TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

# Manuel des politiques

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**Yellowknife**
C.P. 8888, 5022 49th Street
Centre Square Mall, 5e étage
Yellowknife (T.N.-O) X1A 2R3
Téléphone : 867-920-3888
Sans frais : 1-800-661-0792
Télécopieur : 867-873-4596
Télécopieur sans frais : 1-866-277-3677

**Iqaluit**
C.P. 669, 2e étage, édifice Qamutiq
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
Téléphone : 867-979-8500
Sans frais : 1-877-404-4407
Télécopieur : 867-979-8501
Télécopieur sans frais : 1-866-979-8501

**Inuvik**
C.P. 1188, 151 Mackenzie Road
Édifice Mack Travel, 3e étage
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : 867-678-2301
Télécopieur : 867-678-2302

**SERVICES DE PRÉVENTION**
Sécurité au travail : 867-669-4418
Sécurité des mines : 867-669-4412

wscc.nt.ca
wscc.nu.ca

Si vous souhaitez obtenir ce manuel des politiques dans une autre langue, veuillez communiquer avec nous.

# Table des matières

## Renseignements généraux


| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 00.01 | Création et révision des politiques | 01 décembre 2016 |
| 00.02 | Réexamen d'une décision | 10 juin 2016 |
| 00.03 | Accords intergouvernementaux | 01 décembre 2016 |
| 00.04 | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) | 05 juin 2015 |
| 00.05 | Détermination du statut des personnes en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs: géneral | 05 juin 2015 |
| 00.05.01 | Détermination du statut des personnes en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs: employeurs | 05 juin 2015 |
| 00.05.02 | Détermination du statut des personnes en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs: travailleurs | 05 juin 2015 |
| 00.06 | Actions d'une tierce partie | 18 septembre 2015 |
| 00.07 | Engagement des parties prenantes | 01 décembre 2016 |
| 00.08 | Prise de décisions | 02 janvier 2020 |
| 00.09 | Partenariats | 10 juin 2016 |


## Classement


| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 01.01 | Classement de l'industrie | 14 juin 2018 |
| 01.02 | Reclassement de l'industrie | 14 juin 2018 |


## Cotisation


| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 02.01 | Cotisations employeur | 12 septembre 2014 |
| 02.02 | | Abrogée |

| | | |
|---|---|---|
| 02.03 | Protection personnelle facultative | 30 Novembre 2017 |
| 02.04 | Garantie à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut | 13 septembre 2016 |
| 02.05 | Déclaration de la mass salariale | 12 mars 2019 |
| 02.06 | Enregistrement d'un compte | 12 mars 2019 |
| 02.07 | Cotisations des mégaprojets | 13 septembre 2016 |
| 02.08 | | Abrogée |
| 02.09 | | Abrogée |
| 02.10 | | Abrogée |
| 02.11 | Employeurs remplaçants et liés | 05 juin 2015 |
| 02.12 | Décharge de l'employeur | 05 juin 2015 |

## Admissibilité

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 03.01 | | Abrogée |
| 03.02 | Droit à l'indemnisation | 06 mars 2018 |
| 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi | 06 mars 2018 |
| 03.04 | | Abrogée |
| 03.05 | Récolteurs des ressources renouvelables | 28 mai 2009 |
| 03.06 | Droit aux prestations pour les travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle | 11 septembre 2018 |
| 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire | 06 mars 2018 |
| 03.08 | | Abrogée |
| 03.09 | Troubles psychiatriques et psychologiques | 30 novembre 2017 |
| 03.10 | Douleur chronique | 11 septembre 2018 |
| 03.11 | Allocations et services pour travailleurs gravement blessés | 14 juin 2018 |
| 03.12 | Troubles préexistants | 14 juin 2017 |

## Demandes d'indemnisation

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 04.01 | Paiement de l'indemnités | 01 octobre 2019 |
| 04.02 | Aide médicale et frais connexes | 13 juin 2019 |

| | | |
|---|---|---|
| 04.03 | Choix et changement de fournisseur de soins de santé | 14 juin 2017 |
| 04.04 | Traitement complémentaires et de seconde intention | 13 juin 2019 |
| 04.05 | Soins dentaires | 04 décembre 2018 |
| 04.06 | Médicaments | 01 octobre 2019 |
| 04.07 | Examens médicaux | 13 juin 2019 |
| 04.08 | Dispositifs médicaux | 01 octobre 2019 |
| 04.09 | | Abrogée |
| 04.10 | Transfert et libération des coûts de l'employeur | 04 décembre 2018 |
| 04.11 | Gestion des demandes d'indemnisation | 11 septembre 2018 |
| 04.12 | | Abrogée |
| 04.13 | Avis médicaux contradictoires | 14 juin 2017 |
| 04.14 | Retour au travail | 11 septembre 2018 |
| 04.15 | Services d'aide aux travailleurs blessés | 15 septembre 2017 |

# Réadaptation professionnelle

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 05.01 | Droit à la réadaptation professionnelle | 30 novembre 2017 |
| 05.02 | Programmes de réadaptation professionnelle | 30 novembre 2017 |
| 05.03 | | Abrogée |
| 05.04 | | Abrogée |
| 05.05 | Provisions et subventions pour réadaptation professionnelle | 30 septembre 2017 |

# Pensions

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 06.01 | Droit à une pension | 27 mars 2012 |
| 06.02 | Conversions de la pension et avances | 27 mars 2012 |
| 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente | 13 juin 2019 |

# Divulgation

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 07.01 | Accès aux renseignements de la comission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs | 04 décembre 2015 |
| 07.02 | | Abrogée |
| 07.03 | | Abrogée |
| 07.04 | Protection de la confidentialité des renseignements personnels | 01 avril 2020 |

# Révision

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 08.01 | Réexamen de décisions | 10 juin 2016 |
| 08.02 | Appel de décisions | 10 juin 2016 |

# Services de prévention

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 09.01 | Éducation et Formation en matière de sécurité | 09 mars 2017 |
| 09.02 | | Abrogée |

# Finances

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 10.01 | Créances douteuses et radiations | 05 mars 2015 |
| 10.02 | Placements du fonds de protection des travailleurs | 18 septembre 2015 |
| 10.03 | Approvisionnement | 09 mars 2017 |
| 10.04 | Prévention et recours abusifs et des infractions et enquêtes en la matière | 14 septembre 2017 |
| 10.05 | Stratégie de financement | 04 décembre 2018 |

# Rapport des blessures

| Numéro de la politique | Nom de la politique | Date d'entrée en vigueur de la politique |
|---|---|---|
| 11.01 | | Abrogée |
| 11.02 | Rapport d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès | 14 septembre 2017 |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## ÉLABORATION ET RÉVISION DES POLITIQUES

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La présente politique établit les lignes directrices sur l'élaboration et la révision des instruments de politique de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT). Le Conseil de gouvernance de la CSTIT s'engage à créer un cadre d'élaboration et de révision des politiques conforme au cadre législatif et réglementaire des gouvernements des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Canada, ainsi qu'au pouvoir décisionnel et à l'obligation de rendre compte de la CSTIT.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Directive du Conseil de gouvernance : | Instrument directeur interne qui fournit une orientation aux membres du conseil de gestion quant à la manière adéquate de mener ses affaires, de suivre ses processus financiers, et d'assurer le contrôle et la protection de ses actifs. |
| Instruments directeurs : | Ensemble de lois, règlements généraux, politiques, politiques administratives et directives du Conseil de gouvernance. |
| Politique : | Instrument directeur approuvé par le Conseil de gouvernance qui décrit le point de vue de la CSTIT à l'égard des enjeux et des programmes touchant directement les intervenants, y compris l'interprétation de dispositions législatives précises. |
| Politique administrative : | Document interne qui guide les employés quant à la manière appropriée de mener des affaires, de suivre les processus financiers et d'assurer le contrôle ainsi que la protection de l'actif de la CSTIT. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**ÉLABORATION ET RÉVISION DES POLITIQUES**

# POLITIQUE

## Politiques

En vertu du paragraphe 89(b) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, le Conseil de gouvernance de la CSTIT « peut établir les politiques qu'il juge indiquées pour l'application de la présente loi et des autres textes de loi dont il est responsable ». Ainsi, les politiques de la CSTIT :

- expliquent l'application de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*, de la *Loi sur la sécurité* ainsi que de la *Loi sur les explosifs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut;
- expliquent le point de vue du Conseil de gouvernance en ce qui concerne les cas où les mesures législatives et la réglementation prévoient un pouvoir discrétionnaire ou nécessitent une orientation de la part du Conseil de gouvernance;
- sont adaptables et transparentes;
- sont accessibles au personnel, aux intervenants et au grand public.

Le groupe des politiques, de la planification et des rapports généraux est responsable des activités de recherche et de rédaction relatives à toutes les politiques de la CSTIT. Lorsque cela est jugé approprié, la direction et le personnel du programme concerné participent à la rédaction des politiques. Le groupe des politiques, de la planification et des rapports généraux ne sollicite pas la participation de la direction du programme concerné lorsque seuls des changements non substantiels sont envisagés.

## Plan détaillé de révision des politiques (PDRP)

Le Plan détaillé de révision des politiques (PDRP) dresse le calendrier d'examen quinquennal des politiques de la CSTIT. À mesure que des enjeux entourant les politiques sont soulevés, le PDRP peut être mis à jour en conséquence par l'administration. À moins d'indication contraire de la part du Conseil de gouvernance, l'administration assurera la mise à jour et l'exécution du PDRP de façon continue, en plus de fournir un rapport d'étape trimestriel au Conseil de gouvernance.

Les objectifs du PDRP sont :

- de passer en revue et, au besoin, modifier les politiques tous les cinq ans;
- d'assurer le respect des mesures législatives et de la réglementation;
- de garantir que les politiques, politiques administratives et directives du Conseil de gouvernance de la CSTIT demeurent à jour et efficaces.

Les politiques, nouvelles ou révisées, ainsi que les politiques administratives ayant fait l'objet de révisions substantielles sont passées en revue par le groupe des politiques, de la

planification et des rapports généraux dans l'année suivant leur approbation par le Conseil de gouvernance. Cet examen permet d'évaluer l'efficacité de la politique selon l'intention du Conseil de gouvernance et de la CSTIT au moment de l'approbation. Un tel examen précoce offre la possibilité de répondre aux préoccupations à l'égard de la mise en œuvre de politiques qui peuvent avoir été soulevées au cours de l'année précédente. Celles-ci seront abordées par le Conseil de gouvernance, au besoin.

Les directives du Conseil de gouvernance, nouvelles ou ayant fait l'objet de révisions substantielles, sont passées en revue par le groupe des politiques, de la planification et des rapports généraux avec l'aide du secrétaire général et du président du Conseil de gouvernance.

## Processus d'élaboration des politiques

Le processus d'élaboration des politiques permet de cerner les enjeux, d'établir les priorités et de définir les positions de principe, tout en veillant à ce que ces positions soient bien comprises et respectées systématiquement par la CSTIT.

### *Détermination des enjeux*

À mesure que de nouveaux enjeux sont soulevés, la CSTIT détermine si les politiques existantes répondent à ses besoins et à ceux des intervenants, si elles doivent être révisées en vue d'y répondre, ou encore si une nouvelle politique doit être élaborée.

Les enjeux peuvent être soulevés par :

- les administrateurs au Conseil de gouvernance, la direction ou le personnel de la CSTIT;
- les intervenants;
- le conseiller des travailleurs;
- les examens et décisions d'ordre judiciaire ou législatif;
- les décisions du Tribunal d'appel de la CSTIT;
- le vérificateur interne de la CSTIT;
- le Bureau du vérificateur général du Canada;
- les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut ou du Canada;
- le grand public;
- les autres commissions d'indemnisation des accidentés du travail.

Cette liste n'est pas exhaustive. Les enjeux ciblés par des sources qui ne figurent pas dans la liste seront également pris en compte.

## *Accent sur les enjeux*

En plus des enjeux figurant dans la précédente liste, les cadres supérieurs de la CSTIT, avec l'appui du groupe des politiques, de la planification et des rapports généraux, examinent les enjeux, les tendances et les nouvelles préoccupations en matière d'indemnisation des travailleurs, en veillant à relever les éléments pertinents pour les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Tous les enjeux qui nécessitent l'élaboration et la révision d'une politique font l'objet de recommandations au Conseil de gouvernance dans le PDRP. Le PDRP cerne les enjeux et les politiques qui exigent une consultation des intervenants.

## *Recherche et analyse*

La recherche et l'analyse des enjeux cernés peuvent comprendre :

- une consultation interne ou externe auprès des intervenants, des experts des enjeux et d'autres groupes d'intérêt;
- des comparaisons avec les commissions d'indemnisation des accidentés du travail d'autres provinces et territoires;
- une analyse des données actuelles et historiques de la CSTIT;
- une analyse des pratiques d'autres assureurs ou organismes gouvernementaux;
- une revue de la documentation relative à l'indemnisation des travailleurs et à d'autres sujets pertinents;
- une analyse des répercussions financières et juridiques et des conséquences en matière de relations publiques.

## *Examen*

Une fois toutes les recherches effectuées et tous les intervenants consultés, le groupe des politiques, de la planification et des rapports généraux rédige la version provisoire d'une nouvelle politique ou révise une politique existante. Avant d'être soumise au Conseil de gouvernance pour approbation, la version provisoire d'une politique est remise aux groupes suivants à des fins d'examen :

- Les directeurs des programmes concernés et le personnel responsable de la mise en œuvre de la version provisoire d'une politique;
- Les cadres supérieurs, qui évaluent les répercussions possibles sur l'ensemble de la CSTIT;
- L'avocat général, qui s'assure que la version provisoire des politiques respecte les mesures législatives et les principes juridiques applicables.

### *Approbation*

Le président soumet la version provisoire finale des politiques au Conseil de gouvernance pour qu'il l'examine et l'approuve. Pour veiller à ce que le Conseil de gouvernance prenne une décision éclairée, un élément de décision détaillant soit la nouvelle politique, soit les révisions proposées à une politique existante est aussi remis au Conseil de gouvernance.

### *Communications internes*

Le groupe des politiques, de la planification et des rapports généraux distribue les politiques nouvelles et révisées à tous les membres du personnel, et ce, dès que possible une fois que le Conseil de gouvernance les a approuvées. Les politiques sont également affichées sur le site Web de la CSTIT.

La formation du personnel s'effectue pendant le déploiement de la politique au cours des trois semaines suivant l'approbation de cette dernière. Tous les changements apportés à la politique ainsi que les questions et préoccupations des employés sont abordés dans le cadre de la séance de déploiement de la politique.

Au sein de leur division respective, les cadres supérieurs sont chargés de communiquer et de mettre en œuvre chaque nouvelle politique ou politique révisée. La mise en œuvre comprend l'élaboration et l'actualisation des procédures et processus de travail pertinents de la division, s'il y a lieu.

### *Communications externes*

Les politiques de la CSTIT et les directives du Conseil de gouvernance sont publiées sur le site Web de la CSTIT. Une version papier est disponible sur demande.

### *Conformité*

La conformité aux politiques fait l'objet d'une surveillance par l'entremise de pratiques de gestion continues et de vérifications internes au sein de la CSTIT.

## Révision non substantielle des politiques

Le Conseil de gouvernance autorise le président à approuver les changements non substantiels. Voici des exemples de changements non substantiels :

| **Changements** | **Exemples** |
|---|---|
| Changements aux sections qui ne concernent pas les politiques dans les documents sur les politiques ou le Manuel des politiques | • page titre<br>• page expliquant comment les politiques sont organisées<br>• table des matières<br>• section « Documents connexes » des politiques<br>• section « Historique » des politiques |
| Changements d'ordre grammatical ou stylistique qui ne modifient ni le sens, ni contenu, ni l'interprétation | • ajout d'une virgule<br>• format d'un document |
| Changements d'ordre administratif qui n'ont aucune incidence sur les droits et responsabilités des travailleurs et des employeurs | • titres des membres du personnel, d'articles ou de divisions |
| Titres de personnes ou de choses, formulation tirée de sources qui ne relèvent pas de la CSTIT, pourvu que les changements ne modifient pas le fond de la loi ou de la politique applicable | • par exemple, changement de nom de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi |
| Changements clairement envisagés dans le cadre des décisions du Conseil de gouvernance | • correction, dans d'autres politiques, aux renvois à des politiques nouvelles, révisées ou annulées qui ont été approuvées par le Conseil de gouvernance |

Le président signale tout changement de politique non substantiel au Conseil de gouvernance lors de la réunion suivante. Les politiques révisées qui ne comportent que des changements non substantiels sont signées par le président du Conseil de gouvernance.

## Politiques administratives

Le Conseil de gouvernance délègue la responsabilité de l'élaboration et de la révision des politiques administratives, dans la plupart des cas, au président. Le groupe des politiques,

de la planification et des rapports généraux, au nom du président, effectue les recherches nécessaires, et rédige et révise la version provisoire des politiques administratives, en plus d'inviter la direction et le personnel du programme concerné à prendre part au processus. Avant d'être soumises au président pour approbation, les politiques administratives sont passées en revue et approuvées par les cadres supérieurs. Le Conseil de gouvernance approuve les politiques administratives qui concernent directement la gouvernance. Le président approuve toutes les autres politiques administratives.

Les politiques administratives qui doivent être approuvées par le Conseil de gouvernance sont comprises dans le PDRP et élaborées ou révisées conformément au processus d'élaboration des politiques.

### Directives du Conseil de gouvernance

Les directives du Conseil de gouvernance décrivent les rôles et responsabilités des administrateurs du Conseil de gouvernance. Le Conseil de gouvernance passe en revue et approuve les directives conformément au processus d'élaboration des politiques. Les directives sont signées par le président du Conseil de gouvernance. Le groupe des politiques, de la planification et des rapports généraux, au nom du Conseil de gouvernance, effectue les recherches nécessaires, et rédige et révise les directives du Conseil de gouvernance en consultation avec le secrétaire général de la CSTIT.

### Mobilisation des intervenants

La politique 00.07, Mobilisation des intervenants, décrit la manière dont la CSTIT suscite la participation des intervenants.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 89 et 91; paragraphe 83(2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 89 et 91; paragraphe 83(2) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.07 | Mobilisation des intervenants |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## ÉLABORATION ET RÉVISION DES POLITIQUES

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.01 (4 mars 2014) | Élaboration et révision des politiques |
| Politique 00.01 (4 déc. 2012) | Policy Creation and Revision |
| Politique 00.01 (5 mars 2009) | Policy Creation and Maintenance |
| Politique 00.01 (29 nov. 2005) | Policy Creation and Maintenance |
| Politique 00.01 (1er janv. 2004) | Creation and Maintenance of Policy Documents |
| Politique 00.01 (13 juin 2003) | Creation and Maintenance of Policy Documents |
| Politique 00.01 (10 avril 2003) | Creation and Maintenance of Policy Documents |
| Politique 00.01 (31 août 2001) | Guidelines on Policy and Operational Procedure Development |
| Politique 00.01 (1er avril 1999) | Guidelines on Policy and Operational Procedure Development |
| Politique 00.01 (15 oct. 1997) | Guidelines on Policy and Operational Procedure Development |

_____
Président

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**RÉEXAMEN D'UNE DÉCISION**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut réexaminer toute décision qu'elle a prise antérieurement. À la demande de toute personne, notamment d'un requérant ou d'un employeur, ou de sa propre initiative, la CSTIT peut annuler, rectifier, modifier ou confirmer une décision antérieure.

La présente politique explique la manière dont les décideurs aux Services des réclamations et aux Services aux employeurs déterminent dans quelle mesure une décision doit être réexaminée.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Élément de preuve : | Témoignage, écrit, objet matériel ou autre élément accepté par la CSTIT en vue de prouver ou de réfuter un fait. |
| Réexamen : | Examen d'une affaire ayant déjà fait l'objet d'une décision – la décision antérieure est confirmée, modifiée ou rejetée. |

## POLITIQUE

### Généralités

Les requérants, les employeurs ou toute autre personne peuvent déposer une demande de réexamen d'une décision antérieure. La CSTIT peut entreprendre un réexamen de sa propre initiative.

Toutes les demandes de réexamen d'une décision doivent être formulées par écrit et envoyées au décideur ou à son successeur. Chaque demande de réexamen est évaluée au cas par cas. Dans son évaluation, la CSTIT prend en compte :

- tout nouvel élément de preuve;
- la présence éventuelle d'erreurs ou d'omissions dans l'élément de preuve considéré dans la décision antérieure;
- la possession éventuelle d'un intérêt direct du demandeur dans l'affaire ayant fait l'objet de la décision antérieure;
- la conformité ou non de la décision antérieure aux mesures législatives et aux politiques de la CSTIT;
- la bonne foi dont fait preuve la partie demandant un réexamen lorsqu'elle communique avec la CSTIT.

### *Nouvel élément de preuve*

Tout nouvel élément de preuve présenté en vue du réexamen d'une décision doit satisfaire à deux critères de base :

- Il doit être pertinent relativement à la question soulevée;
- Il doit être concret, en plus de fournir de l'information dont ne disposait pas le décideur auparavant et qui pourrait avoir une incidence sur la décision.

L'élément de preuve n'est pas nouveau s'il résume ou présente différemment des renseignements examinés par le décideur précédent.

### *Erreurs et omissions dans l'élément de preuve*

Le réexamen d'une décision est accordé lorsque des erreurs ou des omissions ont été relevées dans tout élément de preuve pertinent examiné par le décideur précédent. Il peut s'agir :

- d'un élément de preuve pertinent qui a été négligé au départ; ou
- d'un élément de preuve qui a été accepté sans motif raisonnable ou une corroboration.

### *Conformité aux politiques et aux mesures législatives*

Le réexamen d'une décision est accordé lorsque le décideur précédent a commis une erreur relativement à une politique, comme le fait d'appliquer incorrectement ou d'omettre d'appliquer une politique en vigueur. Le réexamen est également accordé lorsqu'une erreur de droit évidente a été commise, par exemple le non-respect par le décideur précédent des dispositions de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*.

### *Communication de bonne foi avec la CSTIT*

Au moment d'évaluer la demande de réexamen d'une décision, la CSTIT tient compte du fait que le demandeur a fourni en temps opportun et au meilleur de sa capacité des renseignements exacts et complets lors du dépôt de la demande.

## Résultat du réexamen

À la suite du réexamen, toute modification apportée à la décision antérieure entre en vigueur rétroactivement à partir de la date à laquelle la décision précédente avait été prise.

## Correction d'erreurs administratives

Sur demande, ou de sa propre initiative, sans avis ou audition, la CSTIT peut corriger des erreurs administratives comme des erreurs d'écriture ou typographiques. La correction de ce type d'erreurs n'est pas considérée comme un réexamen d'une décision antérieure et ne modifie pas l'intention d'une telle décision.

## Modifications aux politiques

Les politiques nouvelles ou révisées adoptées après qu'une décision a été rendue ne sont pas rétroactives, à moins d'une indication explicite dans le libellé de la politique en question. Les modifications non rétroactives apportées aux politiques ne constituent pas un motif valable pour réexaminer des décisions antérieures.

## Modifications à la loi et aux mesures législatives

Les modifications apportées à la loi et aux mesures législatives après qu'une décision a été rendue ne sont pas rétroactives, à moins d'une indication explicite dans le libellé. Les modifications non rétroactives apportées aux mesures législatives et à la loi ne constituent pas un motif valable pour réexaminer des décisions antérieures.

