

Chapitre : Demandes d'indemnisation

Fondement législatif : Article 91

Énoncé de prévention

La prévention des blessures est essentielle en milieu de travail. La Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs (la « Loi ») définit ce que chacun doit faire sur le lieu de travail pour assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques du personnel. En cas de blessure, la collaboration doit se poursuivre avec l'employeur pour que la personne blessée puisse guérir et reprendre le travail de façon sécuritaire le plus rapidement possible.

Objet

La présente politique traite des responsabilités des travailleuses et travailleurs pour ce qui est d'atténuer ou d'éliminer, dans toute la mesure du possible, les déficiences et les pertes de capacité de gain découlant d'une blessure liée au travail.

Définitions

Commission : Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs.

Employeur : Association, personne morale, particulier, société de personnes, personne, société ou organisme sans personnalité morale ou autre organisme ayant à son service dans une industrie plus d'une travailleuse ou un travailleur (au sens de l'article 77 de la Loi).

Équipe de gestion des cas : Équipe aidant la travailleuse ou le travailleur à se rétablir, à reprendre le travail rapidement et de façon sécuritaire, et si nécessaire, à se réadapter professionnellement. Font toujours partie de cette équipe la travailleuse ou le travailleur et la Commission. Les employeurs doivent contribuer au retour au travail rapide et sécuritaire de leur personnel et sont encouragés à faire partie de l'équipe de gestion des cas à cette fin. L'équipe peut aussi comprendre jusqu'à deux représentantes ou représentants du personnel (choisis par les employées et employés), le gestionnaire de cas et les fournisseurs de soins de santé. D'autres membres peuvent s'y greffer selon leurs rôles et responsabilités.

Facteur personnel lié aux soins de santé : Facteur influant sur le rétablissement et le retour au travail de la personne et sur lequel cette dernière peut exercer une action positive en modifiant certains de ses comportements. Par exemple, une travailleuse ou un travailleur qui doit subir une intervention chirurgicale nécessaire, mais ne participe pas à sa réadaptation médicale ou refuse de suivre les recommandations de sa ou son médecin concernant son rétablissement, est un facteur personnel lié aux soins de santé.

Fournisseur de soins de santé :

- a) Médecin;
- b) Autre fournisseur de soins de santé reconnu par la Commission.

Médecin s'entend des personnes suivantes :

- a) Personne autorisée à exercer la médecine au Yukon selon la *Loi sur la profession médicale*;
- b) Personne autorisée à exercer la médecine selon les lois d'une autre province.

Travailleuse ou travailleur : Personne exécutant un travail ou un service pour un employeur au titre d'un contrat de services ou d'apprentissage, écrit ou oral, exprès ou implicite (au sens de l'article 77 de la *Loi*).

Énoncé de politique

1. Généralités

Chaque travailleuse et travailleur doit :

- a) prendre toutes les mesures raisonnables pour atténuer ou éliminer les déficiences et pertes de capacité de gain découlant d'une blessure liée au travail;
- b) rechercher l'assistance et les traitements en soins de santé qui, selon la Commission, favorisent son rétablissement ou son retour au travail, et y collaborer;
- c) si la Commission l'exige, se soumettre à un examen médical ou à d'autres examens de santé, à un examen médical indépendant ou à une autre évaluation;
- d) prendre toutes les mesures raisonnables pour fournir à la Commission les renseignements sur la santé et les autres renseignements qu'elle exige aux fins de la *Loi*;
- e) aviser sur-le-champ la Commission de tout changement de circonstances qui influe ou peut influencer sur son droit à indemnisation initial ou continu.

La Commission peut refuser de trancher la demande d'indemnisation de la travailleuse ou du travailleur, ou peut suspendre, diminuer ou cesser toute indemnité si la travailleuse ou le travailleur ne se conforme pas à ces exigences.

La Commission encouragera les travailleuses et travailleurs, les fournisseurs de soins de santé,

les employeurs et les autres parties à former une équipe de gestion des cas pour analyser les solutions raisonnables, originales et flexibles de conception de plans qui favoriseront le maintien en poste, lorsque possible, ou le retour au travail rapide et sécuritaire, quand le maintien en poste n'est pas possible pour des raisons fonctionnelles.

