi* signifie qu'une lésion est liée à l'emploi d'un travailleur étant donné que le moment, le lieu et l'activité exercée sont conformes aux obligations et aux attentes qui découlent de l'emploi.

PRÉVENTION

La prévention des lésions liées au travail est la responsabilité de toutes les parties prenantes d'un milieu de travail. La CSSTY encourage les employeurs, les travailleurs, les fournisseurs de soins de santé et les autres parties prenantes à travailler ensemble à la prévention des lésions liées au travail. Lorsqu'une lésion survient, les travailleurs et les employeurs doivent collaborer avec la CSSTY au retour au travail sécuritaire du travailleur à un emploi convenable et disponible le plus tôt possible. Il est prouvé que cela aide à prévenir l'invalidité, une situation qui finit par réduire les cotisations.

 <hr/> Président(e)

Sanctions imposées aux employeurs en cas de défaut de communication d'une lésion liée au travail dans le délai requis

La CSSTY est aussi chargée d'assurer l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et des règlements qui en découlent. Toutes les parties prenantes d'un milieu de travail ont l'obligation légale de savoir comment les dispositions législatives s'appliquent à leur travail.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

1. Avis de la lésion

Tout employeur doit remettre à la CSSTY un avis écrit de toute lésion liée au travail ou de toute possibilité d'une telle lésion portée à sa connaissance dans les trois jours de la réception des renseignements pertinents. L'employeur peut recevoir les renseignements concernant une lésion liée au travail ou la possibilité d'une lésion à partir de sources telles que les suivantes :

- a) le travailleur accidenté;
- b) un surveillant, un compagnon de travail ou un témoin;
- c) la CSSTY;
- d) un médecin ou un autre fournisseur de soins de santé.

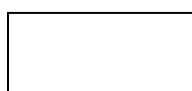
Le formulaire *Signalement d'une blessure ou d'une maladie professionnelle par l'employeur* peut être rempli en ligne ou transmis par télécopieur, par la poste, par courriel ou en personne.

2. Possibilité d'une lésion liée au travail

Dans beaucoup de situations, il y a relation évidente de cause à effet entre le travail et la lésion. Le signalement de la lésion est donc simple. Dans certaines situations, il est plus difficile de déterminer s'il y a lésion ou non, ou si une lésion donnée est liée au travail ou non.

Les exemples suivants décrivent des situations qui sont plus difficiles à interpréter. Étant donné qu'il y a une possibilité de lésion liée au travail, l'employeur doit la signaler à la CSSTY.

- *Lundi matin, Steve appelle pour dire qu'il est malade. Le mardi, il arrive au travail et remet à l'employeur une lettre d'un médecin qui dit que Steve s'est blessé au dos au travail en après-midi vendredi dernier. Personne n'a vu Steve se blesser et Steve n'a rien dit à ce moment, mais il affirme que sa blessure au dos s'est produite au travail.*
- *Samantha a souvent des démangeaisons, les yeux larmoyants et de l'urticaire. Elle remet un formulaire de Signalement d'une blessure ou d'une maladie professionnelle par l'employé en disant qu'elle est allergique à quelque chose au travail.*
- *Leonard et Darryl déchargent des matériaux de construction d'une camionnette en prévision des travaux de construction d'une plate-forme qu'ils s'apprêtent à*


Président(e)

Sanctions imposées aux employeurs en cas de défaut de communication d'une lésion liée au travail dans le délai requis

commencer. Darryl s'évanouit et il est transporté rapidement à l'hôpital. Il a peut-être fait une crise cardiaque.

Les décisionnaires de la CSSTY ont été formés pour enquêter sur chacune des demandes d'indemnisation. La CSSTY évalue les preuves fournies par l'employeur, le travailleur, les fournisseurs de soins de santé et les autres sources afin de déterminer si une lésion est liée au travail et si le travailleur est admissible à des prestations. Pour aider la CSSTY à prendre une décision rapidement, il est important que les employeurs communiquent les renseignements pertinents dans le délai requis, même s'ils ne sont pas certains que la lésion est liée au travail.

3. Sanctions

a) Sanction pour dépôt tardif de renseignements

Si un employeur omet de remettre à la CSSTY un avis de lésion liée au travail ou de possibilité d'une telle lésion dans les trois jours suivant la réception des renseignements pertinents, la CSSTY peut lui infliger une sanction. La dette de l'employeur sera recouvrable de la même façon que dans le cas d'une cotisation. Le montant de la sanction est établi au moyen d'une ordonnance émanant du conseil d'administration de la CSSTY¹. Même si le travailleur ne désire pas présenter de demande d'indemnisation, l'employeur est tenu de présenter un signalement à la CSSTY en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

b) Coûts d'une enquête

Si un employeur omet de remettre à la CSSTY un avis de lésion liée au travail ou de possibilité d'une telle lésion dans les trois jours de la réception des renseignements pertinents, la CSSTY peut faire enquête et en recouvrer les frais auprès de l'employeur. La dette de l'employeur sera recouvrable de la même façon que dans le cas d'une cotisation.

La CSSTY peut enquêter en vue de vérifier les éléments suivants :

- i. l'employeur a en place un processus de signalement;
- ii. le signalement des lésions est encouragé dans le milieu de travail;
- iii. les surveillants ont reçu une formation sur les exigences relatives aux signalements;
- iv. les parties prenantes du milieu de travail connaissent leurs responsabilités relatives au signalement et à l'inscription des lésions;

ou toute autre question connexe déterminée par l'agent chargé de l'enquête.

¹Consulter les ordonnances de la Commission pour en savoir plus.

APPLICATION

La présente politique s'applique aux travailleurs et aux employeurs assujettis à la *Loi sur les accidents du travail*, de même qu'au personnel de la CSSTY et de son conseil d'administration.

CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Dans des situations où 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 CSSTY prendra une décision en fonction du bien-fondé et de l'équité du cas conformément à la politique EN-02, *Merits and Justice of the Case*. Une telle décision ne visera que le cas en question et n'établira aucun précédent.

APPELS

En vertu du paragraphe 85(1) de la *Loi sur les accidents du travail*, les employeurs peuvent interjeter appel au conseil d'administration de la CSSTY de toute décision de la CSSTY concernant les cotisations qu'elle a fixées. En vertu du paragraphe 85(2) de cette même loi, l'appel d'un employeur doit être interjeté par écrit dans les 180 jours de la date de la décision de la CSSTY.

RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES

Loi sur les accidents du travail, LY 2008, c. 12, articles 10 et 85.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, LRY 2002, c. 159.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, pris par le décret 2006/178 (puis modifié par le décret 2012/73), partie 18, « Exigences portant sur les premiers soins minimaux ».

RÉFÉRENCES AUX POLITIQUES

EN-02, *Merits and Justice of the Case*

HISTORIQUE DES VERSIONS

EN-03, *Employer Penalty for Failure to Provide Timely Notice of a Work-related Injury*, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008; abrogée le 1^{er} juillet 2017.

CL-36, *Employer Penalty for Failure to Provide Notice of a Work-related Disability*, entrée en vigueur le 2 janvier 1993, modifiée le 5 avril 2005, et abrogée le 1^{er} juillet 2008.

 <hr/> Président(e)