## Changements à l'état de santé

Les décisions concernant l'admissibilité à des prestations pour soins de santé lorsque se présentent des faits nouveaux, comme un changement à l'état de santé d'un travailleur, ne constituent pas un motif valable pour réexaminer une décision antérieure. Cependant, dans toute situation où l'application rétroactive d'une nouvelle décision est demandée, ou si la CSTIT réexamine une décision antérieure sous l'angle de soins de santé, des restrictions s'appliquent.

## Comité d'examen et Tribunal d'appel

La présente politique ne s'applique pas au Comité d'examen et au Tribunal d'appel. Le Comité d'examen est régi par la politique 08.01, Révision de décisions. Le Tribunal d'appel est régi par la politique 08.02, Appel de décisions et nouvelles auditions d'appel.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## RÉEXAMEN D'UNE DÉCISION

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Paragraphe 92(4) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Paragraphe 92(4) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 08.01 | Réexamen de décisions |
| Politique 08.02 | Appel de décisions |
| Politique 03.02 | Admissibilité |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.04 | Prise de décisions |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 (4 déc. 2013) | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.02 (15 sept. 2010) | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.02 (1er avril 2008) | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.02 (25 oct. 2004) | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.02 (1er août 2002) | Réexamen de décisions |
| Politique 03.08 (15 févr. 2002) | Réexamen de décisions |

_____
Président du Conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**ENTENTE ENTRE TERRITOIRES ET PROVINCES**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) veille à ce que les employeurs soient évalués de manière juste et équitable et à ce que les travailleurs reçoivent les indemnités auxquelles ils ont droit pour des blessures et des maladies résultant d'incidents liés au travail. La CSTIT coopère avec l'ensemble des commissions d'indemnisation des accidentés du travail à l'échelle du Canada pour s'assurer que les évaluations et demandes d'indemnisation concernant plus d'une province ou d'un territoire sont administrées ou réglées de manière rapide et efficace.

## POLITIQUE

La CSTIT participe au comité permanent de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en vue de maintenir et de renforcer l'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*, dont elle est signataire.

Les objectifs énoncés de cette entente sont les suivants :

- Éviter le paiement de cotisations en double par les employeurs pour les mêmes travaux;
- Aider les travailleurs ou les personnes à leur charge lorsque plus d'une commission intervient dans le processus d'indemnisation;
- Concevoir un système autorisant les commissions à aider les requérants d'une autre administration territoriale ou provinciale;
- Introduire un mécanisme de règlement des différends entre les commissions.

L'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs* permet aux travailleurs admissibles de choisir la province ou le territoire où ils recevront leurs prestations dans l'éventualité d'un incident lié au travail.

Le Conseil de gouvernance prend les décisions quant à la participation générale de la CSTIT à cette entente liant des administrations territoriales et provinciales. Toute modification apportée à cette entente ou à ses annexes doit être approuvée par le président. La CSTIT met en œuvre les dispositions et participe aux projets pilotes approuvés par le Conseil de gouvernance aux termes de cette entente ou de tout autre accord similaire.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 22 et 95; paragraphes 23(1), 23(2); alinéas 23(6)(b), |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## ENTENTE ENTRE TERRITOIRES ET PROVINCES

| | |
|---|---|
| | 23(6)(c); paragraphes 23(7), 67(4) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 22 et 95; paragraphes 23(1), 23(2); alinéas 23(6)(b), 23(6)(c); paragraphes 23(7), 67(4) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.04 | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |

*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*, version commune, avril 2006

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.03 (4 déc. 2013) | Entente interprovinciale |
| Politique 00.03 (15 sept. 2010) | Interjurisdictional Agreement |
| Politique 00.03 (14 mai 2004) | Modification non substantielle (générale) |
| Politique 00.03 (1er avril 1999) | Interjurisdictional Agreements |
| 1er janv. 2004 | Modification non substantielle (Conseil de gouvernance) |
| Politique 00.03 (17 janv. 1996) | Interjurisdictional Agreements |

_____

Président

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# MAXIMUM ANNUEL DE RÉMUNÉRATION ASSURABLE (MARA)

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) a fixé le maximum annuel de rémunération assurable (MARA) comme rémunération maximale servant au calcul des indemnisations aux travailleurs, ainsi que pour établir une limite à la masse salariale cotisable de l'employeur. Le MARA est un élément fondamental du système d'indemnisation des travailleurs.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à laquelle incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission... ».<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut, ci-après les *Lois)* |
| Maximum annuel provisoire de rémunération assurable (MAPRA) : | Le maximum annuel provisoire de rémunération assurable est le montant calculé selon la politique du Conseil de gouvernance avant d'appliquer les limites et les critères utilisés pour définir le maximum annuel de rémunération assurable. |
| Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) : | Il s'agit du « maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées travailleurs aux termes du paragraphe 5(1) des *Lois*;<br>b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause » aux termes du paragraphe 1(1) des *Lois*. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# MAXIMUM ANNUEL DE RÉMUNÉRATION ASSURABLE (MARA)

Récolte de ressources fauniques :

« ... la personne dont la rémunération provient principalement de la récolte de ressources fauniques est réputée travailleur si elle :

a) est résidente des Territoires du Nord-Ouest;
b) récolte légalement les ressources fauniques en vertu d'une entente sur des revendications territoriales, d'un traité ou d'un autre droit ancestral ou encore de la *Loi sur la faune*;
c) ne récolte pas les ressources fauniques dans le cadre d'un contrat de louage de services ». (Paragraphe 5(1) des *Lois*)

Travailleur :

« Pour l'application de la présente loi, sont réputés travailleurs :

a) quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;
b) quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :
   i. effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;
   ii. participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherche, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines;
   iii. participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence*;
c) l'étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme

semblable que dispense une école;

d) le patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense un établissement de soins de santé;

e) quiconque est détenu dans un centre correctionnel en vertu de la *Loi sur les services correctionnels* et travaille hors du centre dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur... ».
(Paragraphe 4(1) et alinéa 4(1.1) des *Lois*)

## POLITIQUE

### Généralités

Le Conseil de gouvernance a établi la présente politique pour déterminer le maximum annuel de rémunération assurable (MARA), lequel est recommandé annuellement aux ministres responsables de la CSTIT aux termes de l'alinéa 83(2)(f) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut.

Depuis le 1er janvier 2016, le MARA pour 2016 et celui de chaque année subséquente sont calculés en appliquant la formule et les critères suivants au MARA des années précédentes.

### Calcul du maximum annuel provisoire de rémunération assurable

Le calcul du MARA pour une année donnée est basé sur le changement observé sur la moyenne combinée des rémunérations hebdomadaires moyennes aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, calculé par Statistique Canada.

Aux fins de la présente politique :

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# MAXIMUM ANNUEL DE RÉMUNÉRATION ASSURABLE (MARA)

MAPRA = maximum annuel provisoire de rémunération assurable pour l'année en question
P = le MARA de l'année précédente
C = écart, exprimé en %, entre la moyenne combinée des rémunérations hebdomadaires moyennes deux années avant le MARA de l'année précédente, arrondie à la quatrième décimale.

MAPRA = ((P x C) + P)

## Critères régissant les changements au MARA

Les critères suivants sont appliqués au maximum annuel provisoire de rémunération assurable afin de déterminer le MARA définitif à recommander aux ministres responsables de la CSTIT :

- Les augmentations au MARA sont plafonnées à 3 %. Le MARA ne peut pas augmenter de plus de 3 %, et ce, même si le calcul du MAPRA amène à une augmentation supérieure à 3 %.
- Le MARA d'une année donnée ne peut pas être inférieur au MARA de l'année précédente. Si le calcul du MAPRA amène à une diminution du MARA, celui-ci demeure au même montant que l'année précédente.
    - Si le MAPRA n'augmente pas après trois années consécutives, à la troisième année le Conseil de gouvernance peut, à sa discrétion, diminuer le MARA selon les calculs susmentionnés.
- Le MARA définitif est arrondi en fonction de la centaine de dollars (100 $).

## MARA pour la récolte de ressources fauniques

Le MARA calculé pour la récolte de ressources fauniques est un montant prévu distinct que l'on augmente au même moment et dans la même proportion que toutes les augmentations au MARA qui s'appliquent à tous les autres travailleurs.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Alinéa 83(2)(f) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Alinéa 83(2)(f) |
| *Règlement général sur les accidents du* | Article 1 |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# MAXIMUM ANNUEL DE RÉMUNÉRATION ASSURABLE (MARA)

*travail* des Territoires du Nord-Ouest

*Règlement général sur les accidents du travail* du Nunavut — Article 1

## DOCUMENTS RELATIFS À LA POLITIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 10.05 | Stratégie de financement |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.04 (5 juin 2015) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Politique 00.04 (3 juin 2013) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Politique 00.04 (1er déc. 2010) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Politique 00.04 (31 mars 2008) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Politique 00.04 (19 févr. 2004) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Politique 00.04 (1er avr. 1999) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Politique 00.04 (20 sept. 1996) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Politique 00.04 (19 mars 1996) | Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : GÉNÉRALITÉS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O) et du Nunavut (ci-après les *Lois*) s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs des aux T.N.-O. et au Nunavut. Aux fins de l'indemnisation des travailleurs, les *Lois* définissent qui est considéré comme un employeur et qui est considéré comme un travailleur. La présente politique établit les lignes directrices à suivre pour déterminer le statut d'un employeur ou d'un travailleur en ce qui a trait à l'application des *Lois*.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Contrat d'entreprise : | Un contrat d'entreprise est une entente qui ne prévoit pas de lien d'emploi, c.-à-d. entre deux entreprises, exploitations indépendantes, individus ou autres entités. Un contrat d'entreprise n'est pas couvert en vertu des *Lois*. |
| Contrat de louage de services : | Une entente avec un lien d'emploi entre un employeur et un ou des travailleurs. Dans un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les travailleurs sont assujettis au contrôle ou à la supervision de l'employeur. Les travailleurs œuvrant dans le cadre d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage sont couverts en vertu des *Lois*. Un contrat de louage de services ou d'apprentissage peut être « oral ou écrit, exprès ou tacite »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois*) |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à laquelle incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission. »<br>Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois* |
| Pompier volontaire : | Des résidents de la région qui offrent leurs services de lutte contre les incendies à leur municipalité en échange d'un faible salaire ou aucun. Le statut de pompier volontaire doit être approuvé par |

l'établissement, le hameau, le village, la ville ou la municipalité.

Stagiaire : « ...quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :

effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur » (Alinéa 4(1)b) des *Lois*)

Travailleur : « Pour l'application de la présente loi, sont réputés des travailleurs :

a) quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;
b) quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :
   (i) effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;
   (ii) participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherche, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines;
   (iii) participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence* aux T.N.-O. ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* au Nunavut;
c) l'étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense une école;
d) le patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense un établissement de soins de santé;
e) quiconque est détenu dans un centre

correctionnel en vertu de la *Loi sur les* services correctionnels et travaille hors du centre. » (Paragraphe 4(1) et alinéa 4(1.1) des *Lois*)

## POLITIQUE

### Études pour déterminer le statut des personnes ou des entités en vertu des *Lois*

Afin d'indemniser les travailleurs et d'évaluer les employeurs, la CSTIT doit déterminer le statut des personnes ou des entités en vertu des *Lois*. La CSTIT peut enquêter sur toute affaire pour déterminer le statut de personnes ou d'entités en vertu des *Lois*. Si la plupart des cas relatifs aux relations de travail sont clairs, certains ne le sont pas.

La CSTIT a recours à différentes études sur les faits d'une relation de travail afin de déterminer le statut des personnes ou des entités en vertu des *Lois*. Aucune étude unique ne sert à définir une relation de travail; la détermination du statut d'employeur et de travailleur est plutôt réalisée au moyen d'une analyse de tous les facteurs.

Liste des études :

a) *Étude du contrôle* : Le degré de contrôle d'une personne ou entité sur le travail d'une autre personne ou entité. Plus la personne a de la liberté sur des aspects comme les heures, l'emplacement, la façon de travailler et les évaluations de qualité, plus cette personne s'éloigne du statut de travailleur en vertu des *Lois*.

b) *Étude de la réalité économique* : Les probabilités que la personne ou l'entité génère des profits ou subisse une perte dans la relation de travail. Dans une relation entre employeur et travailleur, l'employeur assume seul le risque de perte ou couvre les frais d'exploitation. Le travailleur n'assume aucun risque financier et a droit d'être payé en totalité, sans égard à la situation financière de l'entreprise. Dans une relation entre personnes ou entités cadrée par un contrat d'entreprise, chacune des parties peut générer un profit ou subir une perte, et, habituellement, elles sont chacune responsables de leurs dépenses d'exploitation. Il n'y a aucune garantie de revenu stable, car le revenu dépend des résultats obtenus.

c) *Étude de la propriété d'équipement important* : Cette étude sert à déterminer si la personne ou l'entité fournit ou non l'équipement important requis pour réaliser le travail. Dans une relation entre employeur et travailleur, l'employeur est habituellement celui qui fournit l'équipement important requis par le travailleur et

couvre les coûts relatifs à la réparation, aux assurances, au transport, à la location et à l'utilisation. Dans une relation entre personnes ou entités cadrée par un contrat d'entreprise, chaque personne fournit et entretient habituellement son propre équipement important.

L'expression « équipement important » fait référence à de l'équipement qui génère des revenus, notamment des engins de terrassement, des véhicules et des ordinateurs.

d) *Étude de résultats précis* : Cette étude sert à déterminer si la personne s'est engagée à réaliser une tâche ou un travail précis, ou à atteindre un objectif précis. Un travailleur qui s'engage dans un contrat de louage de services est habituellement à la disposition d'un employeur pendant une période définie, sans égard à des résultats précis. Par contre, une personne qui s'engage dans un contrat d'entreprise doit généralement atteindre des objectifs précis, sans égard aux méthodes employées pour réaliser le travail ou les tâches.

*Étude de la dépendance* : Cette étude sert à déterminer si les tâches réalisées occupent ou non une place essentielle dans les opérations d'une personne, et si l'autre personne dépend de l'entente sur le plan économique. Du point de vue de la personne qui accomplit le travail, elle s'engage habituellement dans un contrat d'entreprise si elle intègre le travail à sa propre exploitation commerciale. Dans le cadre de cette étude, la CSTIT peut prendre en considération le statut d'emploi et les dépendances économiques de la personne à l'extérieur des T.N.-O et du Nunavut. Lorsqu'une personne intègre ses activités à celles d'une autre entreprise, elle est sans doute dans une relation entre employeur et travailleur dans le cadre de laquelle le travailleur agit au nom de l'employeur, est lié à l'entreprise de l'employeur et en dépend.

## Considérations supplémentaires

Aux fins des *Lois*, une personne qui s'engage dans un contrat de louage de services est considérée comme un travailleur et est couverte par l'employeur. Toutefois, le paragraphe 4(1.1) des *Lois* prévoit certaines exceptions (pour de plus amples détails, consulter la politique 00.05.02, Détermination de la qualité des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : travailleurs).

Si la CSTIT conclut qu'une personne œuvre dans le cadre d'un contrat de louage de services, cette personne est considérée comme un travailleur aux fins des *Lois*. Les personnes que la CSTIT considère comme des travailleurs ne peuvent pas obtenir de couverture personnelle facultative.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : GÉNÉRALITÉS

Une personne initialement considérée comme étant engagée dans un contrat d'entreprise peut être désignée comme un travailleur pour une personne ou une entité si, selon la CSTIT, la relation est devenue celle d'un contrat de louage de services. La CSTIT peut réexaminer n'importe laquelle de ses décisions, ainsi que l'énonce la politique 00.02, Réexamen d'une décision.

Si une personne est considérée comme étant un travailleur, la CSTIT en avisera le travailleur et l'employeur par écrit.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 3, 5, 6 et 22;<br>alinéas 4(1)(1.1) et 8(1)(1.1)<br>Paragraphes 3(1) et 3(3);<br>alinéas 91(2)a) et 91 (2)h) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 3, 5, 6 et 22;<br>alinéas 4(1)(1.1) et 8(1)(1.1)<br>Paragraphes 3(1) et 3(3);<br>alinéas 91(2)a) et 91 (2)h) |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest : | Article 1 |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut : | Article 1 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.03 | Entente entre territoires et provinces |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.03 | Protection personnelle facultative |
| Politique 02.04 | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.05 | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : GÉNÉRALITÉS

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.05 (5 juin 2015) | Détermination du statut des personnes en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs : généralités (NSC – 10 février 2020) |
| Politique 00.05 (5 juin 2015) | Détermination du statut des personnes en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs : généralités |
| Politique 00.05 (5 mars 2013) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (15 mars 2011) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (31 mars 2008) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (22 avr. 2004) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (18 oct. 2001) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (7 déc. 2000) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (10 sept. 1999) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (1er avr. 1999) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (1er janv. 2001) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 20-01-05 (10 sept. 1993) | Définition de l'employeur |
| Politique 20-01-06 (10 sept. 1993) | Définition du travailleur |
| Politique 20-01-17 (10 sept. 1993) | Travailleurs incarcérés – fédéral |
| Politique 20-01-18 (10 sept. 1993) | Travailleurs incarcérés – territorial |
| Politique 20-02-10 (déc. 1981) | Pompiers – volontaires |
| Politique 30-01-07 (1er mai 1989) | Définition de l'employeur |
| Politique 30-01-11 (1er mai 1989) | Exploitants indépendants en qualité de travailleurs |
| Politique 30-01-13 (1er mai 1989) | Exploitant indépendant |
| Politique 30-01-18 (1er mai 1989) | Définition d'un travailleur |
| Politique 30-03-13 | Protection personnelle facultative |
| Politique 30-03-14 (1er mai 1989) | Personnes en qualité de travailleurs |
| Politique 30-03-15 (1er mai 1989) | Couverture des bénévoles |
| Procédure 30-03-12 (1er mai 1989) | Exploitants indépendants en qualité de travailleurs |
| Procédure 30-03-15 (1er mai 1989) | Couverture des bénévoles |
| Procédure 30-03-21 (1er mai 1989) | Projets financés par le gouvernement |

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : EMPLOYEURS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O) et du Nunavut (ci-après les *Lois*) s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs aux T.N.-O. et au Nunavut. Aux fins de l'indemnisation des travailleurs, les *Lois* définissent qui est considéré comme un employeur et qui est considéré comme un travailleur. La présente politique établit les lignes directrices à suivre pour déterminer le statut d'un employeur en ce qui a trait à l'application des *Lois*.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Contrat d'entreprise : | Un contrat d'entreprise est une entente qui ne prévoit pas de lien d'emploi, c.-à-d. entre deux entreprises, exploitations indépendantes, individus ou autres entités. Un contrat d'entreprise n'est pas couvert en vertu des *Lois*. |
| Contrat de louage de services : | Une entente avec un lien d'emploi entre un employeur et des travailleurs. Dans un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les travailleurs sont assujettis au contrôle et à la supervision de l'employeur. Les travailleurs œuvrant dans le cadre d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage sont couverts en vertu des *Lois*. Un contrat de louage de services ou d'apprentissage peut être « oral ou écrit, exprès ou tacite »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois*) |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à laquelle incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission. »<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois*) |
| Pompier volontaire : | Des résidents de la région qui offrent leurs services de lutte contre les incendies à leur municipalité en |

échange d'un faible salaire ou aucun. Le statut de pompier volontaire doit être approuvé par l'établissement, le hameau, le village, la ville ou la municipalité.

Stagiaire : « ...quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :

effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur »

(Alinéa 4(1)b) des *Lois*

Travailleur : « Pour l'application de la présente loi, sont réputés des travailleurs :

a) quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;
b) quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :
   (i) effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;
   (ii) participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherche, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines;
   (iii) participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence* aux T.N.-O. ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* au Nunavut;
c) l'étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense une école;
d) le patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme

semblable que dispense un établissement de soins de santé;

e) quiconque est détenu dans un centre correctionnel en vertu de la *Loi sur les* services correctionnels et travaille hors du centre. »

(Paragraphe 4(1) et alinéa 4(1.1) des *Lois*)

## POLITIQUE

La présente politique sert d'orientation générale pour déterminer le statut d'employeur ou non d'une personne en vertu des *Lois*. Pour les cas non mentionnés dans cette politique qui nécessitent une analyse et une décision, prière de consulter les études décrites à la politique 00.05, Détermination de la qualité des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : généralités.

## Employeurs

Une personne ou une entité qui s'engage dans un contrat de louage de services est considérée comme un employeur en vertu des *Lois*. Les employeurs doivent s'inscrire auprès de la CSTIT et payer des cotisations selon leur masse salariale cotisable, la classification des industries et le taux de cotisation en résultant.

Une personne ou une entité n'employant pas des travailleurs et qui conclut un contrat d'entreprise n'est pas considérée comme étant une personne ou une entité qui embauche des travailleurs; par conséquent, elle n'est pas un employeur en vertu des *Lois*. Les succursales, les usines, les divisions ou les autres composantes d'un seul employeur ne sont pas traitées comme des employeurs individuels ou distincts en vertu des *Lois*.

Un travailleur blessé peut avoir droit à une indemnisation, même si son employeur n'est pas inscrit, tant que sa demande répond aux critères d'admissibilité énoncés dans la politique 03.02, Droit à l'indemnisation, notamment qu'il y ait un employeur aux fins des *Lois*.

### *Employeurs temporaires*

Les employeurs temporaires ne peuvent s'inscrire auprès de la CSTIT. Un employeur est défini comme étant temporaire si <u>les cinq</u> conditions suivantes sont respectées – le fait de ne pas répondre à l'un de ces critères l'obligerait à s'inscrire :

- Le principal lieu d'affaires de la personne ou de l'entité se trouve à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.) ou du Nunavut;

- La personne ou l'entité n'embauche pas des personnes qui résident habituellement aux T.N.-O. ou au Nunavut;
- La personne ou l'entité embauche des personnes dont le lieu d'emploi habituel est situé à l'extérieur des T.N.-O. ou du Nunavut;
- La personne ou l'entité exerce des activités aux T.N.-O. ou au Nunavut pendant 10 jours ou moins par année au total;
- La personne ou l'entité est assurée dans le cadre du régime d'indemnisation des travailleurs ou d'une couverture similaire en vertu de la loi d'un autre territoire ou d'une province qui s'applique à des incidents se produisant aux T.N.-O. ou au Nunavut. La CSTIT peut exiger qu'un employeur fournisse une preuve de sa couverture en dehors des T.N.-O. ou du Nunavut afin d'être considéré comme un employeur temporaire.

Il incombe aux employeurs de communiquer avec la CSTIT s'ils ne sont plus admissibles au statut d'employeurs temporaires.