Si une travailleuse ou un travailleur ne se conforme pas à l'article 91 de la *Loi*, cela aura des répercussions sur son rétablissement et son retour au travail. La Commission fera donc tout en son pouvoir l'aider à honorer ses obligations. Si une travailleuse ou un travailleur ne réussit pas à atténuer les pertes découlant d'une blessure liée du travail, la Commission prendra d'autres mesures, notamment la suspension, la diminution ou la cessation de toute indemnité.

2. Responsabilité de la travailleuse ou du travailleur relativement à l'atténuation des pertes

La travailleuse ou le travailleur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour atténuer ou éliminer les déficiences et les pertes de revenus découlant d'une blessure liée au travail ainsi que rechercher les traitements et les soins de réadaptation qui, selon la Commission, favorisent son rétablissement ou son retour rapide et sécuritaire au travail et y collaborer.

2.1 Traitement et réadaptation

La participation de la travailleuse ou du travailleur à sa guérison, à son rétablissement et à ses traitements est essentielle, car c'est la personne la mieux placée pour garantir le respect de tout traitement adéquat, efficace et approprié. Une travailleuse ou un travailleur peut contribuer à sa guérison et à son rétablissement en s'y consacrant pleinement, en collaborant avec les fournisseurs de soins de santé et la Commission, et en agissant de manière à amoindrir les effets des blessures subies. Dans cette optique, elle ou il doit faire ce qui suit :

- a) Suivre tout traitement médical, chirurgical ou thérapeutique jugé nécessaire à son rétablissement et à son retour au travail;
- b) Communiquer immédiatement à la Commission toute préoccupation concernant son traitement, son rétablissement ou son retour au travail;
- c) Participer activement à sa réadaptation (ex. prendre part à des programmes d'exercice à domicile, poser des questions aux fournisseurs de soins de santé, ne ménager aucun effort, communiquer toute information pertinente) et satisfaire aux exigences de son plan de retour au travail ou de réadaptation professionnelle (pour un retour rapide et sécuritaire).

2.2 Actions préjudiciables

L'un des objectifs du système d'indemnisation est d'aider les personnes à surmonter les effets d'une blessure liée au travail. Les activités et actions de la travailleuse ou du travailleur peuvent entraver le processus ou le faciliter. Il est donc dans l'intérêt de la personne d'adopter des

comportements qui favorisent son rétablissement et sa guérison. Vu l'importance de la participation au rétablissement, la travailleuse ou le travailleur doit :

- a) collaborer sans délai en demandant et en suivant un traitement approprié à sa blessure liée au travail;
- b) s'abstenir de participer à toute activité ou d'adopter tout comportement susceptible d'entraver directement sa guérison et sa capacité de travailler à la suite de la blessure;
- c) s'efforcer d'éliminer ou de réduire les facteurs personnels liés aux soins de santé lorsque ceux-ci sont vraisemblablement préjudiciables à la guérison et au retour au travail;
- d) s'abstenir de suivre des traitements que la Commission considère comme expérimentaux ou inappropriés, dont l'efficacité n'est pas prouvée pour la blessure subie, ou pouvant aggraver la déficience, prolonger la période pendant laquelle la capacité de gains est réduite ou diminuer la capacité de gains.

2.3 Examens médicaux

Les examens médicaux font partie intégrante de l'élaboration d'un plan de traitement adéquat au rétablissement et au retour au travail d'une personne blessée.

Les examens médicaux comprennent :

- a) la consultation du médecin de famille, de la médecin consultante ou du médecin consultant ou d'une ou un spécialiste;
- b) les rendez-vous chez les fournisseurs de soins de santé pour les évaluations servant à planifier les traitements;
- c) les évaluations utilisées par la Commission (évaluations professionnelles, évaluations des aptitudes fonctionnelles, etc.) pour déterminer les capacités fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur, et planifier et mettre en œuvre les mesures de retour au travail et de réadaptation professionnelle.

2.4 Communication des renseignements

La Commission compte sur la travailleuse ou le travailleur pour lui communiquer les renseignements dont elle a besoin en tout temps pendant la période d'indemnisation. La travailleuse ou le travailleur doit communiquer dans les trois jours les renseignements complets et exacts demandés par la Commission.

Ces renseignements comprennent :

- a) l'adresse et les coordonnées de la travailleuse ou du travailleur;
- b) de l'information sur la blessure liée au travail;
- c) de l'information sur les gains avant et après la blessure;
- d) de l'information sur le retrait de la travailleuse ou du travailleur de l'emploi.