### *Propriétaires*

S'il existe un contrat de louage de services entre un propriétaire et un ou des travailleurs effectuant des travaux à sa résidence privée, ce propriétaire est un employeur au sens des *Lois*. Le propriétaire n'est pas un employeur en vertu des *Lois* si la relation est un contrat d'entreprise, tel que défini dans la présente politique. La CSTIT conserve le pouvoir discrétionnaire de déterminer la nature de la relation entre un propriétaire et des personnes ou des entités qui effectuent des travaux à sa résidence. Cette détermination est faite par l'application des dispositions de la politique 00.05, Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : généralités.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 3, 4, 5, 6, 8, 22<br>Paragraphes 3(1) et 3(3);<br>alinéas 91(2)a) et 91 (2)h) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 3, 4, 5, 6, 8, 22<br>Paragraphes 3(1) et 3(3);<br>alinéas 91(2)a) et 91 (2)h) |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest : | Article 1 |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut : | Article 1 |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : EMPLOYEURS

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.03 | Entente entre territoires et provinces |
| Politique 00.05 | Détermination du statut des personnes en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs : généralités |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.03 | Protection personnelle facultative |
| Politique 02.04 | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.05 | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.05 (10 février 2020) | Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : employeurs (modification non substantielle) |
| Politique 00.05 (12 mars 2019) | Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : employeurs (modification non substantielle) |
| Politique 00.05 (5 juin 2015) | Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : employeurs |
| Politique 00.05 (5 mars 2013) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (15 mars 2011) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (31 mars 2008) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (22 avr. 2004) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (18 oct. 2001) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (7 déc. 2000) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (10 sept. 1999) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : EMPLOYEURS

| | |
|---|---|
| Politique 00.05 (1er avr. 1999) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (1er janv. 2001) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 20-01-05 (10 sept. 1993) | Définition de l'employeur |
| Politique 20-01-06 (10 sept. 1993) | Définition du travailleur |
| Politique 20-01-17 (10 sept. 1993) | Travailleurs incarcérés – fédéral |
| Politique 20-01-18 (10 sept. 1993) | Travailleurs incarcérés – territorial |
| Politique 20-02-10 (déc. 1981) | Pompiers – volontaires |
| Politique 30-01-07 (1er mai 1989) | Définition de l'employeur |
| Politique 30-01-11 (1er mai 1989) | Exploitants indépendants en qualité de travailleurs |
| Politique 30-01-13 (1er mai 1989) | Exploitant indépendant |
| Politique 30-01-18 (1er mai 1989) | Définition d'un travailleur |
| Politique 30-03-13 | Protection personnelle facultative |
| Politique 30-03-14 (1er mai 1989) | Personnes en qualité de travailleurs |
| Politique 30-03-15 (1er mai 1989) | Couverture des bénévoles |
| Procédure 30-03-12 (1er mai 1989) | Exploitants indépendants en qualité de travailleurs |
| Procédure 30-03-15 (1er mai 1989) | Couverture des bénévoles |
| Procédure 30-03-21 (1er mai 1989) | Projets financés par le gouvernement |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : TRAVAILLEURS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O) et du Nunavut (ci-après les *Lois*) s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs aux T.N.-O. et au Nunavut. Aux fins de l'indemnisation des travailleurs, les *Lois* définissent qui est considéré comme un employeur et qui est considéré comme un travailleur. La présente politique établit les lignes directrices à suivre pour déterminer le statut d'un travailleur en ce qui a trait à l'application des *Lois*.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Contrat d'entreprise : | Un contrat d'entreprise est une entente qui ne prévoit pas de lien d'emploi, c.-à-d. entre deux entreprises, exploitations indépendantes, individus ou autres entités. Un contrat d'entreprise n'est pas couvert en vertu des *Lois*. |
| Contrat de louage de services : | Une entente avec un lien d'emploi entre un employeur et des travailleurs. Dans un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les travailleurs sont assujettis au contrôle et à la supervision de l'employeur. Les travailleurs œuvrant dans le cadre d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage sont couverts en vertu des *Lois*. Un contrat de louage de services ou d'apprentissage peut être « oral ou écrit, exprès ou tacite »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois*) |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à laquelle incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission. »<br>Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois* |
| Pompier volontaire : | Des résidents de la région qui offrent leurs services de lutte contre les incendies à leur municipalité en |

échange d'un faible salaire ou aucun. Le statut de pompier volontaire doit être approuvé par l'établissement, le hameau, le village, la ville ou la municipalité.

Stagiaire : « ...quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :

effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur » (Alinéa 4(1)b) des *Lois*)

Travailleur : « Pour l'application de la présente loi, sont réputés des travailleurs :

a) quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;
b) quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :
   (i) effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;
   (ii) participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherche, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines;
   (iii) participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence* aux T.N.-O. ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* au Nunavut;
c) l'étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense une école;
d) le patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme

semblable que dispense un établissement de soins de santé;

e) quiconque est détenu dans un centre correctionnel en vertu de la *Loi sur les* services correctionnels et travaille hors du centre. »

Paragraphe 4(1) et alinéa 4(1.1) des *Lois*

## POLITIQUE

La présente politique sert d'orientation générale pour déterminer le statut de travailleur ou non d'une personne ou d'une entité en vertu des *Lois*. Pour les cas non mentionnés dans cette politique qui nécessitent une analyse et une décision, prière de consulter les études décrites à la politique 00.05, Détermination de la qualité des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : généralités.

### Travailleurs

#### *Généralités*

La CSTIT considère les personnes suivantes comme des travailleurs admissibles à une indemnisation en vertu des *Lois* :

- quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;
- quiconque effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;
- quiconque participe aux opérations de services de recherche et de sauvetage, de récupération, d'ambulance ou de lutte contre les incendies, ou suit une formation pour de telles opérations;
- une personne participant temporairement à des mesures, à des activités ou à une formation relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence* aux T.N.-O. ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* au Nunavut;
- un étudiant qui reçoit des crédits dans le cadre d'une formation professionnelle ou d'un programme similaire dispensé par un établissement postsecondaire agréé, tel qu'un stage ou un autre programme de travail structuré exigé par son programme;
- un patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense un établissement de soins de santé;
- quiconque est détenu dans un centre correctionnel en vertu de la *Loi sur les services correctionnels* et participe hors de ce centre dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur;

- un résident dont la rémunération provient principalement de la récolte des ressources fauniques en vertu d'une entente sur des revendications territoriales, d'un traité ou d'un autre droit ancestral ou encore de la *Loi sur la faune*;
- une personne qui n'est habituellement pas considérée comme un travailleur en vertu des *Lois*, mais que la CSTIT a désignée comme étant un travailleur au moment de son inscription.

Une personne n'est pas considérée comme un travailleur en vertu des *Lois* si :
- elle travaille pour un employeur temporaire (selon la définition énoncée dans la politique 00.05.01, Détermination de la qualité de personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : employeurs); ou
- elle est admissible au régime d'indemnisation des travailleurs ou à une couverture similaire en vertu de la loi d'une province ou d'un autre territoire qui s'applique à des incidents se produisant aux T.N.-O. ou au Nunavut.

### *Bénévoles*

Les bénévoles ne sont pas des travailleurs au sens des *Lois*. Un employeur qui engage des personnes pour un travail bénévole sans les rémunérer peut demander à la CSTIT de considérer ces bénévoles comme des travailleurs aux fins des *Lois*. Lorsque la CSTIT qualifie un bénévole de travailleur, elle détermine :
- le type de travail réalisé par la personne et la période d'emploi;
- la rémunération de la personne aux fins de cotisation;
- le montant de la cotisation que l'employeur doit payer;
- l'employeur aux fins de l'indemnisation des travailleurs.

La politique 04.01, Paiement de l'indemnité, décrit l'indemnité des travailleurs bénévoles admissibles.

### *Pompiers volontaires et autres bénévoles (p. ex. chauffeurs d'ambulance)*

Les pompiers volontaires ainsi que les bénévoles participant à des opérations de sauvetage ou de récupération ou conduisant des ambulances sont couverts en vertu des *Lois*, et ils sont des travailleurs du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou du gouvernement du Nunavut ou encore d'une municipalité :
- à compter du moment où ils répondent à l'appel ou à l'alarme, en quittant soit le lieu de travail de l'employeur habituel, la caserne de pompiers, le centre médical ou leur domicile, soit le lieu où ils étaient en train de vaquer à leurs occupations personnelles. Si les premières circonstances s'appliquent, les pompiers sont couverts par la protection de leur employeur habituel, et ce, jusqu'à ce qu'ils quittent le lieu de travail de l'employeur. L'employeur doit confirmer qu'un travailleur a été appelé pour faire son devoir de pompier;

- pendant qu'il est en route vers la caserne de pompiers, le centre médical ou l'incendie;
- pendant qu'il effectue son devoir de pompier, de secouriste ou de chauffeur d'ambulance;
- pendant qu'il retourne au point de départ, c'est-à-dire le lieu de travail de l'employeur, son domicile, la caserne de pompiers ou le centre médical en empruntant le chemin le plus direct ou sans obstacle;
- pendant qu'il participe à un programme de formation.

### *Travailleurs intervenant en cas de sinistre en temps de paix*

Lorsqu'une personne intervient en situation d'urgence en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence* des T.N.-O. ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* du Nunavut et qu'elle effectue ses tâches sous la direction du coordonnateur des mesures d'urgence ou de son remplaçant désigné, cette personne est considérée comme un travailleur du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou du gouvernement du Nunavut, et ce, qu'elle reçoive ou non une rémunération.

### *Secouristes (sauvetage et récupération)*

Si une personne effectue un travail de sauvetage, de recherche ou de récupération, et qu'elle reçoit un salaire, l'employeur est réputé être celui qui verse le salaire.

Si la personne est un bénévole et que le travail est effectué à la demande de la municipalité, du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou du gouvernement du Nunavut, la municipalité ou le gouvernement en question est réputé être l'employeur.

Lorsque la personne participe à une formation rémunérée pour un travail de sauvetage ou de recherche, l'employeur est réputé être la personne ou l'entité qui verse le salaire et qui approuve l'activité.

### *Travailleurs détenus*

**À l'échelon territorial**

Lorsque les personnes :

- sont détenues dans un établissement de correction ou de détention en vertu des *Lois sur les services correctionnels* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ou d'une province, et
- travaillent à l'extérieur de l'établissement,

elles sont, pendant ce temps, des travailleurs de la fonction publique au service du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou du gouvernement du Nunavut en vertu des *Lois*, à moins que la CSTIT conclue qu'ils sont des travailleurs ayant droit à une indemnité.

Les détenus peuvent :

- résider de façon permanente dans un établissement de détention et y travailler sur une base régulière ou irrégulière;
- être affectés à un camp contrôlé par les Services correctionnels, ministère de la Justice, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, ou les Services correctionnels et Justice communautaire, ministère de la Justice, gouvernement du Nunavut, tout en demeurant détenus dans un établissement à sécurité minimale;
- être libérés dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur ou de transition qui leur permet de travailler hors de l'établissement moyennant un salaire et d'y retourner, quotidiennement ou non.

Dans les deux premières situations, les détenus qui résident dans un établissement de détention ou un camp et qui travaillent sur une base régulière ou irrégulière à l'intérieur de l'établissement de détention ne sont pas des travailleurs en vertu des *Lois* et n'ont droit à aucune indemnité.

Dans la troisième situation, les détenus blessés dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur ou de transition sont des travailleurs ayant droit aux indemnités. Tous les aspects d'une relation normale entre un travailleur et un employeur existent ici, mais les détenus doivent retourner au camp ou à l'établissement de détention en tout temps.

Les détenus employés par un employeur du secteur privé dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur ou de transition sont des travailleurs de cet employeur, et les coûts d'indemnisation sont inclus dans le compte particulier de l'employeur. L'employeur doit verser les cotisations appropriées en fonction de tous les salaires payés aux détenus. Les détenus qui ne sont pas des travailleurs au service d'un employeur sont, d'après la description ci-dessus, des travailleurs de la fonction publique.

Les détenus d'un établissement de correction qui sont appelés à combattre des feux de forêt en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence* des T.N.-O. ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* du Nunavut, et qui sont blessés en accomplissant leur travail, sont des travailleurs au service de la fonction publique. Les coûts d'indemnisation sont compris dans le compte d'expérience du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou du gouvernement du Nunavut.

Les personnes qui purgent leur peine en effectuant des heures de travail communautaire ne sont pas des travailleurs en vertu des *Lois* et n'ont pas droit aux indemnités.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : TRAVAILLEURS

La politique 04.01, Paiement de l'indemnité, décrit l'indemnité des travailleurs détenus admissibles.

**À l'échelon fédéral**
Les *Lois* ne s'appliquent pas aux travailleurs blessés pendant leur détention dans un établissement fédéral. Les indemnités sont versées conformément au Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers.

## *Stagiaires, étudiants et apprentis*

**Stagiaires**
Un stagiaire est un travailleur en vertu des *Lois*.

**Étudiants**
Les étudiants dans les hôpitaux ou les établissements d'enseignement sont des travailleurs en vertu des *Lois* lorsqu'ils reçoivent des crédits dans le cadre d'une formation professionnelle ou d'un programme similaire dispensé par un établissement postsecondaire agréé, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. Les étudiants qui travaillent dans ces dispositions, sans égard à la rémunération ou l'absence de celle-ci, sont considérés comme des travailleurs pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou le gouvernement du Nunavut. Les indemnités sont déterminées en fonction de la rémunération habituellement versée à un débutant dans la profession ou le métier. Le gouvernement en question, soit celui des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, ne paye pas de cotisations pour les étudiants, mais assume les coûts de réclamation.

Ce qui précède ne s'applique généralement pas aux étudiants effectuant des recherches pour une thèse, aux élèves du secondaire ou aux étudiants engagés dans d'autres activités non créditées.

**Apprentis**
Les apprentis sont couverts en vertu des *Lois* lorsqu'ils participent ou travaillent :

- à un programme d'apprentissage, avec un employeur répondant et étant partiellement financé par Emploi et Développement social Canada (EDSC). L'apprenti est un travailleur de l'employeur répondant. L'employeur répondant doit inclure le salaire versé à l'apprenti ainsi que le financement accordé par EDSC dans son rapport annuel sur la paie. Les indemnités sont déterminées en fonction du taux de salaire habituellement versé à des apprentis pour le métier en question ou du taux payé aux personnes effectuant un travail semblable;
- à un programme d'apprentissage, sans employeur répondant et sans financement d'EDSC. L'employeur de l'apprenti peut être le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou le gouvernement du Nunavut. Les indemnités sont déterminées en

fonction du taux de salaire habituellement versé à des apprentis pour le métier en question ou du taux payé aux personnes effectuant un travail semblable;
- à un programme d'apprentissage avec employeur répondant autofinancé. L'apprenti est un travailleur de cet employeur. L'employeur inclut le salaire versé à l'apprenti dans son rapport annuel sur la paie.

Les indemnités pour stagiaires, étudiants et apprentis sont calculées conformément à la politique 03.07, Calcul de l'indemnité temporaire ou à la politique 06.03, Calcul de l'indemnité permanente. Les indemnités ne s'étendent pas aux activités parascolaires sportives, récréatives ou sociales.

### *Fonctionnaires fédéraux*

Les fonctionnaires fédéraux ne sont pas des travailleurs en vertu des *Lois*. L'indemnisation des fonctionnaires fédéraux est déterminée par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE).

### *Travail à court terme*

Les travailleurs occasionnels employés pour les besoins de l'industrie de l'employeur sont automatiquement considérés comme des travailleurs au sens juridique du terme. Toutefois, si une personne effectue un travail de courte durée pour un employeur ou une résidence privée, elle est considérée comme étant engagée dans un contrat d'entreprise et n'est donc pas couverte par les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. Une personne engagée pour effectuer des travaux de faible envergure, de courte durée ou ponctuels doit remplir toutes les conditions suivantes pour être exclue du champ d'application des *Lois* :

- Le travail ne doit pas être déterminé comme faisant partie intégrante des opérations commerciales;
- Le travail n'excède pas un jour ou 12 heures sur un maximum de trois jours au total;
- Le travail ne doit pas être récurrent s'il est effectué pour un particulier ou à une résidence privée;
- Le travail ne doit pas être effectué pour les besoins de l'industrie d'une entreprise.

### *Autres groupes exclus*

Les administrateurs siégeant au conseil d'une société ou d'un organisme, les membres d'entités gouvernantes similaires et les propriétaires d'entreprises individuelles et de partenariats (associés) ne sont pas considérés comme des travailleurs en vertu des *Lois*. Les personnes non considérées comme des travailleurs en vertu des *Lois* peuvent présenter une demande de protection personnelle facultative et, sous réserve de l'approbation de la CSTIT, recevoir des prestations pour les indemniser si elles ont subi une blessure indemnisable.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DES PERSONNES EN VERTU DES LOIS SUR L'INDEMNISATION : TRAVAILLEURS

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 3, 4, 5, 6, 8, 22<br>Paragraphes 3(1) et 3(3);<br>alinéas 91(2)a) et 91 (2)h) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 3, 4, 5, 6, 8, 22<br>Paragraphes 3(1) et 3(3);<br>alinéas 91(2)a) et 91 (2)h) |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest : | Article 1 |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut : | Article 1 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.03 | Entente entre territoires et provinces |
| Politique 00.05 | Détermination du statut des personnes en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs : généralités |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.03 | Protection personnelle facultative |
| Politique 02.04 | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.05 | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.05 (10 février 2020) | Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : travailleurs (modification non substantielle) |
| Politique 00.05 (12 mars 2019) | Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : travailleurs (modification non substantielle) |
| Politique 00.05 (5 juin 2015) | Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : |

| | |
|---|---|
| | travailleurs |
| Politique 00.05 (5 mars 2013) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (15 mars 2011) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (31 mars 2008) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (22 avr. 2004) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (18 oct. 2001) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (7 déc. 2000) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (10 sept. 1999) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (1er avr. 1999) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.05 (1er janv. 2001) | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 20-01-05 (10 sept. 1993) | Définition de l'employeur |
| Politique 20-01-06 (10 sept. 1993) | Définition du travailleur |
| Politique 20-01-17 (10 sept. 1993) | Travailleurs incarcérés – fédéral |
| Politique 20-01-18 (10 sept. 1993) | Travailleurs incarcérés – territorial |
| Politique 20-02-10 (Déc. 1981) | Pompiers – volontaires |
| Politique 30-01-07 (1er mai 1989) | Définition de l'employeur |
| Politique 30-01-11 (1er mai 1989) | Exploitants indépendants en qualité de travailleurs |
| Politique 30-01-13 (1er mai 1989) | Exploitant indépendant |
| Politique 30-01-18 (1er mai 1989) | Définition d'un travailleur |
| Politique 30-03-13 | Protection personnelle facultative |
| Politique 30-03-14 (1er mai 1989) | Personnes en qualité de travailleurs |
| Politique 30-03-15 (1er mai 1989) | Couverture des bénévoles |
| Procédure 30-03-12 (1er mai 1989) | Exploitants indépendants en qualité de travailleurs |
| Procédure 30-03-15 (1er mai 1989) | Couverture des bénévoles |
| Procédure 30-03-21 (1er mai 1989) | Projets financés par le gouvernement |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# RECOURS CONTRE LES TIERS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (*Lois*) protègent les travailleurs et les employeurs contre les recours découlant d'incidents liés au travail. Dans certaines circonstances, la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut intenter des poursuites judiciaires au nom d'un demandeur admissible en vue de recouvrer les coûts encourus auprès de tiers en raison d'une blessure, d'une maladie ou du décès d'un travailleur.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Défendeur : | Toute personne ou tout groupe contre lequel la CSTIT intente des poursuites |
| Demandeur admissible : | Quiconque a demandé une indemnité ou qui a le droit de demander et de recevoir une telle indemnité (Paragraphe 1(1) des *Lois*) |
| Dévolu(e) ou dévolus (es) : | Se dit d'une autorité légale, d'un pouvoir ou de droits acquis ou conférés (Traduction de la définition du *Black's Law Dictionary*, 2e édition) |
| Indemniser : | « Dédommager une personne d'une perte subie en raison de ses propres actes ou manquements, ou de ceux de tiers » (Traduction de la définition du *Black's Law Dictionary*, 8e édition) |
| Indemnité | « Prestation en espèces ou en services versée ou assurée sous le régime de la présente loi par suite de la blessure corporelle, de la maladie ou du décès d'un travailleur. Sont notamment visées par la présente définition les prestations versées ou assurées sous forme d'aide médicale, de paiement, de pension, de réadaptation professionnelle et de counseling. "Indemnisation" a un sens correspondant. » (Paragraphe 1(1) des *Lois*) |
| Recours contre les tiers : | Poursuite civile intentée par la CSTIT en vue de |

| | |
|---|---|
| | recouvrer des dommages attribuables à la faute d'un tiers au nom d'un demandeur admissible |
| Travailleur : | « Pour l'application de la présente loi, sont réputés des travailleurs :<br>a) quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;<br>b) quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :<br>(i) effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;<br>(ii) participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherche, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines;<br>(iii) participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence* (*Loi sur les mesures d'urgence* au Nunavut);<br>c) l'étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense une école;<br>d) le patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense un établissement de soins de santé;<br>e) quiconque est détenu dans un centre correctionnel en vertu de la *Loi sur les services correctionnels* et travaille hors du centre. »<br>(Paragraphe 4(1) et alinéa 4(1.1) des *Lois*) |

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT est tenue, en vertu des *Lois*, de verser une indemnité aux demandeurs admissibles qui ont une réclamation admissible résultant d'une blessure professionnelle. Par conséquent, les *Lois* ne permettent pas à un demandeur admissible d'intenter un recours contre son employeur ou un collègue, lorsque la blessure, la maladie ou le décès est survenu du fait et au cours de l'emploi. Tout droit d'intenter une action civile en

dommages dont peut disposer un demandeur admissible contre toute autre personne pour une blessure, une maladie ou un décès, survenu du fait ou au cours de l'emploi, est dévolu ou transféré à la CSTIT.

La CSTIT peut intenter des recours contre des tiers au nom d'un demandeur admissible sans obtenir le consentement de celui-ci. La CSTIT est responsable de tous les coûts et les dommages subis par un demandeur admissible ou son représentant juridique ou personnel découlant des recours, y compris des coûts ou dommages attribués au défendant par la cour.

Si un demandeur admissible souhaite intenter un recours contre un tiers sans la participation de la CSTIT, son représentant légal ou personnel, ou lui-même, doit obtenir le consentement écrit explicite de la CSTIT pour poursuivre l'action.

La CSTIT n'est pas responsable des coûts découlant des poursuites intentées par un demandeur admissible, ou par son représentant juridique ou personnel avec ou sans l'autorisation de la CSTIT.

À la demande d'un demandeur ou de son représentant légal autorisé, la CSTIT peut divulguer les renseignements pertinents au sujet du demandeur en vue d'un recours contre un tiers. Cela comprend les renseignements personnels et commerciaux fournis à la CSTIT en vertu des *Lois* ainsi que l'information relative aux frais d'indemnisation engagés dans le cadre de la demande.

## Admissibilité

Un recours contre un tiers peut être intenté comme susmentionné si une blessure, une maladie ou un décès lié au travail concerne :

- un autre travailleur qui n'a pas agi au cours de son emploi;
- un employeur qui n'a pas agi dans le cadre de son entreprise;
- un véhicule ou un autre moyen de transport couvert par une assurance responsabilité et est causée par un employeur qui n'est pas l'employeur du travailleur blessé, ou un travailleur qui n'est pas un collègue du travailleur blessé; ou
- une personne ou un groupe qui n'est ni un travailleur ni un employeur assujetti aux *Lois*.

## Règlements

La CSTIT peut régler une poursuite avec un tiers à tout moment durant le litige, et ce, pour le montant qu'elle juge approprié.

Un demandeur admissible, ou son représentant juridique ou personnel, ne peut, en aucun temps, conclure avec quiconque le règlement d'un recours contre un tiers, sans d'abord

obtenir le consentement écrit de la CSTIT. Tout règlement conclu sans le consentement écrit de la CSTIT est nul.

### Répartition de fonds issus de règlements

Toutes les sommes attribuées au terme d'une poursuite judiciaire sont réparties en vertu des *Lois*.

Si un jugement ou un règlement accorde expressément des dommages et intérêts pour préjudice moral, la CSTIT ou son conseiller juridique verse le montant établi au travailleur.

Lorsque le demandeur admissible contribue au succès d'un recours contre des tiers, la CSTIT peut lui verser, à lui ou à ses personnes à charge, une somme pouvant atteindre 25 % du montant restant après tout paiement versé pour préjudice moral. Avant d'effectuer ce paiement, la CSTIT en déduit tous les frais juridiques que la poursuite lui a occasionnés.

Une fois les paiements précédents versés, la CSTIT prélève à même la somme allouée ou le montant du règlement tous les coûts qu'elle a déboursés relativement à la demande d'indemnisation, par exemple les frais médicaux, les frais de réadaptation et la valeur actuelle de toute pension.

La CSTIT peut verser toutes les sommes restantes au demandeur admissible, ou à son représentant juridique ou personnel.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 4; 5; 6; 62; 64; 65; 66 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 4; 5; 6; 62; 64; 65; 66 |
| *Loi sur les prescriptions* des Territoires du Nord-Ouest | Alinéa 2 b) |
| *Loi sur les prescriptions* du Nunavut | Alinéa 2 b) |

## DOCUMENTS CONNEXES

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## RECOURS CONTRE LES TIERS

| | |
|---|---|
| Politique 02.03 | Protection personnelle facultative |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 04.10 | Transfert et libération des coûts de l'employeur |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.06 (10 février 2020) | Actions d'une tierce partie (modification non substantielle) |
| Politique 00.06 (18 septembre 2015 | Actions d'une tierce partie |
| Politique 00.06 (7 déc. 2011) | Actions d'une tierce partie |
| Politique 00.06 (25 sept. 2008) | Actions d'une tierce partie |
| Politique 00.06 (13 juin 2003) | Actions d'une tierce partie |
| Politique 00.06 (31 août 2001) | Actions d'une tierce partie |
| Politique 00.06 (18 août 2000) | Actions d'une tierce partie |
| Politique 00.06 (20 janv. 2000) | Actions d'une tierce partie |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# MOBILISATION DES INTERVENANTS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La présente politique fournit des directives à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) en matière de mobilisation des intervenants.

Le processus de mobilisation des intervenants offre à la CSTIT l'occasion d'échanger des renseignements et des idées relativement à des enjeux précis avec les divers intervenants.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Comité de mobilisation des intervenants (CMI) : | Comité administré et coordonné par les Services à la haute direction, et composé de personnes externes à la CSTIT s'étant engagées à fournir des commentaires sur l'élaboration des politiques et les enjeux touchant celles-ci. |
| Directive du Conseil de gouvernance : | Instrument directeur qui guide les membres du Conseil de gouvernance sur la manière appropriée de mener des affaires, de suivre les processus financiers et d'assurer le contrôle ainsi que la protection de l'actif de la CSTIT. |
| Instruments directeurs : | Ensemble de lois, règlements généraux, politiques, politiques administratives et directives du Conseil de gouvernance. |
| Intervenants : | Travailleurs, employeurs et autres acteurs ayant un intérêt dans les politiques et programmes de la CSTIT. |
| Mobilisation : | Processus actif dans le cadre duquel les intervenants peuvent contribuer à l'élaboration des politiques de la CSTIT et à la prise de décisions. |
| Politique : | Instrument directeur approuvé par le Conseil de gouvernance qui décrit le point de vue de la CSTIT à l'égard des enjeux et des programmes touchant directement les |

| | |
|---|---|
| | intervenants, y compris l'interprétation de dispositions législatives précises. |
| Politique administrative : | Document interne qui guide les employés quant à la manière appropriée de mener des affaires, de suivre les processus financiers et d'assurer le contrôle ainsi que la protection de l'actif de la CSTIT |
| Programme : | Activité de la CSTIT permettant de fournir des services aux intervenants en vue d'atteindre des résultats fixés et comportant des moyens pour y parvenir. |

## POLITIQUE

### Généralités

Grâce à la mobilisation, les intervenants ont l'occasion de contribuer au processus d'élaboration des politiques de la CSTIT.

Une mobilisation efficace et pertinente se traduit par :

- un processus d'élaboration des politiques éclairé;
- une relation productive et respectueuse entre la CSTIT et les intervenants;
- une meilleure compréhension des options et des contraintes relatives aux politiques et aux programmes de la CSTIT;
- un vaste processus décisionnel au terme duquel les intervenants comprennent comment les décisions sont prises, ce qui réduit les risques de conflit;
- une organisation efficace et souple dont les instruments directeurs répondent aux priorités, besoins et préoccupations des intervenants.

Les suggestions des intervenants sont prises en compte dans l'élaboration ou la révision des instruments directeurs lorsque le Conseil de gouvernance détermine qu'il est administrativement, juridiquement et financièrement avantageux de le faire aussi bien pour la CSTIT que pour les intervenants.

### Principes de mobilisation

Lorsqu'elle sollicite la mobilisation des intervenants, la CSTIT :

- énonce clairement et ouvertement ses intentions et objectifs à l'égard d'une telle mobilisation;

- communique des renseignements pertinents de nature quantitative et qualitative, y compris les options relatives aux politiques, le cas échéant, pour que les intervenants puissent contribuer de façon éclairée au processus d'élaboration des politiques;
- utilise une méthode appropriée de mobilisation des intervenants en ce qui concerne l'enjeu visé;
- offre, à la fin du processus de mobilisation, une rétroaction aux intervenants y ayant pris part;
- adhère à tous les instruments directeurs de la CSTIT au moment d'établir l'orientation d'une politique,

## Niveaux de mobilisation des intervenants

Niveau minimal : Ce niveau prévoit l'affichage d'une demande de rétroaction sur le site Web de la CSTIT ainsi que le recours au comité de mobilisation des intervenants (CMI). Lorsque la CSTIT envoie une demande au CMI, elle doit y inclure les documents, l'échéancier et les directives à suivre pour que lui soient fournis des commentaires judicieux.

Niveau global : Ce niveau englobe une mobilisation minimale ainsi que la distribution d'un document de travail à divers intervenants. Une liste des principaux intervenants de la CSTIT est tenue à jour. Elle sera utile à la distribution des demandes de mobilisation. L'administration accordera un délai de réponse d'au moins 30 jours. Le délai de réponse variera en fonction des faits entourant chaque mobilisation.

Niveau ciblé : Ce niveau englobe une mobilisation minimale et la distribution d'un document de travail à un nombre limité d'intervenants qui sont directement concernés par la politique. Encore une fois, l'administration accordera un délai de réponse d'au moins 30 jours.

## Moment propice pour solliciter la mobilisation des intervenants

Un niveau minimal de mobilisation des intervenants s'applique à toutes les politiques de la CSTIT. Le Conseil de gouvernance, le président ou l'administration peuvent, en fonction des enjeux liés à une politique donnée, exiger un niveau de mobilisation supérieur.

Des moyens supplémentaires utilisés pour mobiliser davantage les intervenants à l'égard d'une politique à l'étude peuvent se traduire par :

- des répercussions financières importantes pour la CSTIT dans son ensemble;
- des conséquences majeures sur les rôles et les responsabilités des travailleurs;
- des conséquences majeures sur les rôles et les responsabilités des employeurs;

- des changements importants au plan stratégique de la CSTIT;
- des changements importants à l'intention ou à l'orientation d'une politique du Conseil de gouvernance; ou
- une confrontation entre les divers intervenants ou entre les intervenants et la CSTIT.

## Rétroaction

La CSTIT fournit une rétroaction écrite à tous les intervenants, y compris le CMI, ayant participé au processus de mobilisation. Grâce à cette rétroaction, les intervenants peuvent prendre connaissance des avis reçus, de la décision finale de la CSTIT et de la raison pour laquelle leurs suggestions ont été prises en compte ou exclues de cette décision.

La CSTIT informe le Conseil de gouvernance des résultats du processus de mobilisation des intervenants mené pendant l'élaboration de politiques ou de programmes.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Paragraphes 83(2); 89(c) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Paragraphes 83(2); 89(c) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.01 | Élaboration et révision des politiques |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.07 (4 mars 2014) | Mobilisation des intervenants |
| Politique 00.07 (4 déc. 2012) | Consultation |
| Politique 00.07 (5 mars 2009) | Consultation |
| Politique 00.07 (29 novembre 2005) | Consultation |

_____

Président

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**PRISE DE DÉCISIONS**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) a compétence exclusive pour examiner, entendre et trancher toutes les affaires et questions découlant des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* (*Lois*) et relevant de la compétence du Tribunal d'appel, et pour mener des enquêtes sur elles. La CSTIT traite les affaires qui lui sont soumises avec justice et selon le bien-fondé de chacune, et ce, sans être liée par ses décisions antérieures.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Élément de preuve : | Élément d'information qui est pertinent pour l'examen d'une question et aide à confirmer, à corroborer ou à appuyer une conclusion (c.-à-d. témoignage, écrit, rapport, objet matériel ou autre élément) |
| Fait : | Ce qui est connu ou considéré comme étant vrai |
| Inférence : | Conclusion formulée au fil d'un raisonnement logique basé sur d'autres faits établis ou éléments de preuve crédibles |
| Ouï-dire : | Renseignement de deuxième ou de troisième main qui n'a pas été étayé ou vérifié, qui n'a pas été transmis directement à la personne fournissant l'élément de preuve ou dont celle-ci n'a pas eu personnellement connaissance |
| Prépondérance des probabilités : | Niveau de preuve qui est plus probable qu'improbable |
| Présomption : | Règle inhérente aux *Lois* qui exige que la CSTIT accepte certains faits, à moins que le contraire ne soit prouvé selon la prépondérance des probabilités |

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT décide de chaque affaire avec justice et selon le bien-fondé de la cause, selon la prépondérance des probabilités.
Les décisions de la CSTIT se fondent sur :

- les éléments de preuve présentés;
- l'application des *Lois* et du Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs;
- l'application des politiques du Conseil de gouvernance concernant la question en cause;
- les avis médicaux, juridiques ou professionnels pertinents que la CSTIT juge acceptables.

## Le processus de prise de décisions

Les décideurs évaluent des renseignements pour cerner des éléments de preuve pertinents qui leur permettent d'arriver à une conclusion raisonnable.

Avant de prendre une décision, la CSTIT doit déterminer la question à laquelle elle a à répondre ainsi que les critères établis dans ses politiques qui doivent être respectés. La question doit être aussi précise que possible. Par exemple, une question comme « le demandeur a-t-il droit à une indemnisation? » exigerait l'ajout de plusieurs autres questions précises pour que leurs réponses amènent à se prononcer. Dans cet exemple, le décideur aurait généralement à poser les questions suivantes pour juger si les critères sont respectés.

- Le demandeur est-il un travailleur?
- Le travailleur a-t-il subi une blessure?
- La blessure est-elle survenue du fait de l'emploi du travailleur?
- La blessure est-elle survenue au cours de l'emploi du travailleur?
- Y a-t-il un lien sur le plan médical entre la blessure et l'emploi du travailleur?

Après l'obtention de réponses à ces questions initiales, d'autres questions peuvent être soulevées, et une analyse suivra afin de déterminer si un travailleur a droit à une indemnisation ou afin de se prononcer sur tout autre point.

## Éléments de preuve

Une fois la question bien posée et les renseignements et critères pertinents cernés, la CSTIT peut évaluer si elle dispose d'éléments de preuve suffisants pour y répondre. Si les éléments de preuve ne sont pas disponibles en nombre suffisant, la CSTIT peut exiger que le travailleur, l'employeur ou le fournisseur de soins de santé traitant transmette de plus amples renseignements afin qu'une décision soit prise.

### *Rassemblement des éléments de preuve*

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## PRISE DE DÉCISIONS

Au moment de prendre une décision en vertu des *Lois*, la CSTIT peut accepter des éléments de preuve sous quelque forme que ce soit, si elle est satisfaite de leur pertinence et de leur valeur probante.

Les renseignements jugés non pertinents pour l'analyse d'une question ou d'un problème ne sont pas acceptés comme éléments de preuve.

Les *Lois* exigent que le travailleur blessé, son employeur et le fournisseur de soins de santé traitant présentent chacun à la CSTIT un rapport sur la blessure ou la maladie professionnelle ainsi que sur les circonstances dans lesquelles elle est survenue. Les travailleurs et les employeurs doivent également signaler toute exposition à des substances toxiques, nocives ou dangereuses qui pourraient causer une blessure, une maladie ou un décès dans l'avenir.

La CSTIT peut exiger d'un travailleur, d'un employeur ou d'un fournisseur de soins de santé de lui transmettre les renseignements qu'elle juge nécessaires pour statuer sur une demande d'indemnisation. De plus, la CSTIT a les mêmes pouvoirs d'enquête qu'une cour de juridiction supérieure pour ce qui est de contraindre des témoins à comparaître, de les interroger sous serment et d'exiger la production et l'examen de livres, de papiers, de documents et d'autres pièces.

### *Appréciation de la preuve*

Toutes les décisions rendues par la CSTIT en vertu des *Lois* sont prises par des membres du personnel titulaires d'un poste auquel cette fonction a été attribuée ou déléguée par la présidente de la CSTIT pour l'application des *Lois*.

Les renseignements sont évalués en fonction de leur crédibilité, de leur fiabilité et de leur pertinence relativement à la question examinée au moment de déterminer l'importance à accorder à chaque élément de preuve sélectionné.

Les ouï-dire doivent être considérés avec une extrême prudence s'ils sont acceptés comme éléments de preuve. S'il n'est pas possible de les étayer ou de les vérifier au moyen d'autres éléments de preuve, leur poids serait généralement moindre qu'un élément de preuve pouvant être corroboré.

Si un élément de preuve appuie des constatations ou conclusions différentes de façon égale, la question est tranchée en faveur du travailleur. Cependant, cette présomption conduisant au bénéfice du doute ne peut être utilisée :

a) pour compenser un manque de preuve;

b) de façon purement spéculative pour assumer l'existence d'une preuve crédible; ou

c) si une question peut être tranchée selon la prépondérance des probabilités.

### *Présomptions*

Les *Lois* prévoient un certain nombre de présomptions en matière de droit, c'est-à-dire qu'une fois que certains faits ont été établis, des faits supplémentaires sont présumés s'être produits, à moins que le contraire ne soit prouvé selon la prépondérance des probabilités.

Voici les présomptions générales établies dans les *Lois* :

- La blessure corporelle, la maladie ou le décès survenu(e) du fait de l'emploi d'un travailleur est présumé(e) survenu(e) au cours de l'emploi de ce travailleur;
- La blessure corporelle, la maladie ou le décès survenu(e) au cours de l'emploi d'un travailleur est présumé(e) survenu(e) au cours de l'emploi de ce travailleur;
- Le décès d'un travailleur est présumé survenu du fait de l'emploi du travailleur si celui-ci est trouvé mort dans le lieu où il pouvait se trouver au cours de cet emploi;
- Une maladie est présumée survenue du fait et au cours de l'emploi si :
    a) le travailleur souffre d'une incapacité ou d'une déficience en raison de la maladie;
    b) le travailleur a été exposé, au cours de l'emploi, à des conditions qui auraient raisonnablement pu causer la maladie;
    c) l'exposition à de telles conditions est survenue à n'importe quel moment au cours des 12 mois ayant précédé l'incapacité ou la déficience.

La CSTIT reconnaît que certaines maladies sont attribuables à une exposition à une substance, comme l'amiante ou l'arsenic, antérieure à la période de 12 mois ayant précédé l'incapacité ou la déficience. La CSTIT examine ces demandes au cas par cas en suivant les principes de la prise de décisions, établis dans la présente politique.

Les *Lois* prévoient également une présomption en ce qui concerne les pompiers. Une maladie inscrite est présumée être survenue du fait et au cours de l'emploi d'un pompier si celui-ci souffre d'une incapacité ou d'une déficience résultant de la maladie inscrite et qu'il a travaillé pendant la période d'emploi minimale prescrite (voir l'annexe A).

### *Preuve médicale*

Lorsqu'elle évalue une preuve médicale, la CSTIT détermine :

- si tous les éléments de preuve de nature médicale nécessaires ont été obtenus;
- si des enquêtes ou examens médicaux supplémentaires sont requis.

Si elle doit obtenir de plus amples éléments de preuve de nature médicale en vue de prendre une décision, la CSTIT peut exiger qu'un travailleur blessé se soumette à au moins un examen médical, et ce, selon les modalités et à la date, à l'heure et au lieu qu'elle fixe.

Dans l'appréciation de la preuve médicale, la CSTIT tient compte :

- de la manière dont le fournisseur de soins de santé a rassemblé les éléments de preuve en vue de formuler son avis, en considérant des facteurs tels que :
    - le fait que l'avis du fournisseur de soins de santé est fondé ou non sur des antécédents médicaux et factuels à la fois exacts et complets;
    - l'exposé des motifs du fournisseur de soins de santé;
    - la cohérence de l'avis du fournisseur de soins de santé en comparaison avec les autres constatations et rapports médicaux;
    - l'exactitude des faits auxquels le fournisseur de soins de santé s'est fié;
    - l'avis et toute question concernant les conflits d'intérêts et l'objectivité;
- de l'exhaustivité des rapports médicaux;
- de l'étendue des connaissances à l'égard des circonstances entourant le travailleur blessé;
- de la nature de l'examen effectué par le fournisseur de soins de santé;
- de la proximité temporelle du rapport médical à l'égard des événements en cause;
- des circonstances particulières entourant le rapport, s'il y a lieu;
- de la différence entre les constatations ou les éléments de preuve de nature médicale subjectifs et objectifs;
- des études médicales pertinentes menées par des pairs;
- de l'ampleur des connaissances du fournisseur de soins de santé à l'égard du travailleur, y compris l'étendue de tout examen médical direct auquel le travailleur a été soumis ainsi que l'incidence que ces connaissances peuvent avoir sur l'avis médical en question.

## Communication des décisions

La CSTIT présente au demandeur ou à son représentant autorisé ainsi qu'à l'employeur un avis écrit de la décision qu'elle a prise relativement à la demande d'indemnisation. L'avis de la décision doit contenir :

- la décision elle-même;
- l'exposé des motifs concernant la décision, y compris toutes les politiques et dispositions législatives applicables;
- le sommaire des renseignements pertinents et applicables qui ont été utilisés pour prendre la décision auprès de la partie recevant l'avis;
- un énoncé informant les deux parties de leur droit de contester la décision.

## Caractère définitif des décisions

Toutes les décisions de la CSTIT sont définitives et péremptoires sous réserve :

- du pouvoir de la CSTIT de réexaminer toute affaire qu'elle a traitée antérieurement, conformément à la politique 00.02, Réexamen d'une décision;
- du droit d'une partie de voir une décision rendue par la CSTIT réexaminée par le Comité de révision;
- du droit d'une partie de porter en appel une décision du Comité de révision devant le Tribunal d'appel.

## Décisions des Services aux employeurs

La compétence exclusive de la CSTIT couvre l'examen, l'instruction, l'audience et le règlement des questions liées à la perception et au recouvrement des cotisations, y compris la classification par industrie d'un employeur, l'expérience des réclamations de l'employeur, les demandes d'exonération de l'employeur, l'exactitude des relevés de masse salariale de l'employeur et toute estimation concernant la masse salariale.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 10, 14, 17, 18, 24, 25, 27, 30, 31, 37, 91 et 92; paragraphe 14.1 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 10, 14, 17, 18, 24, 25, 27, 30, 31, 37, 91 et 92; paragraphe 14.1 |
| *Règlement sur les présomptions applicables aux pompiers* du Nunavut : | articles 1 et 2 |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## PRISE DE DÉCISIONS

| | |
|---|---|
| *Règlement sur les présomptions applicables aux pompiers* des Territoires du Nord-Ouest : | articles 1 et 2 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 04.13 | Avis médicaux contradictoires |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 00.08 (2 janvier 2020) | Prise de décisions |
| Politique 00.08 (9 mars 2017) | Prise de décisions |
| Politique 00.08 (1er déc. 2013) | Prise de décisions |
| Politique 00.08 (15 sept. 2010) | Prise de décisions |
| Politique 00.08 (26 mai 2008) | Prise de décisions |
| Politique 03.04 (10 janv. 2004) | Prise de décisions |

_____

Président du Conseil de gouvernance

## Annexe A
## Maladies et périodes de travail minimales des pompiers

| Maladie inscrite | Période d'emploi réglementaire |
|---|---|
| Arrêt cardiaque qui survient dans les 24 heures suivant la participation à une | Aucune |
| Myélome multiple | 15 ans |
| Leucémie primaire | 5 ans |
| Lymphome non hodgkinien primaire | 20 ans |
| Cancer de la vessie de site primaire | 15 ans |
| Cancer du cerveau de site primaire | 10 ans |
| Cancer du sein de site primaire | 10 ans |
| Cancer colorectal de site primaire | 15 ans |
| Cancer de l'œsophage de site primaire | 25 ans |
| Cancer du rein de site primaire | 20 ans |
| Cancer du poumon de site primaire | 15 ans |
| Cancer de la prostate de site primaire | 15 ans |
| Cancer de la peau de site primaire (y compris les carcinomes primaires) | 15 ans |
| Cancer testiculaire de site primaire | 20 ans |
| Cancer de l'uretère de site primaire | 15 ans |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**PARTENARIATS**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) reconnaît que veiller à la santé et à la sécurité au travail nécessite un effort collectif. C'est la raison pour laquelle elle conclut des partenariats avec des intervenants afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

La présente politique énonce des paramètres d'établissement et de maintien de partenariats avec la CSTIT.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Entente de contribution : | Entente entre la CSTIT et un partenaire qui précise le financement fourni par la CSTIT en vue de la promotion de la santé et de la sécurité au travail et détermine toute modalité ou procédure pertinente en ce qui a trait au financement. Cette entente définit également les obligations des partenaires les uns envers les autres. |
| Protocole d'entente (PE) : | Entente entre la CSTIT et un partenaire qui, bien qu'elle n'impose aucune obligation juridique, est introduite pour formuler les modalités et les détails de la relation coopérative entre les parties, y compris les exigences et les responsabilités de chaque partie. |
| Commandite en nature : | Don d'un produit ou d'un service de la CSTIT. Ce don peut prendre la forme d'articles promotionnels ou d'un appui à la publicité ou à la promotion. |
| Partenaire : | Personne ou autre entité travaillant de concert avec la CSTIT à l'atteinte d'un but commun. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**PARTENARIATS**

# POLITIQUE

## Généralités

La présente politique énonce les lignes directrices relatives à l'établissement et au maintien de partenariats avec la CSTIT. La CSTIT conclut deux types de partenariats : le partenariat de contribution financière et le partenariat à objectif commun.

## Partenariat de contribution financière

Dans un partenariat de contribution financière, la CSTIT fournit une contribution financière à une organisation qui fait la promotion de la santé et de la sécurité au travail. Il peut s'agir de programmes éducatifs et de formation ou encore de programmes axés sur les premiers soins, la sécurité publique ou le retour au travail de travailleurs blessés. Les partenaires d'un contrat de contribution financière doivent signer une entente de contribution avec la CSTIT.

### *Critères de sélection des partenaires*

La CSTIT peut conclure des partenariats avec des personnes ou des organismes sans but lucratif. Pour que des organismes sans but lucratif soient considérés comme des partenariats, ils doivent être en règle avec la *Loi sur les sociétés* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut.