La travailleuse ou le travailleur doit aussi communiquer des renseignements pertinents sur tout problème de santé antérieur pouvant influencer sur son rétablissement et son retour au travail. Le délai de communication de trois jours s'applique à partir du moment où la travailleuse ou le travailleur est au courant ou devrait raisonnablement être au courant de l'incidence négative potentielle du problème de santé antérieur. Si la travailleuse ou le travailleur a des doutes sur la nécessité de communiquer l'information, elle ou il doit demander dès que possible des précisions à la Commission.

De plus, la travailleuse ou le travailleur doit, dans les trois jours, informer la Commission de tout changement de situation ayant ou pouvant avoir une incidence sur sa demande d'indemnisation, notamment les changements touchant :

- e) son état de santé;
- f) sa capacité de retourner au travail;
- g) son revenu d'emploi;
- h) ses autres sources de revenus ou ses prestations gouvernementales;
- i) son adresse et ses coordonnées (y compris ses renseignements bancaires, si l'indemnisation est versée par dépôt direct).

L'omission d'informer la Commission de tout changement d'adresse, de coordonnées ou des renseignements bancaires, le cas échéant, peut entraîner la diminution, la suspension ou la cessation de l'indemnité.

3. Conséquences d'un manquement, par la travailleuse ou le travailleur, à l'obligation d'atténuer les pertes

La travailleuse ou le travailleur est responsable de plusieurs éléments importants de son rétablissement, comme se présenter aux examens médicaux et aux rendez-vous, fournir rapidement à la Commission tout renseignement pertinent à l'indemnisation, et ne pas participer à des activités dangereuses.

Si elle ou il déroge à l'une ou l'autre des exigences énoncées à l'article 91 de la *Loi*, la Commission lui demandera de s'expliquer, puis déterminera si le manquement est fondé. S'il ne l'est pas, la Commission peut prendre les mesures correctives appropriées, allant de permettre à la travailleuse ou au travailleur de rectifier le tir jusqu'à la cessation de l'indemnité.

La Commission examine de bonne foi les motifs et l'explication de la travailleuse ou du travailleur avant de décider de suspendre, de réduire ou de cesser l'indemnité pour perte de gains.

Elle peut établir que le manquement est fondé dans des situations imprévues et inattendues, notamment les suivantes :

- a) Raisons personnelles convaincantes (ex. urgence médicale personnelle ou familiale) nécessitant l'attention et une action immédiates de la travailleuse ou du travailleur;
- b) Difficulté de déplacement indépendante de la volonté de la travailleuse ou du travailleur et pour laquelle il existe une preuve de tentative raisonnable de trouver un autre moyen de transport;
- c) Autre urgence nécessitant l'attention immédiate de la travailleuse ou du travailleur.

En ce qui concerne la suspension, la diminution ou la cessation de l'indemnité pour perte de gains, la Commission jouit d'un pouvoir discrétionnaire et tiendra compte des facteurs suivants :

- d) Importance du défaut de collaborer, de suivre les traitements ou de se conformer à l'article 91 en vue du rétablissement ou du retour au travail;
- e) Possibilité de fixer rapidement une autre date de traitement ou de rendez-vous;
- f) Assiduité et participation passées de la travailleuse ou du travailleur;
- g) Explication donnée par la travailleuse ou le travailleur pour justifier son manquement à l'article 91 de la *Loi* (ex. négligence ou mauvaise foi).

La décision de suspendre ou de réduire l'indemnité pour perte de gains sera signifiée par écrit; la lettre précisera les conditions de rétablissement du paiement.

La décision de mettre fin à l'indemnité sera également signifiée par écrit.

4. Rétablissement du paiement

Lorsque l'indemnité a été réduite ou suspendue en raison des actions de la travailleuse ou du travailleur, le paiement peut être rétabli dès que le motif de diminution ou de suspension n'est plus applicable. Le paiement reprend à partir de cette date.

La décision de la Commission de ne plus verser à la travailleuse ou au travailleur son indemnité pour perte de gains (en raison de la gravité de son défaut d'atténuer les pertes ou comme mesure de dernier recours pour l'inciter à remplir ses obligations après l'avoir informé de son manquement ou après avoir diminué ou suspendu son indemnité) est définitive.

Historique

RE-03 – Mitigation of Loss (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-03 – Mitigation of Loss (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)

RE-03 – Mitigation of Loss (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} janvier 2010)

CL-30 – Suspension, Reduction and Termination of Compensation (entrée en vigueur le 10 mai 1994 et abrogée le 1^{er} juillet 2008)