Les critères qui s'appliquent aux partenaires potentiels varient en fonction du ou des objectifs du partenariat proposé. Tous les partenaires potentiels doivent :

- s'intéresser activement à la santé et à la sécurité au travail dans le contexte nordique;
- avoir un mandat s'harmonisant avec la mission, la vision et les valeurs de la CSTIT;
- assurer le suivi et le maintien de programmes de santé et sécurité au travail.

### *Demandes de partenariat*

Les demandes de partenariat de contribution financière doivent être soumises par écrit à la CSTIT en vue de leur évaluation par le Conseil de gouvernance, qui les approuvera ou les rejettera.

Une demande de partenariat de contribution financière doit inclure :

- une explication détaillée de la façon dont le partenariat aidera à assurer la santé et la sécurité au travail dans le contexte nordique;
- des précisions sur l'expertise, l'expérience ou l'historique d'un partenaire potentiel;

- un plan d'activités contenant les objectifs, les buts, les mesures de rendement ainsi qu'un plan de travail et des budgets détaillés;
- une procédure de communication de l'information financière;
- un plan de publicité, de promotion et de communication;
- au moins deux références.

Un délai d'au moins quatre mois est requis pour l'examen d'une demande de partenariat de contribution financière. Même si le demandeur répond à tous les critères énoncés ci-dessus, l'établissement d'un partenariat avec la CSTIT n'est pas garanti. Comme il en a été fait mention, la décision finale d'approuver ou de refuser une demande de partenariat revient au Conseil de gouvernance.

La CSTIT peut, de son propre chef, établir des partenariats avec des intervenants. Toutefois, les critères précédents doivent être respectés avant l'établissement de tout partenariat.

## *Exigences relatives au maintien de partenariats*

Une fois la demande de partenariat approuvée par le Conseil de gouvernance, une entente de contribution est signée entre la CSTIT et le partenaire. L'entente de contribution énonce les responsabilités du partenaire, notamment :

- les objectifs de rendement définis par les deux parties concernant le plan de travail;
- l'obligation de produire des rapports d'étape trimestriels assortis d'états financiers détaillés;
- l'obligation de produire un rapport annuel.

Le partenaire doit communiquer régulièrement avec la CSTIT et se présenter aux rencontres à la demande de celle-ci.

Le non-respect de ces exigences et de toute autre exigence indiquée dans l'entente de contribution peut entraîner la résiliation du partenariat.

## *Responsabilités de la CSTIT*

La CSTIT s'engage à communiquer à tous ses partenaires les modalités d'une entente de contribution de manière claire et concise. De plus, elle rencontrera l'ensemble de ses partenaires tous les trimestres en vue d'effectuer un suivi et de veiller au succès de chaque partenariat.

Les paiements versés aux partenaires sont administrés conformément à l'entente de contribution conclue entre la CSTIT et chaque partenaire.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**PARTENARIATS**

## Partenariat à objectif commun

Un partenariat à objectif commun est un partenariat conclu entre la CSTIT et des administrations publiques, des institutions et autres personnes ou entités aspirant à des objectifs communs en matière de santé et de sécurité au travail.

Les partenariats à objectif commun ne prévoient pas l'octroi d'un financement par la CSTIT, mais un soutien de celle-ci sous la forme de commandites en nature, d'une utilisation du nom de la CSTIT à l'appui d'initiatives axées sur la santé et la sécurité au travail, ou de l'accès aux outils de communication de la CSTIT pour la diffusion de messages communs.

### *Critères de sélection des partenaires*

La CSTIT peut conclure des partenariats avec des organismes sans but lucratif enregistrés et des entreprises privées. Pour qu'un partenariat soit envisagé, les organismes sans but lucratif doivent être en règle avec la *Loi sur les sociétés* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, et les entreprises privées doivent être en règle avec la CSTIT ainsi qu'avec la *Loi sur les sociétés par actions* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut.

Les critères qui s'appliquent aux partenaires potentiels varient en fonction du ou des objectifs du partenariat proposé. Tous les partenaires potentiels doivent s'intéresser activement à la santé et à la sécurité au travail dans le contexte nordique.

### *Demandes de partenariat*

Les demandes de partenariat à objectif commun doivent être soumises par écrit à la CSTIT et approuvées par le président.

Chaque demande de partenariat à objectif commun doit inclure :

- la façon dont le partenariat contribuera à assurer la santé et la sécurité dans le contexte nordique;
- des programmes et plans précis visant la sécurité au travail;
- la façon dont la CSTIT peut contribuer à l'atteinte des buts du partenaire.

Un délai d'au moins un mois est requis pour l'examen d'une demande de partenariat à objectif commun. Même si le demandeur répond à tous les critères énoncés ci-dessus, l'établissement d'un partenariat à objectif commun avec la CSTIT n'est pas garanti.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## PARTENARIATS

La CSTIT peut, de son propre chef, établir des partenariats à objectif commun avec des intervenants. Toutefois, les critères précédents doivent être respectés avant l'établissement de tout partenariat.

### *Exigences relatives au maintien de partenariats à objectif commun*

Une fois la demande approuvée par le président, un protocole d'entente est signé entre la CSTIT et le partenaire. Ce protocole présente :

- les buts dont ont convenu les deux parties;
- les rôles et les responsabilités de chaque partie.

Le non-respect des exigences contenues dans le protocole d'entente peut entraîner la dissolution du partenariat.

### *Responsabilités de la CSTIT*

La CSTIT s'engage à communiquer à tous ses partenaires les modalités d'un protocole d'entente de manière claire et concise.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 94 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 94 |
| *Loi sur les sociétés* des Territoires du Nord-Ouest | |
| *Loi sur les sociétés* du Nunavut | |
| *Loi sur les sociétés par actions* des Territoires du Nord-Ouest | |
| *Loi sur les sociétés par actions* du Nunavut | |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| 00.09 (16 mars 2011) | Partenariats |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**CLASSIFICATION DES INDUSTRIES**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) attribue à chaque employeur exerçant des activités aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut une catégorie industrielle générale (p. ex. l'exploitation minière) ainsi qu'une sous-catégorie en fonction de ses activités (p. ex. l'exploitation minière souterraine ou les services miniers). Le regroupement d'employeurs exerçant des activités similaires et étant exposés à des niveaux de risque semblables dans des sous-catégories vise à garantir une répartition équitable des coûts d'indemnisation. Cette approche permet d'établir des taux de cotisation justes qui reflètent la responsabilité collective de chaque sous-catégorie.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Catégorie : | Principal secteur industriel auquel correspondent les activités d'un employeur (l'exploitation minière, l'industrie pétrolière et gazière, la construction, etc.) |
| Classification « industrie multisectorielle » : | Classification permettant aux employeurs actifs dans plus d'une catégorie industrielle de se voir attribuer plus d'une sous-catégorie et plus d'un taux |
| Cotisation : | Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur (en vertu du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*)<br>Les cotisations sont versées dans le Fonds de protection des travailleurs. |
| Dans des conditions normales de concurrence : | Degré de séparation entre les activités, c.-à-d. celles sans lien commun au niveau de la propriété, des administrateurs ou de la gestion et où les propriétaires de chaque exploitation agissent dans leur propre intérêt |
| Fonds de protection des travailleurs : | Un seul fonds, lequel est indivisible en ce qui a trait au paiement des indemnités et au calcul de l'actif et du passif (Définition tirée du paragraphe 67(2) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Masse salariale : | Total de la rémunération payée par un employeur au cours d'une année à l'ensemble des travailleurs à son service |

| | |
|---|---|
| | (Définition tirée du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Sous-catégorie : | Type particulier d'activités dans une catégorie, circonscrit en fonction des produits ou des services de l'employeur (p. ex. les sous-catégories Construction générale, Construction maritime ou Installation et entretien mécanique dans la catégorie Construction) |
| Système de classification des industries | Système utilisé par la CSTIT pour regrouper les employeurs dans des industries comparables selon l'objectif principal de leur exploitation. Les catégories et sous-catégories de ce système représentent les activités économiques des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Les codes sont appliqués aux employeurs dont les dossiers d'indemnisation ainsi que les types d'activités sont semblables. |

## POLITIQUE

### Généralités

Le système de classification de la CSTIT regroupe dans des catégories et sous-catégories industrielles les employeurs exerçant des activités commerciales similaires. Le processus de classification des industries repose sur l'hypothèse selon laquelle un niveau précis de risque ou de danger est associé aux activités d'une industrie en particulier. La mise en place d'un système de classification des industries fait en sorte que les employeurs partagent collectivement la responsabilité des coûts d'indemnisation dans leur sous-catégorie. La classification des industries est un facteur essentiel dans le processus d'établissement des taux de cotisation.

La CSTIT classe les employeurs en fonction de l'industrie dans laquelle ils exercent des activités aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut. Lorsqu'un employeur exerce des activités dans un autre territoire ou une province, la catégorie qui lui est attribuée est celle qui correspond aux activités menées aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Les employeurs doivent fournir à la CSTIT une description de leurs activités et l'aviser par écrit au cours de l'année civile de tout changement opérationnel ou lié aux activités.

La CSTIT tient compte des renseignements suivants au moment d'attribuer une catégorie d'industrie à l'entreprise d'un employeur :

- La manière dont les revenus sont générés;
- L'industrie à laquelle la masse salariale est attribuée;

- Les produits ou services vendus;
- Les matières premières, l'équipement et les processus utilisés;
- Les clients et les concurrents;
- La propriété;
- Les travaux effectués par d'autres sociétés dans des conditions de non-concurrence;
- Les types de travaux effectués par les employés;
- Tout autre renseignement dont a besoin la CSTIT afin de bien comprendre les activités commerciales de l'employeur.

Si un employeur s'inscrit comme jeune entreprise ou entreprise de création récente et que les activités commerciales ne sont pas clairement distinctes ou entièrement déployées au moment de l'inscription, l'entreprise sera classée en fonction de ses activités prévues pour l'année. La CSTIT peut réviser au cours de l'année les activités et les montants salariaux d'un employeur, ou le faire en fin d'exercice, et apporter tout ajustement nécessaire à la classification.

Si un employeur est présent dans plus d'une industrie, il sera classé dans la sous-catégorie représentant la proportion la plus élevée des activités, supérieure à 25 % de la masse salariale pour l'ensemble des activités. Si la masse salariale de chacune des sous-catégories industrielles ne dépasse pas 25 %, l'employeur sera classé dans celle affichant le pourcentage le plus élevé.

## Classification « industrie multisectorielle »

Lorsque des employeurs sont présents dans plus d'une industrie, ils peuvent demander une classification « industrie multisectorielle » (CIM). Cette classification garantit que la cotisation de l'employeur reflète l'ensemble de ses activités industrielles et que les coûts d'indemnisation sont imputés à l'industrie appropriée.

Les employeurs qui en font la demande et répondent à tous les critères suivants peuvent y être admissibles :

- Les activités de l'employeur sont séparées et distinctes, et elles comportent des sources de revenus indépendantes les unes des autres;
- L'employeur tient des registres séparés des revenus, des dépenses et de la masse salariale pour chaque exploitation;
- Les gains des travailleurs sont calculés en fonction du temps réel consacré à chaque exploitation;

L'employeur doit produire des déclarations de la masse salariale distinctes pour le personnel administratif, de bureau ou de soutien, et la CSTIT calcule cette masse salariale au prorata de chaque industrie.

Si un employeur souhaite une classification « industrie multisectorielle » (CIM), il doit en faire la demande par écrit et prouver à la CSTIT en quoi il satisfait aux critères susmentionnés. Si un employeur obtient la classification CIM, mais souhaite en sortir, il doit en informer par écrit la CSTIT. Celle-ci doit en recevoir l'avis au plus tard le 28 février pour que le statut de CIM puisse être modifié dans l'année en cours. Autrement, la modification au statut de CIM sera appliquée au cours de l'année d'évaluation suivante, comme le précise la politique 01.02, Reclassification des industries.

Pour qu'un employeur soit admissible à la CIM, ses activités commerciales doivent être séparées et distinctes. Les activités de l'une des industries ne doivent être ni accessoires, ni intégrales au portefeuille commercial total de l'employeur (p. ex. appuyer des fonctions ou activités auxiliaires). Si les activités de l'une des industries sont soit accessoires, soit partie intégrante d'une autre, les opérations à l'appui ont habituellement la même classification que l'entreprise industrielle principale.

### *Opérations commerciales connexes et employeurs associés*

Si deux ou plusieurs employeurs, qui peuvent être des entités juridiques distinctes, entretiennent des relations d'affaires faisant en sorte qu'un employeur fasse partie intégrante ou accessoire d'une autre entité, la CSTIT peut classer les employeurs dans la même sous-catégorie. En pareil cas, l'industrie correspondant à l'activité industrielle prédominante ou principale est généralement celle qui reçoit la désignation. Il peut y avoir des exceptions dans le cas d'une société de gestion ou d'une autre entreprise de type analogue qui est une société limitée distincte et offre dans une certaine mesure des services administratifs ou de gestion à une ou plusieurs entreprises non apparentées ou à un groupe de sociétés affiliées.

### *Construction de biens immobiliers*

S'il a recours à du personnel dans un projet de construction immobilière, l'employeur est temporairement affecté à une classification d'industrie supplémentaire à l'intérieur d'une sous-catégorie de construction appropriée pour la masse salariale cotisable directement liée au projet. Cela fait en sorte que l'employeur verse une cotisation qui correspond à ses activités de construction, et que les coûts d'indemnisation sont attribués aux sous-catégories appropriées.

## Classification liée aux projets d'envergure

Dans certains cas, la CSTIT peut appliquer un taux spécial pour les projets non couverts dans le système de classification habituel. La classification liée aux projets d'envergure s'effectue conformément à la politique 02.07, Cotisations associées aux projets d'envergure.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## CLASSIFICATION DES INDUSTRIES

### Réexamen

La CSTIT peut examiner les activités d'un employeur pour en assurer la bonne classification. La politique 01.02, Reclassification des industries, fournit de plus amples détails sur ce processus.

Si un employeur n'est pas satisfait de la catégorie qu'on lui a attribuée, il doit d'abord demander aux Services aux employeurs de la réexaminer. La politique 00.02, Réexamen d'une décision, fournit de plus amples détails sur ce processus. Si l'employeur n'est toujours pas satisfait de la catégorie qui lui a été attribuée, il peut demander à ce que le Comité de révision réexamine la décision. S'il est en désaccord avec la décision du Comité de révision, il peut recourir au Tribunal d'appel. Les politiques suivantes fournissent de plus amples détails en ce qui concerne les demandes de révision et les appels : 08.01, Révision de décisions, et 08.02, Appel de décisions.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | paragraphes 70(2); 71(1); 71(2); 71(3); 76(1); 76(2); 79(1); 79(2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | paragraphes 70(2); 71(1); 71(2); 71(3); 76(1); 76(2); 79(1); 79(2) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 01.02 | Reclassification des industries |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 02.07 | Cotisations associées aux projets d'envergure |
| Politique 02.03 | Couverture personnelle facultative |
| Politique 08.01 | Réexamen de décisions |
| Politique 08.02 | Appel de décisions |
| Politique 10.05 | Stratégie de financement |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 01.01 (4 mars 2014) | Classification des industries |

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## CLASSIFICATION DES INDUSTRIES

| | |
|---|---|
| Politique 01.01 (16 mars 2011) | Classification des industries |
| Politique 01.01 (1er avril 2008) | Classification des industries |
| Politique 01.01 (19 sept. 2005) | Classification des industries |
| Politique 01.01 (4 août 1999) | Classification des industries |
| Politique 01.01 (1er avril 1999) | Classification des industries |
| Politique 01.01 (1er janv. 1996) | Classification des industries |
| Politique 30-02-01a (13 déc. 1994) | Classification des industries – Industrie multisectorielle |
| Politique 30-01-09 (1er mai 1989) | Classification des comptes des employeurs |

_____

Président du conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**RECLASSIFICATION DES INDUSTRIES**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) attribue des catégories aux employeurs selon l'industrie dans laquelle ils exercent des activités, en plus de les suivre, de les réexaminer ou d'en attribuer de nouvelles pour s'assurer que les activités reflètent l'évolution des industries correspondantes.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Année de cotisation : | Année civile pendant laquelle une cotisation fournit une protection |
| Catégorie : | Catégorie qui correspond au principal secteur industriel dans lequel les activités sont exercées (l'exploitation minière, pétrolière et gazière, la construction, etc.) |
| Cotisation : | Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur (en vertu du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*)<br>Les cotisations sont versées dans le Fonds de protection des travailleurs. |
| Déclaration inexacte : | Déclaration délibérément fausse ou trompeuse, ou omission intentionnelle d'un fait pertinent – les renseignements incorrects communiqués de bonne foi ne constituent pas une déclaration inexacte. |
| Fonds de protection des travailleurs : | Un seul fonds, lequel est indivisible en ce qui a trait au paiement des indemnités et au calcul de l'actif et du passif<br>(Définition tirée du paragraphe 67(2) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Classification « industrie multisectorielle » : | Classification qui permet aux employeurs actifs dans plus d'une entreprise industrielle de se voir attribuer plus d'une sous-catégorie et plus d'un taux |
| Sous-catégorie : | Type particulier d'activités dans une catégorie, circonscrit en fonction des produits ou des services de l'employeur (p. ex. les sous-catégories Construction |

| | |
|---|---|
| | générale, Construction maritime ou Installation et entretien mécanique dans la catégorie Construction) |
| Système de classification des industries : | Système utilisé par la CSTIT pour regrouper les employeurs dans des industries comparables selon l'objectif principal de leur exploitation. Les catégories et sous-catégories de ce système représentent les activités économiques des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Les codes sont appliqués aux employeurs dont les dossiers d'indemnisation ainsi que les types d'activités sont semblables. |

## POLITIQUE

### Généralités

La reclassification du compte d'un employeur peut être attribuable :

- à un changement aux activités d'un employeur;
- à un changement à la classification « industrie multisectorielle » (CIM), par exemple parce qu'un employeur en demande l'obtention ou veut y renoncer, ou encore n'y est plus admissible;
- à un changement au système de classification des industries de la CSTIT;
- à une erreur de la CSTIT;
- à une erreur d'un employeur;
- à une déclaration inexacte ou à la non-conformité d'un employeur.

La CSTIT surveille toutes les classifications par industrie des employeurs, procède à toute reclassification appropriée et informe les employeurs de tout changement apporté à leur classification ainsi que de leur droit de faire appel. Si la CSTIT rejette la demande de reclassification d'un employeur, elle doit en expliquer les raisons par écrit et informer l'employeur de son droit de faire appel.

Le processus de reclassification est le même pour tous les employeurs, dans une seule industrie ou une industrie multisectorielle.

### Changements aux activités d'un employeur

Lorsque les employeurs inscrits apportent des modifications ou des ajouts à leurs activités commerciales, ou cessent celles-ci, ils doivent en aviser la CSTIT par écrit au cours de l'année civile du changement. La CSTIT examine les changements opérationnels des employeurs et détermine si une reclassification est nécessaire. Une reclassification peut avoir une incidence sur le taux de cotisation d'un employeur.

Si la reclassification attribuable à un changement opérationnel entraîne une modification au taux de cotisation, la date d'entrée en vigueur peut être fixée jusqu'au 1er janvier de l'année de cotisation en cours.

## Changement à la classification « industrie multisectorielle »

Il y aura reclassification si un employeur obtient la désignation CIM ou y renonce, ou en est retiré puisqu'il ne satisfait plus aux critères d'admissibilité. La politique 01.01, Classification des industries, fournit de plus amples détails sur les critères à respecter pour obtenir la CIM ainsi que sur la façon dont les employeurs des industries multisectorielles sont classés s'ils ne satisfont pas aux critères de la CIM ou ne demandent pas cette désignation.

Si la CSTIT reçoit d'un employeur, au plus tard le 28 février de l'année de cotisation en cours, un avis concernant les demandes à accorder ou auxquelles renoncer en matière de CIM, la date d'entrée en vigueur de la reclassification est le 1er janvier de l'année de cotisation en cours. Si l'avis est reçu après le 28 février, la date d'entrée en vigueur de la reclassification est le 1er janvier de l'année de cotisation suivant celle en cours.

Il se peut que la date d'entrée en vigueur soit différente, si la reclassification découle d'un autre motif, comme l'indique le tableau figurant dans la présente politique.

## Changement au Système de classification des industries

La CSTIT peut changer son système de classification des industries :

- en déplaçant une industrie d'une classification vers une autre;
- en reconnaissant une nouvelle industrie; ou
- en changeant la définition des industries.

Une telle modification peut entraîner la reclassification des comptes des employeurs. Si un changement au Système de classification des industries de la CSTIT entraîne une reclassification des employeurs, la date d'entrée en vigueur est le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le changement est appliqué.

## Erreur de la CSTIT

Il y a erreur de la CSTIT si celle-ci classe de façon erronée un employeur au moment de son inscription ou qu'elle néglige d'appliquer une classification adéquate à la réception de l'avis de l'employeur concernant des changements à ses activités.

Si la reclassification attribuable à une erreur de la CSTIT entraîne une baisse du taux de cotisation, la date d'entrée en vigueur du changement de taux peut être fixée jusqu'à trois ans avant le 1er janvier de la première année de cotisation où l'erreur a été repérée.

Si la reclassification entraîne une hausse du taux, la date d'entrée en vigueur du changement peut être fixée jusqu'à un an avant le 1er janvier de la première année de cotisation où l'erreur a été repérée.

Le nombre d'années visées par la reclassification correspond au nombre d'années où l'erreur de la CSTIT s'est produite, mais ne peut dépasser les délais prescrits.

## Erreur de l'employeur

Il y a erreur d'un employeur si, par inadvertance, celui-ci fournit des renseignements erronés ou incomplets à la CSTIT ou s'il néglige de l'informer d'une modification aux activités commerciales au cours de l'année civile du changement, ce qui entraîne le classement dans une sous-catégorie erronée. Dans le cas des employeurs inscrits qui divulguent volontairement les renseignements non déclarés antérieurement et susceptibles d'avoir eu des répercussions sur la classification de leurs activités commerciales, il est possible que des ajustements de cotisation soient apportés à leur compte d'employeur.

Si la reclassification entraîne une diminution du taux en raison de l'erreur d'un employeur, la date d'entrée en vigueur du changement peut être fixée jusqu'à un an avant le 1er janvier de la première année de cotisation où l'erreur a été repérée.

Si la reclassification entraîne une hausse du taux, la date d'entrée en vigueur du changement peut être fixée jusqu'à trois ans avant le 1er janvier de la première année de cotisation où l'erreur a été repérée.

Le nombre d'années visées par la reclassification correspond au nombre d'années où l'erreur de l'employeur s'est produite, mais ne peut dépasser les délais prescrits.

## Déclaration inexacte ou non-conformité

Il peut y avoir erreur de classification si un employeur fait de fausses déclarations concernant ses activités en fournissant intentionnellement des énoncés faux ou trompeurs, ou en omettant des faits pertinents.

Il y a non-conformité si un employeur néglige de fournir dans les délais prescrits à la CSTIT des renseignements précis et complets concernant ses activités commerciales ou les changements à celles-ci, ou s'il néglige de répondre promptement aux demandes de renseignements de la CSTIT ou aux renseignements qu'elle fournit.

Si la reclassification entraîne une de diminution du taux en raison d'une déclaration inexacte ou d'une non-conformité, la date d'entrée en vigueur du changement peut être

fixée jusqu'à un an avant le 1er janvier de l'année de cotisation au cours de laquelle le problème a été cerné.

Si la reclassification entraîne une hausse du taux, la date d'entrée en vigueur du changement peut être fixée jusqu'à cinq ans avant le 1er janvier de la première année de cotisation où la déclaration inexacte ou la non-conformité a été repérée.

Le nombre d'années visées par la reclassification correspond au nombre d'années où la déclaration inexacte ou la non-conformité s'est produite, mais ne peut dépasser les délais prescrits.

La CSTIT détermine si l'étendue et la gravité de la déclaration inexacte justifient des poursuites judiciaires. La politique 10.04, Prévention des recours abusifs et des infractions et enquêtes en la matière, fournit de plus amples détails quant aux déclarations inexactes et aux cas de fraude d'employeurs.

## Dates d'entrée en vigueur des reclassifications

| Raison de la reclassification | Reclassification vers une cotisation plus élevée | Reclassification vers une cotisation moins élevée |
|---|---|---|
| Changement aux activités de l'employeur pendant l'année en cours | Jusqu'au 1er janvier de l'année de cotisation en cours | Jusqu'au 1er janvier de l'année de cotisation en cours |
| Changement au système de classification des industries de la CSTIT | 1er janvier de l'année de cotisation au cours de laquelle le changement s'applique | 1er janvier de l'année de cotisation au cours de laquelle le changement s'applique |
| Erreur de la CSTIT | Jusqu'au 1er janvier de l'année de cotisation avant celle au cours de laquelle l'erreur a été repérée | Jusqu'à trois ans avant le 1er janvier de la première année de cotisation où l'erreur a été repérée |
| Erreur de l'employeur | Jusqu'à trois ans avant le 1er janvier de la première année de cotisation où l'erreur a été repérée | Jusqu'au 1er janvier de l'année de cotisation avant celle au cours de laquelle l'erreur a été repérée |
| Déclaration inexacte ou non-conformité d'un employeur | Jusqu'à cinq ans avant le 1er janvier de la première année de cotisation où la déclaration inexacte ou la non-conformité a été repérée | Jusqu'à un an avant le 1er janvier de l'année de cotisation au cours de laquelle la déclaration inexacte ou la non-conformité a été repérée |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# RECLASSIFICATION DES INDUSTRIES

## Reclassification et modifications aux cotisations

Dans les cas où une classification entraîne un solde impayé à la CSTIT ou un crédit à l'employeur, le paiement ou le crédit approprié doit être appliqué aux cotisations de l'employeur de l'année en cours. Si l'employeur n'a pas de solde impayé, le crédit sera appliqué au cours de l'année de cotisation suivante ou, sur demande, un remboursement sera effectué. Si l'employeur n'est plus actif aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut, une facture lui sera envoyée ou un remboursement lui sera accordé, selon le cas.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | paragraphes 70(2); 71(1); 71(2); 71(3); 76(1); 76(2); 148(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | paragraphes 70(2); 71(1); 71(2); 71(3); 76(1); 76(2); 148(1) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 01.01 | Classification des industries |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 08.01 | Réexamen de décisions |
| Politique 08.02 | Appel de décisions |
| Politique 10.04 | Prévention des recours abusifs et des infractions et enquêtes en la matière |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 01.02 (4 mars 2014) | Reclassification des industries |
| Politique 01.02 (16 mars 2011) | Reclassification des industries |
| Politique 01.02 (1er avril 2008) | Reclassification industrielle de comptes existants |
| Politique 01.02 (30 nov. 1999) | Reclassification industrielle de comptes existants |
| Politique 01.02 (1er avril 1999) | Reclassification industrielle de comptes existants |
| Politique 01.02 (1er janv. 1999) | Reclassification industrielle de comptes existants |
| Politique 01.02 (1er janv. 1996) | Reclassification de comptes existants |
| Politique 30-02-02 (1er mai 1989) | Reclassification de comptes existants |

_____

Président du conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# COTISATIONS DES EMPLOYEURS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) établit la cotisation d'un employeur en fonction de sa masse salariale cotisable et de la catégorie qui lui a été attribuée selon la classification des industries. La présente politique explique la manière dont la CSTIT calcule les cotisations et dont les employeurs versent leurs cotisations. Les cotisations versées par l'ensemble des employeurs aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut assurent la pérennité du Fonds de protection des travailleurs.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Arriérés : | Dette en souffrance ou non réglée ou obligation financière impayée |
| Catégorie : | Catégorie qui correspond au principal secteur d'activités (ou industrie) auquel appartiennent les activités de l'employeur selon le système de classification des industries |
| Compte temporaire : | Compte pour les employeurs qui exploitent leurs activités aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut pendant une période limitée et déterminée |
| Contrat de louage de services : | Entente aux termes de laquelle une relation d'emploi existe entre un employeur et des travailleurs. Dans un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les travailleurs sont assujettis au contrôle ou à la supervision de l'employeur. En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs,* les travailleurs qui sont liés par un contrat de louage de services ou d'apprentissage obtiennent une protection. Un contrat de louage de services ou d'apprentissage peut être « oral ou écrit, exprès ou tacite. » (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Contrat d'entreprise : | Entente aux termes de laquelle aucune relation d'emploi n'existe, c.-à-d. deux entreprises distinctes, des activités indépendantes ou des personnes ou d'autres entités qui n'entretiennent aucun lien. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

## COTISATIONS DES EMPLOYEURS

| | |
|---|---|
| Cotisation : | « Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur... »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Fonds de protection des travailleurs : | « Un seul fonds, lequel est indivisible en ce qui a trait au paiement des indemnités et au calcul de l'actif et du passif »<br>(Paragraphe 67(2) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Déclaration de la masse salariale de l'employeur : | Déclaration que l'employeur fait parvenir à la CSTIT. La *Déclaration de la masse salariale de l'employeur* comprend la masse salariale cotisable réelle de l'année précédente ainsi qu'une estimation de la masse salariale cotisable pour l'année en cours. |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission... »<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Lettre de crédit irrévocable : | Garantie fournie par une institution financière qui assure la présence de fonds en vue du paiement à la CSTIT. |
| Masse salariale cotisable : | Montant total de rémunération versé par un employeur à ses travailleurs au cours d'une année. Si la rémunération annuelle d'un travailleur est inférieure au MARA, l'ensemble de la rémunération reçue est pris en compte dans le calcul de la masse salariale cotisable. Si la rémunération du travailleur est supérieure au MARA, elle est considérée comme équivalente au MARA aux fins du calcul de la masse salariale cotisable. |

| | |
|---|---|
| Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) : | « Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);<br>la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Rémunération : | Rémunération reçue par un travailleur, c'est-à-dire le revenu total qu'il a tiré de l'accomplissement de son travail, y compris tous les salaires, traitements, honoraires, commissions, primes, pourboires et autres avantages définis dans les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs.* |
| Système de classification des industries : | Système utilisé par la CSTIT pour regrouper les employeurs similaires en secteurs d'activité (ou industries) comparables selon l'objectif principal de leur entreprise. Le système est fondé sur la Classification type des industries (CTI) de Statistique Canada. |
| Sous-catégorie : | Catégorie qui correspond au secteur dans lequel sont exercées les activités de l'employeur selon le système de classification des industries |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

**COTISATIONS DES EMPLOYEURS**

## POLITIQUE

Les employeurs aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut sont responsables de payer leurs cotisations. Une fois l'an, le Conseil de gouvernance établit les taux de cotisation de manière à tenir compte des coûts d'indemnisation inscrits aux dossiers des employeurs et à assurer la pérennité du Fonds de protection des travailleurs. Aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut, une personne ou une entité est considérée comme un employeur en vertu de la politique 00.05, Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur.

## Calcul de la cotisation d'un employeur

### *Formule servant à calculer la cotisation d'un employeur*

La CSTIT calcule la cotisation annuelle d'un employeur à l'aide de la formule suivante :

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Masse salariale cotisable / 100 | X | Taux de cotisation fondé sur la classification des industries | = | Cotisation de l'employeur |

### *Cotisation minimale*

La CSTIT perçoit une cotisation minimale de 50,00 $ si la cotisation calculée de l'employeur est inférieure à 50,00 $.

### *Cotisations pour les travailleurs intervenant en cas de sinistre en temps de paix*

Les employeurs ne versent pas de cotisations pour les travailleurs qui interviennent de façon temporaire en cas d'urgence ou de sinistres en vertu des *Lois sur les mesures civiles d'urgence* s'ils ne reçoivent pas de rémunération de leur employeur pendant ce temps.

Sont couverts en vertu des *Lois* les travailleurs qui participent aux opérations d'un service de sauvetage ou de recherche, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies en tant que travailleurs au service du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, du gouvernement du Nunavut, d'une municipalité ou d'un hameau.

### *Bénévoles*

Si un employeur souhaite offrir une couverture à des bénévoles, il doit présenter une demande de couverture auprès de la CSTIT, qui calculera la cotisation qui s'applique.

### *Réexamen d'une cotisation*

Les employeurs peuvent présenter une demande écrite auprès de la CSTIT en vue de faire réexaminer leur masse salariale estimée ou la catégorie d'industrie qui leur a été attribuée, lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec le calcul de cotisation de la CSTIT. Les employeurs ne peuvent demander le réexamen du taux appliqué à une catégorie d'industrie.

La CSTIT réexamine la masse salariale ou la catégorie d'industrie d'un employeur selon la politique 00.02, Réexamen d'une décision.

### *Sûreté*

Les employeurs ou administrateurs dont le dossier indique des paiements en retard, des défauts de paiement, des radiations de dette ou une faillite doivent fournir une sûreté sous forme de lettre de crédit irrévocable avant de s'inscrire en tant que nouvel employeur ou employeur de retour. Les employeurs actuels qui possèdent des antécédents de non-conformité ainsi que les employeurs régis par un conseil d'administration dont les administrateurs n'affichent qu'une conformité partielle seront évalués au cas par cas en vue de déterminer s'ils doivent fournir une sûreté. La sûreté doit être équivalente à la cotisation estimée pour l'année en cours; elle est exigée dans les 15 jours suivant la réception de la demande écrite de la CSTIT.

La CSTIT peut exiger une sûreté accrue si la sûreté fournie au départ apparaît ultérieurement insuffisante. La CSTIT peut exempter un employeur de l'obligation de garantie de paiement après 36 mois, si elle estime que l'employeur ne représente plus un risque financier. Les défauts de paiement ou les atteintes à la sécurité sont punissables en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*.

## Paiement d'une cotisation

Les employeurs doivent payer leur cotisation en entier dans les 30 jours suivant la date de la déclaration, à moins qu'ils n'aient reçu l'approbation d'effectuer leur paiement en plusieurs versements. Les employeurs ont le droit d'effectuer leur paiement en versements échelonnés s'ils :

- soumettent une *Déclaration de la masse salariale de l'employeur* pour l'année en cours au plus tard le 28 février ou, s'ils démarrent leur entreprise ou réactivent un compte, communiquent la masse salariale estimée pour l'année en cours dans les 10 jours suivant le début de leurs activités;
- ont versé leur cotisation de l'année précédente et toutes les pénalités applicables;

- jouissent d'une réputation de bon payeur auprès de la CSTIT;
- sont tenus de verser une cotisation d'au moins 1 000 $.

Les nouveaux employeurs doivent verser leur cotisation en entier dans les 30 jours suivant la date de la déclaration. Les nouveaux employeurs ont le droit d'effectuer leur paiement en versements échelonnés s'ils :

- communiquent leur masse salariale estimée pour l'année en cours dans les 10 jours suivant le début de leurs activités;
- sont tenus de verser une cotisation d'au moins 1 000 $.

Les versements pour l'ensemble des activités (à l'exclusion des activités temporaires) sont payables comme suit :

- l'ajustement de l'année précédente et 25 % de la cotisation de l'année en cours est exigible soit dans les 30 jours suivant la date de la déclaration ou au 1er avril, selon la dernière éventualité;
- 25 % de la cotisation de l'année en cours est exigible le 1er juin;
- 25 % de la cotisation de l'année en cours est exigible le 1er août;
- le solde est exigible le 1er octobre.

Pour les employeurs temporaires dont la cotisation dépasse 1 000 $, la CSTIT peut élaborer des calendriers de versements personnalisés en fonction de la durée du contrat.

Si un employeur ne respecte pas le calendrier de versements ou omet de fournir les renseignements requis à la CSTIT, celle-ci peut révoquer le plan de versements et exiger le paiement immédiat et complet du solde de cotisation à acquitter.

Les employeurs qui n'ont pas d'arriérés et ne répondent pas aux critères ci-dessus, mais qui veulent payer leur cotisation selon un calendrier de versements échelonnés, ou les employeurs qui veulent payer leur cotisation selon un autre calendrier de versements, peuvent envoyer une demande écrite au gestionnaire, services aux employeurs, pour examen. Le gestionnaire, services aux employeurs, se prononce relativement aux calendriers de paiements au cas par cas, selon les faits entourant chaque cas.

Les employeurs qui effectuent leurs paiements selon un autre calendrier de versements sont tout de même soumis aux pénalités prévues par la loi.

### *Comptes temporaires*

En ce qui concerne les comptes temporaires dont les cotisations sont inférieures à 1 000,00 $, le paiement est exigible immédiatement. La CSTIT peut élaborer un calendrier de versements en fonction de la durée du contrat pour les employeurs

temporaires dont la cotisation est supérieure à 1 000,00 $. Dans ce cas, le premier versement est exigible immédiatement.

La CSTIT peut exiger une sûreté dans le cas des comptes temporaires. Les facteurs pris en compte dans cette détermination comprennent, notamment :

- les antécédents de l'employeur ou des administrateurs;
- si le compte temporaire est un entrepreneur principal ou un sous-traitant.

## Défaut

L'employeur qui n'acquitte pas sa cotisation, en tout ou en partie, à la date d'exigibilité, y compris tout versement échelonné ou tout autre montant dû à la CSTIT, est en défaut de paiement. Pour chaque mois ou partie de mois de retard, l'employeur est tenu de payer une pénalité calculée selon la formule suivante :

Pénalité mensuelle = (Montant en défaut ajusté x 2 %)

Le montant en défaut ajusté est le montant exigible dès le premier jour du mois, y compris tout montant provenant des pénalités mensuelles précédentes non payées.

Pour tout travail effectué en vertu d'un contrat d'entreprise, le maître de l'ouvrage sous contrat est responsable des cotisations liées au travail effectué en son nom. De la même façon, un entrepreneur est responsable des cotisations du sous-traitant liées au travail effectué au nom de l'entrepreneur.

La CSTIT peut exercer l'un des recours suivants, à sa discrétion, si un employeur, y compris le maître de l'ouvrage ou l'entrepreneur, omet d'acquitter un paiement de cotisation :

- recouvrer les cotisations impayées auprès de l'employeur responsable;
- convertir les titres déposés auprès de la CSTIT en argent;
- exécuter, à titre de jugement et d'ordonnance des tribunaux, un certificat de recouvrement déposé auprès de la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest ou de la Cour de justice du Nunavut;
- ordonner à l'employeur de cesser ou de s'abstenir d'employer des travailleurs;
- demander une ordonnance à la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest ou à la Cour de justice du Nunavut en vue d'empêcher l'employeur d'exploiter son entreprise jusqu'à ce que la cotisation en souffrance ainsi que tout coût lié soient payés; ou
- pratiquer une saisie-arrêt sur le compte bancaire de l'employeur responsable.

## Cotisations associées aux projets d'envergure

Lorsque le projet d'un promoteur répond aux critères applicables aux projets d'envergure, conformément à la politique 02.07, Cotisations associées aux projets d'envergure, la CSTIT négocie avec lui une entente particulière en ce qui concerne le paiement des cotisations.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# COTISATIONS DES EMPLOYEURS

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 4; 79; 80; 140; 143; 144; 145; 146; 147<br>Paragraphes 76(1); 76(2); 142(1)<br>Alinéas 6(2)c); 141(1)e) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 4; 79; 80; 140; 143; 144; 145; 146; 147<br>Paragraphes 6(2)(c); 76(1); 76(2); 142(1)<br>Alinéas 6(2)c); 141(1)e); |
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | 17; 18; 19; 20; 21 |
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | 17; 18; 19; 20; 21 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.05 | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 01.01 | Classification des industries |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.07 | Cotisations associées aux projets d'envergure |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.01 (1er janvier 2015) | Cotisations des employeurs (modification non substantielle) |
| Politique 02.01 (11 sept. 2012) | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.01 (26 mai 2008) | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.01 (29 nov. 2005) | Cotisation des employeurs |
| Politique 02.01 (22 avril 2004) | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.01 (31 août 2001) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 02.01 (30 nov. 1999) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 02.01 (20 oct. 1999) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 02.01 (10 sept. 1999) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 02.01 (4 août 1999) | Calcul et paiement des cotisations |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

## COTISATIONS DES EMPLOYEURS

| | |
|---|---|
| Politique 02.01 (4 avril 1999) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 02.01 (18 nov. 1998) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 02.01 (20 sept. 1996) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 02.01 (20 juil. 1995) | Calcul et paiement des cotisations |
| Politique 30-01-15a (1er janv. 1993) | Versements échelonnés |
| Politique 30-01-17 (1er janv. 1993) | Politique sur les paiements liés aux opérations saisonnières |
| Politique 30-03-10 (1er janv. 1993) | Perception de droits de cotisation minimaux |
| Procédure 30-05-03 (1er mai 1989) | Chèques sans fonds |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**PROTECTION PERSONNELLE FACULTATIVE**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut permettent à certaines personnes qui ne sont pas considérées comme des travailleurs de demander une garantie d'indemnisation. Cette politique explique la manière dont ces personnes peuvent faire une demande et être considérées comme des travailleurs en vertu des *Lois*.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Contrat d'entreprise : | Entente aux termes de laquelle aucune relation d'emploi n'existe, c.-à-d. deux entreprises distinctes, des activités indépendantes ou des personnes ou d'autres entités n'entretenant aucun lien. En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, un contrat d'entreprise n'est pas couvert. |
| Contrat de louage de services : | Entente aux termes de laquelle une relation d'emploi existe entre un employeur et des travailleurs. Dans un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les travailleurs sont assujettis au contrôle ou à la supervision de l'employeur. En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, les travailleurs qui sont liés par un contrat de louage de services ou d'apprentissage obtiennent une protection. Un contrat de louage de services ou d'apprentissage peut être « oral ou écrit, exprès ou tacite ».<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à laquelle incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission [...].<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |

| | |
|---|---|
| Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) : | « [...] Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées comme étant des travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);<br>b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Pas en règle : | Un compte n'est pas en règle si son détenteur a omis de se conformer aux dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. |

## POLITIQUE

### Admissibilité

La CSTIT détermine la qualité de travailleur d'une personne conformément aux critères énoncés aux articles 4 et 6 des Lois et dans les politiques 00.05.01, Détermination de la qualité des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : employeurs, et 00.05.02, Détermination de la qualité des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : travailleurs. Les personnes liées par un contrat d'entreprise ne sont pas des travailleurs en vertu des Lois. Les administrateurs siégeant au conseil d'une société ou d'un organisme, les membres d'entités gouvernantes similaires et les propriétaires d'entreprises individuelles et de partenariats (associés) ne sont pas considérés comme des travailleurs en vertu des *Lois*. Ces personnes peuvent présenter une demande de protection personnelle facultative (PPF) et, sous réserve de l'approbation de la CSTIT, recevoir des prestations d'indemnisation si elles ont subi une blessure indemnisable. Les personnes liées par un contrat de louage de services n'ont pas droit à la PPF puisqu'elles sont considérées comme des travailleurs en vertu des Lois.

### Exigences

Pour être désignés comme des travailleurs en vertu des *Lois*, les demandeurs doivent remplir une demande de PPF. Après la réception d'une PPF, la CSTIT examinera la demande et déterminera si elle sera approuvée. La CSTIT refusera la PPF si le compte du demandeur n'est pas en règle. Une fois la PPF approuvée, le demandeur est considéré

comme un travailleur doté des droits et obligations que ce titre suppose en vertu des *Lois* pendant la durée de la protection.

## Montant de la protection

Bien que la protection soit facultative, le montant d'assurance que les demandeurs peuvent souscrire ne l'est pas. Le montant minimal de la PPF qu'il est possible de souscrire correspond à 37 % du MARA. Le montant maximal prévu pour la PPF est le MARA.

## Durée de la protection

Les demandeurs peuvent demander une protection pour une période d'au moins un mois et d'au plus une année civile. Par ailleurs, ils peuvent souscrire une protection jusqu'à quatre fois au cours d'une même année civile. La PPF cesse d'être en vigueur le 31 décembre de chaque année. Pour s'assurer une protection de manière ininterrompue, les personnes qui souhaitent continuer de se prévaloir de la PPF doivent soumettre une nouvelle demande avant la date d'échéance de la protection.

## Changement du montant de la protection

La personne bénéficiant d'une PPF peut demander un changement au montant de la protection. S'il est approuvé, le changement entrera en vigueur à la date à laquelle la CSTIT recevra la demande. Si un paiement est requis, le changement n'entrera en vigueur qu'après sa réception.

## Demandes de PPF

Comme pour la protection d'un travailleur, dans l'éventualité d'une blessure au travail, la personne détenant une PPF peut soumettre une demande et avoir droit à une indemnisation. Si sa demande est acceptée, les prestations auxquelles elle a droit pour être indemnisée seront calculées conformément aux politiques de la CSTIT.

## Évaluation et paiement de la PPF

La catégorie d'industrie et les taux de cotisation sont établis conformément aux politiques 01.01, Classification des industries, et 02.01, Cotisations des employeurs. Les cotisations varient en fonction du niveau de protection demandé. Si les activités de l'entreprise sont admissibles à une classification « industrie multisectorielle », la PPF du demandeur est établie au prorata de toutes les catégories s'appliquant.

Si la cotisation pour l'année est inférieure à 200,00 $, une cotisation minimale de 200,00 $ est perçue auprès du titulaire de la PPF.

Les exigences suivantes s'appliquent en matière de paiement si une PPF est souscrite :

- Le paiement est exigé immédiatement lorsque le demandeur achète seulement une PPF et que la cotisation est inférieure à 1 000 $;
- Si la cotisation est supérieure à 1 000 $ et que la PPF est payée en plusieurs versements, le premier versement est exigé immédiatement une fois la demande de PPF approuvée;
- Lorsque la PPF est achetée au moment du versement de la cotisation habituelle d'une entreprise, le paiement de la PPF est compris dans les modalités de paiement élaborées aux fins de la cotisation habituelle, laquelle est établie en fonction de la masse salariale.

## Annulation de la protection

La PPF demeure en vigueur pendant la période requise à moins que :

- son titulaire, ou son représentant autorisé, demande d'y mettre un terme par écrit, auquel cas la PPF cessera d'être en vigueur à la date de réception de la demande écrite par la CSTIT;
- son titulaire ne peut plus démontrer qu'il n'est pas une personne liée par un contrat d'entreprise, auquel cas la PPF cessera d'être en vigueur à la date du changement de statut;
- son titulaire n'est plus associé activement à l'entreprise;
- son titulaire se blesse et reçoit des prestations pour l'indemniser, auquel cas l'annulation de la protection entrera en vigueur le premier jour avec perte de temps.

## Retrait de la protection

La CSTIT retire la protection dans l'une des circonstances suivantes :

- Il n'est plus possible de correspondre avec le titulaire de la PPF;
- Le compte n'est pas en règle.

Si la CSTIT retire la PPF, elle doit en informer le titulaire par courrier recommandé lorsque celui-ci lui a fourni une adresse.

Dans les cas où la CSTIT retire la PPF, elle tient compte des éléments suivants :

- *Titulaires de la PPF avec des travailleurs* – lorsque le compte demeure impayé après la date d'exigibilité, seule la PPF est annulée; la cotisation pour les travailleurs demeure en vigueur. La CSTIT calcule au prorata la date de protection du titulaire de la PPF en fonction de celle à laquelle le dernier paiement est échu;

- *Titulaires de la PPF sans employés* – lorsque le compte demeure impayé après la date d'exigibilité, la CSTIT calcule au prorata la date de protection du titulaire de la PPF en fonction de celle à laquelle le dernier paiement est échu, remet le solde du compte à zéro et désactive le compte.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 4 et 6 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 4 et 6 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.05 | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 01.01 | Classification des industries |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.03 (12 mars 2019) | Protection personnelle facultative |
| Politique 02.03 (30 nov. 2017) | Protection personnelle facultative |
| Politique 02.03 (12 sept. 2014) | Couverture personnelle facultative |
| Politique 02.03 (16 mars 2011) | Personal Optional Coverage |
| Politique 02.03 (19 sept. 2005) | Personal Optional Coverage |
| Politique 00.03 (31 oct. 2002) | Personal Optional Coverage |
| Politique 02.03 (20 juill. 2001) | Personal Optional Coverage |
| Politique 02.03 (30 nov. 1999) | Personal Optional Coverage |
| Politique 02.03 (10 sept. 1999) | Personal Optional Coverage |
| Politique 02.03 (1er avril 1999) | Personal Optional Coverage |
| Politique 02.03 (16 juill. 1998) | Personal Optional Coverage |
| Politique 02.03 (1er janv. 1996) | Personal Optional Coverage |
| Politique 30-03-13 (19 sept. 1990) | Personal Optional Coverage |
| Politique 30-03-13a (19 sept. 1990) | Acceptance of Personal Optional Coverage |
| Politique 30-03- 13b (19 sept. 1990) | Cancellation of Personal Optional Coverage |

_____

Président du Conseil de gouvernance

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut indemniser les travailleurs qui subissent une blessure ou une maladie, ou qui décèdent, du fait et au cours d'un emploi à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

## DÉFINITIONS

Masse salariale cotisable : Montant total de rémunération versé par un employeur à ses travailleurs au cours d'une année. Si la rémunération annuelle d'un travailleur est inférieure au maximum annuel de rémunération assurable (MARA), l'ensemble de la rémunération reçue est pris en compte dans le calcul de la masse salariale cotisable. Si la rémunération du travailleur est supérieure au MARA, elle est considérée comme étant équivalente à celui-ci aux fins du calcul de la masse salariale cotisable.

Cotisation : « [...] Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur » (au titre du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*).

Employeur : « Pour l'application de la présente loi, sont réputés des employeurs :

a) toute personne ou entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;
b) toute personne ou entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission » (au titre du paragraphe 8(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*).

Territoires du Nord-Ouest : Partie du Canada située au nord du 60$^{e}$ parallèle, à l'ouest de la frontière avec le Nunavut et à l'est de la frontière avec le Yukon, qui s'étend jusqu'à 200 miles marins au large des côtes.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

Nunavut : Partie du Canada située au nord du 60e parallèle et à l'est de la frontière avec les Territoires du Nord-Ouest, à l'exclusion des régions appartenant au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador, qui s'étend jusqu'à 200 miles marins au large des côtes. Elle comprend toutes les îles de la baie d'Hudson, de la baie James et de la baie d'Ungava, à l'exclusion de celles qui appartiennent au Manitoba, à l'Ontario et au Québec.

Travailleur : « Pour l'application de la présente loi, sont réputés des employeurs :

a) une personne qui conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;
b) une personne qui, sans être liée par un contrat de louage de services :
   i. effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;
   ii. participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherches, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines; ou
   iii. participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence*;
c) un étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense une école;
d) un patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense un établissement de soins de santé;
e) une personne qui est détenue dans un centre correctionnel en vertu de la *Loi sur les services correctionnels* et travaille hors du centre dans

| | |
|---|---|
| | le cadre d'un programme de placement à l'extérieur » (au titre du paragraphe 4(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*). |
| Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) : | « [...] Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);<br>b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause » (au titre du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*). |

## POLITIQUE

### Généralités

Lorsque les employeurs inscrits auprès de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) exercent des activités à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, ils doivent se conformer aux lois de ces provinces et territoires en ce qui concerne l'indemnisation des accidentés du travail. La CSTIT peut étendre la protection aux travailleurs des employeurs inscrits lorsqu'ils travaillent à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, si :

- l'autre province ou territoire n'exige pas que l'employeur soit inscrit;
- l'autre province ou territoire n'étend pas la protection à cet employeur;
- les employeurs exercent leurs activités dans une province ou un territoire qui ne dispose pas de lois en ce qui concerne l'indemnisation des travailleurs accidentés.

### Critères régissant le maintien de la protection de la CSTIT

Pour conserver la protection offerte par la CSTIT lorsqu'il travaille à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, un travailleur doit répondre aux trois critères suivants :

1. Le lieu d'emploi habituel du travailleur est situé dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;
2. L'emploi du travailleur l'amène à exercer des activités, pour le compte d'un même employeur, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut – le travail à l'intérieur des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut ne doit

pas nécessairement être effectué en majorité par le travailleur, mais il doit faire partie intégrante de l'emploi;

3. La période pendant laquelle le travail a été effectué à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut ne doit pas dépasser six mois.
   - La CSTIT peut prolonger de six mois la période initiale de six mois. Toute prolongation se fait à la demande de l'employeur avant que la période initiale de six mois ne soit terminée. Les renouvellements des prolongations de six mois sont consentis au cas par cas selon les circonstances de chaque employeur.

La protection offerte par la CSTIT s'étend aux travailleurs à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut qui entretiennent un lien suffisamment fort avec les Territoires du Nord-Ouest et avec le Nunavut. Le fait que l'employeur exerce des activités aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut ne suffit pas à établir l'existence d'un lien assez fort. La CSTIT tient compte des facteurs suivants lorsqu'elle doit décider si un travailleur entretient un lien suffisamment fort :

- L'endroit où le contrat du travailleur a été établi;
- Les modalités du contrat d'emploi;
- L'emplacement de la résidence principale du travailleur;
- La province ou le territoire d'imposition des paies du travailleur.

La masse salariale cotisable des travailleurs qui travaillent à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut est déclarée au titre de la politique 02.05, Déclaration de la masse salariale.

## Protection offerte dans le secteur du camionnage interprovincial

La CSTIT figure parmi les signataires d'une entente interprovinciale en matière d'indemnisation des travailleurs. En vertu de cette entente, le paragraphe portant sur la procédure d'évaluation alternative pour le secteur du camionnage s'applique aux employeurs et travailleurs qui exercent des activités dans cette industrie aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et dans d'autres provinces ou territoires canadiens. Les employeurs qui choisissent de s'inscrire auprès de la CSTIT et d'y verser des cotisations en vertu de cette entente conservent la protection offerte par la CSTIT, et ce, même lorsqu'ils exercent des activités à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

Les employeurs qui choisissent de verser des cotisations à la CSTIT doivent remplir le formulaire conçu pour la procédure d'évaluation alternative et le remettre à la CSTIT. La CSTIT informe les autres provinces et territoires de la demande de participation de

l'employeur à la procédure d'évaluation alternative et de son choix de verser des cotisations à la CSTIT. Les employeurs qui désirent mettre fin, au cours de l'année à venir, à la protection permise en vertu de la procédure d'évaluation alternative doivent en informer la CSTIT par écrit, et ce, avant la fin de l'année civile en cours. Les employeurs doivent respecter toutes les exigences décrites dans la procédure d'évaluation alternative pour le secteur du camionnage interprovincial afin de s'assurer que la protection est maintenue dans toutes les provinces et tous les territoires.

En tant que signataire d'une entente interprovinciale en matière d'indemnisation des travailleurs, la CSTIT accepte toutes les exigences inhérentes à la procédure d'évaluation alternative pour le secteur du camionnage interprovincial.

## Droit du travailleur de choisir

Les travailleurs admissibles aux indemnités en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* (*Lois*) et des mesures législatives d'une autre province ou d'un autre territoire peuvent choisir de présenter leur demande d'indemnisation à la CSTIT ou à une autre Commission. Il s'agit du droit de choisir du travailleur.

Le droit de choisir ne s'applique pas en cas de blessure, maladie ou décès de travailleurs dans une autre province ou territoire où le secteur d'activité de l'employeur n'est pas couvert. Cependant, les demandes d'indemnisation peuvent être présentées à la CSTIT.

Les travailleurs qui reçoivent des indemnités d'une autre province ou d'un autre territoire ne peuvent présenter une demande d'indemnisation en vertu des *Lois*, à moins que :

- les indemnités reçues dans l'autre province ou territoire ne concernent que l'aide médicale immédiate;
- ils participent à des procédures juridiques dans l'autre province ou territoire avec le consentement de la CSTIT;
- la demande d'indemnisation qu'ils ont présentée dans l'autre province ou territoire ait été rejetée.

## Date limite pour l'exercice du choix

Les travailleurs, ainsi que leurs représentants légaux ou personnes à charge, qui choisissent de déposer des demandes d'indemnisation en vertu des *Lois* doivent en informer la CSTIT par écrit dans les 60 jours suivant la blessure, l'apparition de la maladie ou le décès. Si aucun avis écrit n'est reçu dans un délai de 60 jours et qu'aucune prolongation n'a été accordée au titre du paragraphe 23(3) des *Lois*, la CSTIT considère que le travailleur ne compte pas présenter de demande d'indemnisation auprès d'elle.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

Au moment d'accepter la demande d'un travailleur, la CSTIT en informe, par écrit, la commission du lieu où s'est produit l'incident. La CSTIT facture les coûts d'indemnisation à l'autre commission, conformément à l'entente interprovinciale en matière d'indemnisation des travailleurs.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 22 et 23 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 22 et 23 |
| *Entente interprovinciale en matière d'indemnisation des travailleurs* | |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.03 | Entente interprovinciale |
| Politique 02.03 | Couverture personnelle facultative |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.04 (5 mars 2013) | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 02.04 (30 novembre 2010) | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 02.04 (25 sept. 2008) | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 00.04 (22 avril 2004) | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| 1er janvier 2004 | Modification non substantielle (« Commission » par « CAT ») |
| Politique 02.04 (31 août 2001) | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 02.04 (1er avril 1999) | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut |
| Politique 02.04 (19 mars 1996) | Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest |
| Politique 30-01-09 | Élargissement de la protection à l'extérieur des T.N.-O. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**Protection à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut**

(1er mai 1989)

Procédure 30-01-09 Élargissement de la protection à l'extérieur des T.N.-O.
(1er mai 1989)

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉCLARATION DE LA MASSE SALARIALE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Une fois l'an, tous les employeurs doivent déclarer leur masse salariale cotisable à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT). La masse salariale cotisable d'un employeur sert à calculer les cotisations annuelles de celui-ci. La présente politique décrit comment la CSTIT établit la masse salariale à déclarer ainsi que les pénalités qui s'appliquent en cas d'omission de déclaration de la masse salariale ou de sous-estimation de cette dernière. Les cotisations payées par les employeurs aux Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.) et au Nunavut assurent la pérennité du Fonds de protection des travailleurs.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Camp éloigné : | Lieu de travail et de résidence isolé à un point tel que, une fois sur place, le travailleur en dépend entièrement pour satisfaire ses besoins quotidiens. |
| Cotisation : | Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Endroit éloigné : | Camp éloigné ou milieu d'une nature similaire où l'employeur fournit un logement temporaire aux travailleurs en l'absence de toute autre solution de rechange raisonnable |
| Entrepreneur ou sous-traitant : | Une personne qui fournit des services contractuels à un mandant – un entrepreneur peut, de son côté, retenir les services d'un sous-traitant, auquel cas l'entrepreneur devient le mandant du sous-traitant. |
| Fonds de protection des travailleurs : | Un seul fonds, lequel est indivisible en ce qui a trait au paiement des indemnités et au calcul de l'actif et du passif (Paragraphe 67(2) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Jour ouvrable : | N'importe quel jour, sauf un samedi, un dimanche ou un jour férié dans le territoire où a eu lieu l'inscription – un jour ouvrable commençant à 8 h 30 et se terminant à 17 h dans le territoire où l'employeur s'est inscrit |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉCLARATION DE LA MASSE SALARIALE

*Tout avis ou toute soumission que la CSTIT recevra après 17 h le jour où le dépôt était prévu sera en retard et pourra fait l'objet des pénalités qui s'appliquent.*

Masse salariale :

Somme de la rémunération payée par un employeur au cours d'une année à l'ensemble des travailleurs à son service
(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*)

Masse salariale cotisable

Somme de la rémunération versée par un employeur à ses travailleurs au cours d'une année – Si la rémunération annuelle d'un travailleur est inférieure au maximum annuel de rémunération assurable (MARA), la rémunération totale est prise en compte dans le calcul de la masse salariale cotisable. Si la rémunération du travailleur est supérieure au MARA, elle est considérée comme équivalente à ce montant aux fins du calcul de la masse salariale cotisable.

Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) :

Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :

a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et considérées comme des travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);
b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause
(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*)

Rapport annuel sur la masse salariale

Rapport déposé par un employeur auprès de la CSTIT et faisant état de sa masse salariale cotisable réelle de l'année précédente ainsi que de celle estimée pour l'année en cours

Rémunération :

Rémunération reçue par un travailleur, c'est-à- dire le revenu total qu'il a tiré de l'accomplissement de son travail, y compris tous les salaires, traitements, honoraires, commissions, primes, pourboires et autres prestations dont font mention les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉCLARATION DE LA MASSE SALARIALE

## POLITIQUE
## Employeurs nouveaux ou réactivant leur compte

Les employeurs doivent s'inscrire auprès de la CSTIT dans les 10 jours ouvrables suivant le début ou la reprise de leurs activités aux T.N.-O. ou au Nunavut, à l'exception de ceux qui sont *temporaires*, selon la définition fournie dans la politique 02.06, Enregistrement d'un compte.

Au moment de s'inscrire auprès de la CSTIT, les employeurs doivent fournir une estimation de leur masse salariale pour l'année en cours. Ils peuvent réviser leur masse salariale estimée une fois que leurs activités commencent et tout au long de l'année.

### *Employeurs non inscrits*

Si un employeur ne s'inscrit pas auprès de la CSTIT, celle-ci peut présumer de sa masse salariale. La masse salariale présumée est établie en fonction des renseignements concernant les activités de l'employeur aux T.N.-O. et/ou au Nunavut.

## Fin des activités

Les employeurs qui mettent un terme à leurs activités ou qui cessent d'embaucher des travailleurs aux T.N.-O ou au Nunavut doivent en informer la CSTIT dans les 10 jours ouvrables suivants. Ils doivent déclarer leur masse salariale réelle pour l'année civile en cours et fournir tout renseignement manquant que leur demanderait la CSTIT une fois les activités terminées.

## Déclaration de la masse salariale annuelle

La CSTIT exige des employeurs qu'ils lui envoient un *rapport annuel sur la masse salariale* au plus tard le 28 février de chaque année. Ce rapport comprend :

- la masse salariale réelle de l'employeur pour l'année précédente;
- la masse salariale estimée de l'employeur pour l'année en cours.

La masse salariale de l'employeur comprend l'ensemble de la rémunération que l'employeur verse aux travailleurs au cours d'une année civile pour le travail effectué aux T.N.-O. ou au Nunavut, dont :

- les salaires, traitements, honoraires, commissions, primes et pourboires;
- les gains reçus pour des heures supplémentaires ou du travail effectué à la pièce;

- la valeur des frais de logement et de repas, les bons d'achat, crédits et autres formes de rétribution consenties, en nature ou autrement qu'en argent, par l'employeur à un travailleur;
- la part de main-d'œuvre des gains versés en vertu d'un contrat à des entrepreneurs/sous-traitants, que l'employeur couvre. (Les employeurs n'ont pas à déclarer la masse salariale pour des entrepreneurs/sous-traitants qui ont leur propre couverture auprès de la CSTIT.)

La masse salariale d'un employeur exclut ce qui suit (dans la mesure où cela ne fait pas partie d la rémunération annuelle du travailleur) : la valeur des vêtements, du matériel, des déplacements, du logement et des repas fournis au travailleur, sous forme de remboursement de dépenses ou en nature, *en raison du caractère éloigné ou de l'emplacement de son emploi*. Dans ce contexte, un emploi étant éloigné en raison de sa nature ou de son emplacement se limite à un camp éloigné ou à un milieu d'une nature similaire où l'employeur fournit un logement temporaire aux travailleurs en l'absence de toute autre solution de rechange raisonnable.

Au moment de déterminer la masse salariale cotisable des travailleurs dont les gains totaux sont équivalents ou supérieurs au maximum annuel de rémunération assurable (MARA), les employeurs doivent plafonner cette masse salariale au MARA pour cette année de cotisation. De plus amples renseignements concernant le MARA se trouvent dans la politique 00.04, Maximum annuel de rémunération assurable.

## Comptabilisation de la masse salariale

À la demande de la CSTIT, tout employeur doit fournir les renseignements relatifs à la masse salariale. L'omission de fournir ces renseignements entraîne des pénalités conformément à ce qui est énoncé dans la présente politique. Les registres de la masse salariale sont établis en fonction du territoire de résidence des travailleurs. Par conséquent, les employeurs doivent comptabiliser séparément la masse salariale pour chaque territoire s'ils ont des travailleurs à la fois aux T.N.-O. et au Nunavut. Si les travailleurs ne vivent ni aux T.N.-O. ni au Nunavut, les employeurs doivent déclarer la masse salariale selon le territoire où les travailleurs sont employés. En vertu de l'entente entre territoires et provinces en matière d'indemnisation des travailleurs, les employeurs calculent au prorata leur masse salariale cotisable de façon à ce que chaque commission canadienne ne reçoive que les cotisations correspondant au travail effectué sur le territoire desservi par cette commission. Prière de consulter l'annexe A pour voir la formule utilisée afin de déterminer la rémunération d'un travailleur dans les cas où celui-ci a des gains supérieurs au MARA alors qu'il travaille aux T.N.-O. ou au Nunavut et dans une autre province. Pour obtenir de plus amples détails sur l'entente entre territoires

et provinces en matière d'indemnisation des travailleurs, prière de consulter la politique 00.03, Entente entre territoires et provinces.

Un employeur admissible à la classification « industrie multisectorielle » doit conserver des documents de paie distincts pour chaque industrie. Pour en savoir davantage sur cette classification, prière de consulter la politique 01.01, Classification des industries.

## *Groupes exclus*

La rémunération des administrateurs siégeant au conseil d'une société ou d'un organisme, des membres d'entités gouvernantes similaires et des propriétaires d'entreprises individuelles et de partenariats (associés) n'est pas incluse dans la masse salariale cotisable, car ceux-ci ne sont pas considérés comme des travailleurs en vertu des Lois, sauf s'ils obtiennent une couverture personnelle facultative. En l'absence de renseignements relativement au poste d'une personne, la CSTIT décidera si ses gains doivent être inclus ou non dans la masse salariale cotisable. Les personnes qui ne sont pas des travailleurs en vertu des Lois, mais qui souhaitent obtenir une couverture, doivent consulter la politique 02.03, Couverture personnelle facultative.

## *Camionnage dans plusieurs territoires et provinces*

Les entreprises de camionnage des T.N.-O. et du Nunavut qui mènent des activités dans plusieurs territoires et provinces peuvent déclarer leur masse salariale selon deux méthodes :

- déclarer la masse salariale cotisable et verser des cotisations en fonction du kilométrage parcouru dans chaque province ou territoire canadien;
- présenter une demande de couverture en vertu de la procédure d'évaluation de rechange, déclarer toute la masse salariale cotisable et verser toutes les cotisations en vertu de l'entente.

Par souci de précision, les routes de glace relevant de la compétence de la CSTIT sont comprises dans les réseaux routiers assujettis à l'entente entre territoires et provinces en matière d'indemnisation des travailleurs.

Les employeurs qui désirent obtenir de plus amples renseignements sur la procédure d'évaluation de rechange sont invités à communiquer avec la CSTIT et à consulter un représentant des Services aux employeurs.

## *Exceptions relatives aux compagnies aériennes*

Dans la détermination de la masse salariale à déclarer pour les transporteurs aériens qui disposent d'équipages de conduite basés aux T.N.-O. ou au Nunavut ainsi que dans d'autres provinces et territoires, la CSTIT évalue les travailleurs selon deux groupes distincts : le personnel au sol et les équipages de conduite. Les règles entourant la déclaration de la masse salariale pour le personnel au sol sont identiques à celles qui portent sur tout travail effectué aux T.N.-O. et au Nunavut. L'employeur d'équipages de conduite calcule la masse salariale cotisable d'un travailleur selon les deux étapes suivantes.

*Étape 1*

| | | | |
|---|---|---|---|
| Miles parcourus aux T.N.-O. et au Nunavut / Total des miles de vol parcourus par un travailleur | X 100 % | = | % du total des miles de vol parcourus aux T.N.-O. et au NU |

*Étape 2*

| | | | |
|---|---|---|---|
| % du total des miles de vol parcourus aux T.N.-O. et au NU | X Rémunération annuelle | = | Masse salariale cotisable |

### *Masse salariale à déclarer*

La masse salariale des transporteurs aériens est assujettie aux conditions suivantes :

- Les transporteurs aériens ne sont pas tenus de déclarer la masse salariale pour les miles de vol parcourus lorsque ni le point d'origine ni la destination du vol ne se situe aux T.N.-O. ou au Nunavut;
- Lorsqu'un vol est effectué au-dessus des T.N.-O. ou du Nunavut, mais que le point d'origine ou la destination ne se trouve que dans l'*un* des deux territoires (et dans une autre province ou un autre territoire), le transporteur aérien n'est tenu de déclarer la masse salariale que pour les miles parcourus au-dessus du territoire (T.N.-O. ou Nunavut) où se trouve le point d'origine ou la destination. Par exemple, si un vol au départ des T.N.-O. survole le Nunavut, mais atterrit en Ontario, le transporteur aérien doit seulement déclarer les miles de la portion du vol effectué au-dessus des T.N.-O.

## *Bénévoles*

Les bénévoles ne sont pas couverts en vertu des Lois, sauf si l'employeur demande une couverture pour eux. Si un employeur retient les services de bénévoles gratuitement et choisit de présenter une demande de couverture pour eux, la CSTIT :

- détermine le statut de travailleur des bénévoles en vertu de la politique 00.05.02, Détermination de la qualité de l'employeur et du travailleur;
- détermine la rémunération des bénévoles conformément à la politique 03.07, Calcul de l'indemnité temporaire.

Le montant calculé est compris dans la masse salariale cotisable de l'employeur.

# DÉCLARATION DE LA MASSE SALARIALE

### *Travailleurs intervenant en cas de sinistre en temps de paix*

Les personnes qui mènent des actions en vertu des *Lois sur les mesures d'urgence* sont définies comme des travailleurs en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs. Les employeurs ne déclarent la masse salariale cotisable pour ces personnes que si elles sont rémunérées pour les tâches dont elles se sont acquittées en vertu des *Lois sur la gestion des urgences*. La masse salariale n'a pas à être déclarée pour les personnes s'acquittant de tâches sur une base bénévole, donc sans être rémunérées.

## Estimation de la masse salariale cotisable

### *Considération de la masse salariale cotisable pour l'année précédente*

Les employeurs sont tenus de soumettre leur masse salariale de l'année précédente avant le 28 février de l'année en cours dans leur rapport annuel sur la masse salariale. Si l'employeur omet de soumettre sa masse salariale réelle, la CSTIT considérera celle estimée par l'employeur pour l'année précédente comme étant réelle pour cette année-là.

### *Considération de la masse salariale estimée pour l'année en cours*

La CSTIT présume que la masse salariale de l'employeur pour l'année en cours équivaut à 115 % de celle estimée pour l'année précédente, s'il omet de lui faire parvenir sa déclaration de masse salariale estimée pour l'année en cours au plus tard le 28 février de l'année en cours.

Si l'employeur envoie ultérieurement son rapport annuel sur la masse salariale, la masse salariale présumée sera ajustée en conséquence. Les cotisations de l'employeur et les calendriers de versements sont également révisés pour tenir compte de l'ajustement.

La CSTIT procède aux calculs annuels de la masse salariale présumée et des pénalités après la date limite fixée pour le dépôt du rapport annuel sur la masse salariale, le 28 février.

## Pénalités

### *Pénalités pour déclaration tardive ou omission de déclaration de la masse salariale*

La CSTIT impose une pénalité à un employeur qui omet d'envoyer son rapport annuel sur la masse salariale avant le 28 février. Les pénalités équivalent :

- à 15 % de la cotisation de l'employeur pour l'année précédente; ou
- à 15 % de la cotisation pour l'année en cours si l'employeur n'a pas été tenu de verser une cotisation lors de l'année précédente.

Si la pénalité calculée pour déclaration tardive ou omission de déclaration est inférieure à 25 $, la CSTIT impose une pénalité de 25 $. Si la pénalité calculée est supérieure à 10 000 $, la CSTIT impose une pénalité maximale de 10 000 $.

### *Pénalité en cas de sous-estimation de la masse salariale*

La CSTIT impose une pénalité si l'employeur sous-estime sciemment sa masse salariale de 25 % ou plus. Les employeurs ont jusqu'au 30 novembre pour réviser leur masse salariale estimée pour l'année en cours pour en assurer l'exactitude. La pénalité est calculée à l'aide de la formule suivante :

Pénalité = (MSR – (MSE x 125%)) x (TC x 10 %)
*Légende :

- MSR : masse salariale réelle
- MSE : masse salariale déclarée ou estimée
- TC : taux de cotisation par 100 $ de masse salariale cotisable

La CSTIT utilise la dernière déclaration de masse salariale réelle ou estimée soumise par l'employeur pour calculer la pénalité en cas de sous-estimation de la masse salariale.

Aucune pénalité n'est imposée si le montant calculé est inférieur à 50 $.

La CSTIT peut appliquer des sanctions rétroactives si elle constate que des employeurs ont omis de déclarer la masse salariale ou sous-estimé celle-ci pour des années antérieures où aucune pénalité n'a encore été appliquée.

### *Réduire ou éliminer une sanction*

Un employeur peut demander à la CSTIT de réexaminer sa décision concernant une pénalité si des motifs le justifient, tels que ceux-ci sont énoncés dans la politique 00.02, Reconsidérer une décision. Pour faire une telle demande, l'employeur doit soumettre une lettre écrite au gestionnaire, Services aux employeurs, pour expliquer pourquoi il croit que la CSTIT devrait réduire ou abolir une pénalité.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉCLARATION DE LA MASSE SALARIALE

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 6; 57; 72; 73; 74; 75; 76<br>Paragraphes 1(1), 3(1); 81(1)(2)(3); 83(2); 141(1)(6); sous-alinéa 4(1)b)(iii) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 6; 57; 72; 73; 74; 75; 76<br>Paragraphes 3(1); 81(1)(2)(3), 83(2); 141(1)(6); sous-alinéa 4(1)b)(iii) |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 17, 18 et 20 |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut : | Articles 17, 18 et 20 |

Entente entre territoires et provinces en matière d'indemnisation des travailleurs

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.03 | Ententes entre territoires et provinces |
| Politique 00.04 | Maximum annuel de rémunération assurable |
| Politique 00.05 | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 01.01 | Classification des industries |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.03 | Couverture personnelle facultative |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.05 (12 sept. 2014) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (12 sept. 2014) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (11 sept. 2012) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (31 mars 2008) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (21 juill. 2007) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (19 sept. 2005) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (22 avril 2004) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (1er janv. 2004) | Modification non substantielle |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## DÉCLARATION DE LA MASSE SALARIALE

| | |
|---|---|
| | (Conseil de gouvernance) |
| Politique 02.05 (20 oct. 2000) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (10 mai 2000) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (1er avril 1999) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (12 mars 1998) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (11 juill. 1997) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.05 (1er janv. 1996) | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 5.001 (20 janv. 1993) | Conseil d'administration et gouvernance |
| Politique 30-01-05 (1er mai 1989) | Considération de la rémunération estimée |
| Politique 30-01-06 (1er mai 1989) | Considération de la masse réelle des années précédentes |
| Politique 30-01-14a (19 sept. 1990) | Déclaration tardive – comptes temporaires |
| Politique 30-01-14b (19 sept. 1990) | Déclaration tardive – comptes saisonniers |
| Politique 30-01-14c (28 mars 1990) | Déclaration tardive – comptes annuels |
| Politique 30-01-14d (19 sept. 1990) | Déclaration tardive – comptes nouveaux/réactivés |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**ENREGISTREMENT D'UN COMPTE**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Tous les employeurs qui exploitent ou qui établissent une entreprise aux Territoires du Nord-Ouest et/ou au Nunavut doivent s'inscrire à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), à moins qu'ils ne répondent aux critères définissant le statut d'*employeur temporaire*, énoncés dans la politique 00.05.01 de la CSTIT, Détermination de la qualité des personnes en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* : employeurs. Ceux qui omettent de s'inscrire doivent payer une pénalité à la CSTIT.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Contrat d'entreprise : | Il s'agit d'une entente ne comportant pas de lien d'emploi, c.-à-d. entre deux entreprises, exploitations indépendantes, individus ou autres entités. Un contrat d'entreprise n'est pas couvert en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. |
| Contrat de louage de services : | Entente aux termes de laquelle une relation d'emploi existe entre un employeur et des travailleurs – Dans un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les travailleurs sont assujettis au contrôle ou à la supervision de l'employeur. En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, les travailleurs qui sont liés par un contrat de louage de services ou d'apprentissage obtiennent une protection. Un contrat de louage de services ou d'apprentissage peut être « oral ou écrit, exprès ou tacite ».<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) toute personne ou entité qui emploie une ou plusieurs personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) toute personne ou entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission ».<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois sur* |

*l'indemnisation des travailleurs*

| | |
|---|---|
| Employeur non inscrit : | Tout employeur qui exploite une entreprise aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut pendant plus de dix jours au cours d'une année civile sans s'être inscrit à la CSTIT |
| Entrepreneur ou sous-traitant : | Une personne qui fournit des services contractuels à un mandant – Un entrepreneur peut, de son côté, retenir les services d'un sous-traitant, auquel cas l'entrepreneur devient le mandant du sous-traitant. |
| Exploitant indépendant : | Entité qui exploite une entreprise sans embaucher de travailleurs |
| Jour ouvrable : | N'importe quel jour, sauf un samedi, un dimanche ou un jour férié dans le territoire où a eu lieu l'inscription – Un jour ouvrable commence à 8 h 30 et se termine à 17 h dans le territoire où l'employeur s'est inscrit.<br><br>*Tout avis ou toute soumission que la CSTIT recevra après 17 h le jour où le dépôt était prévu sera en retard et pourra faire l'objet des pénalités qui s'appliquent.* |
| Mandant<br>(ou donneur d'ouvrage) : | Personne qui attribue ou confie un contrat à un entrepreneur ou à un sous-traitant |

## POLITIQUE

### Inscription de l'employeur

Un employeur qui établit, démarre ou relance une entreprise aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut doit s'inscrire à la CSTIT dans les 10 jours ouvrables suivant le début de ses activités en lui communiquant le statut de son entreprise, une estimation de sa masse salariale ainsi que tout autre renseignement requis.

#### *Employeur temporaire*

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## ENREGISTREMENT D'UN COMPTE

Un employeur temporaire ne peut s'inscrire auprès de la CSTIT. Un employeur est défini comme temporaire si les cinq conditions suivantes sont respectées – le fait de ne pas répondre à l'un de ces critères l'obligerait à s'inscrire :

- Le principal lieu d'affaires de la personne ou de l'entité se trouve à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.) ou du Nunavut;
- La personne ou l'entité n'embauche pas des personnes qui résident habituellement aux T.N.-O. ou au Nunavut;
- La personne ou l'entité embauche des personnes dont le lieu d'emploi habituel est situé à l'extérieur des T.N.-O. ou du Nunavut;
- La personne ou l'entité exerce des activités aux T.N.-O. ou au Nunavut pendant 10 jours ou moins par année au total;
- La personne ou l'entité est assurée dans le cadre du régime d'indemnisation des travailleurs ou d'une couverture similaire en vertu de la loi d'un autre territoire ou d'une province qui s'applique à des incidents se produisant aux T.N.-O. ou au Nunavut.

### Inscription des entreprises qui ne répondent pas à la définition d'employeur en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*

Les exploitations commerciales qui ne sont pas considérées comme des « employeurs » en vertu des Lois, notamment les exploitants indépendants, les entreprises en démarrage et les entreprises candidates, peuvent s'inscrire auprès de la CSTIT et recevoir un numéro de compte avant leur constitution ou le lancement de leurs activités.

Afin de recevoir un numéro de compte de la CSTIT, ces entreprises doivent s'inscrire et s'acquitter de frais d'administration annuels de 200 $. Les exploitations commerciales s'inscrivant pour la première fois doivent payer en entier les frais d'administration, peu importe le nombre de jours restants à l'année civile.

Les frais d'administration permettent à la CSTIT d'assurer la bonne intendance du Fonds de protection des travailleurs, tout en fournissant aux entreprises qui ne sont pas considérées comme des employeurs en vertu des Lois différents services, qui peuvent inclure :

- la délivrance d'une preuve d'inscription;
- la délivrance de certificats de conformité;
- des autorisations aux fins d'appels d'offres.

Le paiement des frais d'administration ne procure pas de couverture en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

Les employeurs, exploitants indépendants et autres particuliers qui ne sont pas automatiquement couverts en vertu des Lois, mais qui souhaitent obtenir une couverture doivent consulter la politique 02.03, Couverture personnelle facultative.

## Employeurs non inscrits

### *Pénalité imposée aux employeurs qui omettent de s'inscrire*

Les employeurs qui omettent de s'inscrire dans les 10 jours ouvrables suivant leur constitution ou le lancement de leurs activités se voient imposer une pénalité.

Une telle pénalité équivaut à 15 % de la cotisation de l'employeur pour l'année en cours, ou à 15 % de celle de l'année précédente dans le cas d'employeurs qui ont exploité une entreprise aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut pendant une période de plus de six mois au cours de l'année précédente.

Les employeurs qui omettent de s'inscrire et ne communiquent pas tous les renseignements requis se voient imposer une pénalité minimale de 25 $ et maximale de 10 000 $.

La CSTIT peut augmenter la pénalité imposée à un employeur non inscrit d'un montant équivalent à une partie ou à la totalité des coûts qu'elle a subis parce qu'il a omis de s'inscrire, y compris les dépenses engagées pour enquêter sur l'omission de l'employeur à s'inscrire, jusqu'à concurrence de 10 000 $.

Un employeur peut demander à la CSTIT de réexaminer sa décision concernant une pénalité si des motifs le justifient, tels que ceux-ci sont énoncés dans la politique 00.02, Reconsidérer une décision. Pour faire une telle demande, l'employeur doit soumettre une lettre écrite au gestionnaire, Services aux employeurs, pour expliquer pourquoi il croit que la CSTIT devrait réduire ou abolir une pénalité.

## Cessation des activités d'employeur

Une personne ou une entité qui cesse d'employer un travailleur couvert en vertu des Lois aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut doit fournir un avis écrit à la CSTIT dans les dix jours ouvrables suivant la cessation des activités d'employeur.

## Responsabilité des employeurs non inscrits

Si le mandant d'un contrat d'entreprise embauche un employeur non inscrit pour effectuer des travaux aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut, l'entrepreneur et lui sont responsables du coût de toute cotisation non payée en lien avec le contrat, conformément à la politique 02.12, Décharge de l'employeur.

Les employeurs non inscrits demeurent responsables de toute pénalité associée à l'omission de s'inscrire.

La CSTIT peut exiger que le mandant ou l'entrepreneur verse la cotisation non payée, mais elle peut aussi répartir le coût entre les parties.

Si un entrepreneur embauche un sous-traitant non inscrit en vue d'effectuer des travaux aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut, le mandant, l'entrepreneur et le sous-traitant sont responsables du coût de toute cotisation non payée. La CSTIT peut exiger que le mandant, l'entrepreneur ou le sous-traitant paie la cotisation non payée, ou encore répartir le coût entre les parties.

Le partage des responsabilités est déterminé au cas par cas.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 73, 74, 75 et 80<br>Paragraphes 141(1)(5)(6) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 73, 74, 75 et 80<br>Les paragraphes 141(1)(5)(6) |
| Règlement général sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest | Article 18<br>Paragraphes 17(2)(3); 21(1)(2) |
| Règlement général sur la sécurité du Nunavut : | Article 18<br>Paragraphes 17(2)(3); 21(1)(2) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**ENREGISTREMENT D'UN COMPTE**

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.03 | Couverture personnelle facultative |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.12 | Décharge de l'employeur |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.06 (12 mars 2019) | Enregistrement d'un compte |
| Politique 02.06 (12 sept. 2014) | Enregistrement d'un compte |
| Politique 02.06 (12 sept. 2013) | Enregistrement d'un compte |
| Politique 02.06 (1er avril 2008) | Employeurs non inscrits |
| Politique 02.06 (22 avril 2004) | Employeurs non inscrits |
| Politique 02.06 (31 août 2001) | Employeurs non inscrits |
| Politique 02.06 (7 déc. 2000) | Employeurs non inscrits |
| Politique 02.06 (1er avril 1999) | Employeurs non inscrits |
| Politique 02.06 (12 mars 1998) | Employeurs non inscrits |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**Cotisations associées aux projets d'envergure**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La présente politique décrit les types de projets que la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut considérer comme des projets d'envergure ainsi que les principes qu'elle suit au moment d'en établir les dispositions financières. Les dispositions financières élaborées pour les projets d'envergure :

- ont pour but de réduire l'incidence des projets d'envergure sur le Fonds de protection des travailleurs ainsi que sur les cotisations des employeurs;
- garantissent un traitement équitable et uniforme pour tous les employeurs;
- prévoient une souplesse raisonnable pour tenir compte des conditions propres à un projet d'envergure en particulier.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Catégorie : | La catégorie correspond au principal secteur industriel auquel sont associées les activités d'un employeur selon le système de classification des industries de la CSTIT. |
| Conseil de gouvernance : | Le conseil d'administration de la CSTIT, constitué au titre de l'article 84 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Cotisation : | « [...] Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur »<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Employeur : | « Pour l'application de la *Loi*, sont considérées comme des employeurs :<br>a) toute personne ou entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) toute personne ou entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission. »<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Fonds de protection des travailleurs : | « [...] Un seul fonds, lequel est indivisible en ce qui a trait au paiement des indemnités et au calcul de |

| | |
|---|---|
| | l'actif et du passif »<br>(Paragraphe 67(2) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Projet d'envergure : | Initiative individuelle ou collaborative d'envergure qui nécessite un apport considérable en immobilisations, temps et ressources |
| Sous-catégorie : | La sous-catégorie correspond au secteur d'activité particulier auquel sont associées les activités de l'employeur selon le système de classification des industries de la CSTIT. |

## POLITIQUE

### Généralités

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), à la demande du président ou de la présidente et en collaboration avec l'actuaire, examine les projets pour déterminer s'ils répondent aux critères applicables aux projets d'envergure. Le cas échéant, l'actuaire et la CSTIT déterminent ensuite si une disposition financière particulière est nécessaire.

### Critères servant à déterminer les projets d'envergure

Pour être considéré comme étant d'envergure, un projet doit répondre à tous les critères suivants :

- la cotisation globale estimée pour le projet est égale ou supérieure à 2 000 000 $;
- les estimations montrent que le projet entraînera une augmentation de 20 % ou plus de la masse salariale cotisable globale pour toute sous-catégorie comprise dans le projet;
- la masse salariale cotisable pour le projet devrait diminuer d'au moins 25 % par rapport au niveau maximal atteint, une fois le projet terminé;
- les changements de la masse salariale cotisable ne font pas partie du cycle conjoncturel habituel de la sous-catégorie;
- aucune sous-catégorie touchée ne peut absorber les coûts potentiels du projet sans influencer les taux de cotisation de façon considérable.

### Estimation du besoin de dispositions financières particulières

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## Cotisations associées aux projets d'envergure

Les projets d'envergure ne sont pas courants et peuvent nécessiter la fixation d'un taux spécial pour tous les employeurs y prenant part. Un tel taux est établi hors du système de classification habituel de la CSTIT.

La CSTIT s'appuie sur les principes suivants lorsqu'elle doit décider si une disposition financière particulière est nécessaire :

- La durée du projet – quelle est la durée estimée du projet? Les projets de longue durée présentent moins de risque parce qu'il est possible, avant qu'ils se terminent, d'augmenter les taux de cotisation afin de recouvrer les pertes financières;
- La présence nordique – les employeurs sont-ils aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut? Si la plupart des employeurs sont inscrits auprès de la CSTIT depuis de nombreuses années, il est possible de recouvrer les pertes financières auprès d'eux au moyen de cotisations régulières ou spéciales une fois le projet terminé;
- Les sous-projets – y a-t-il plusieurs sous-projets? Certains projets comportent des sous-projets distincts qui sont réalisés à différents endroits, à différents moments. Lorsqu'il y a plusieurs sous-projets dans des endroits différents, le risque financier est moins concentré;
- Les dispositions juridiques – quel est le lien, d'un point de vue juridique, entre les différents employeurs et promoteurs prenant part au projet? Si la CSTIT considère que les employeurs se succèdent ou sont liés au titre de l'article 9 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* (*Lois*), elle pourra recouvrer les pertes financières auprès des employeurs au moyen de cotisations régulières ou spéciales une fois le projet terminé;
- Les coûts d'indemnisation – les coûts d'indemnisation potentiels seront-ils équivalents ou supérieurs au double du montant des cotisations versées dans le cadre du projet d'envergure?

## Éléments à considérer dans l'établissement de dispositions financières particulières

La mise en place d'une disposition financière dans le cadre d'un projet d'envergure dépend des éléments suivants :

- Le délai est suffisant pour entamer des discussions avec les promoteurs pendant les étapes de planification du projet;
- La CSTIT a connaissance des dispositions prises entre le principal promoteur et ses sous-traitants.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## Cotisations associées aux projets d'envergure

Le Conseil de gouvernance peut approuver ou rejeter toute disposition financière établissant le montant, le versement et la collecte des cotisations qui aurait été négociée entre la CSTIT et les promoteurs d'un projet d'envergure.

La CSTIT conserve tous ses pouvoirs en vertu des *Lois* et tous les employeurs prenant part à un projet d'envergure sont assujettis aux *Lois* lorsqu'une disposition financière particulière est conclue.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 70 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 70 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 01.01 | Classification des industries |
| Politique 01.02 | Reclassification des industries |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.07 (13 sept. 2016) | Cotisations associées aux projets d'envergure |
| Politique 02.07 (11 sept. 2012) | Cotisations associées aux projets d'envergure |
| Politique 02.07 (31 mars 2008) | Cotisations associées aux projets d'envergure |
| Politique 02.07 (19 sept. 2005) | Cotisations associées aux projets d'envergure |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

# EMPLOYEURS REMPLAÇANTS ET LIÉS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut enquêter sur des employeurs afin de déterminer si un nouvel employeur est le *remplaçant* d'un ancien ou si un employeur est *lié* à un autre existant, et de décider de les traiter ou non comme s'ils ne faisaient qu'un pour l'application d'une partie ou de la totalité des dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. Une telle enquête vise à assurer un traitement équitable des employeurs par la CSTIT. La présente politique établit la façon dont la CSTIT détermine si un employeur en remplace un autre ou s'il est lié à un autre employeur.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Cotisation : | Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Dans des conditions normales de concurrence : | Degré de séparation entre les activités, c.-à-d. celles sans lien commun au niveau de la propriété, des administrateurs ou de la gestion, et où les propriétaires de chaque exploitation agissent dans leur propre intérêt |
| Employeur : | Pour l'application de la Loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) toute personne ou entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) toute personne ou entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission.<br><br>Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Employeurs liés : | Deux employeurs ou plus sous une direction ou un contrôle communs – l'un est sous le contrôle ou la direction de l'autre, ou les employeurs sont directement ou indirectement sous le contrôle ou la direction d'un propriétaire commun – que l'on |

| | |
|---|---|
| | considère comme étant liés selon les critères énoncés dans la présente politique |
| Employeur remplaçant : | Une entreprise, un particulier ou une entité qui poursuit les mêmes activités commerciales, ou des activités similaires, d'un employeur ancien et que l'on considère comme étant un employeur remplaçant selon les critères énoncés dans la présente politique |
| Non en règle : | Le fait, pour le détenteur d'un compte, de ne pas se conformer aux dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT peut analyser la relation établie entre des employeurs afin de déterminer si l'un est un employeur remplaçant ou lié. S'il est déterminé qu'un employeur est le *remplaçant* d'un ancien ou qu'un employeur est *lié* à un autre existant, la CSTIT pourrait les traiter comme s'ils ne faisaient qu'un pour l'application d'une partie ou de la totalité des dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. Ainsi, des employeurs remplaçants et des employeurs liés pourraient être solidairement responsables d'une dette en suspens (p. ex. des cotisations impayées et des pénalités) qu'un ancien employeur ou un employeur associé ou autrement lié aurait envers la CSTIT.

Le cas échéant, la CSTIT pourrait transférer des dettes ou l'expérience en matière de réclamations, ou de sinistralité, d'un ancien employeur à un remplaçant, ou entre deux ou plusieurs employeurs liés.

La CSTIT mène des enquêtes sur la relation établie entre des employeurs si elle le juge pertinent ou nécessaire, entre autres si une entreprise fait l'objet d'une réorganisation ou d'une restructuration, ou s'il y a un changement de propriété. La CSTIT pourrait exiger des employeurs qu'ils lui fournissent des renseignements pour faciliter son enquête.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

**EMPLOYEURS REMPLAÇANTS ET LIÉS**

## Déterminer si des employeurs sont des remplaçants ou sont liés

La CSTIT peut tenir compte de divers facteurs afin d'évaluer si un employeur est un employeur remplaçant ou lié. Cette évaluation se fait au cas par cas et repose sur un examen complet des éléments de preuve.

Compte tenu de la complexité des arrangements commerciaux, aucune série ou combinaison définitive de critères ne peut être fournie pour indiquer avec certitude qu'une entreprise sera considérée comme en remplaçant une autre ou comme étant liée à une autre. Les facteurs suivants seront pris en compte pour parvenir à une conclusion juste. De façon générale, la probabilité qu'un employeur soit considéré comme étant un remplaçant ou lié à un autre augmentera proportionnellement à la correspondance de leurs activités avec les énoncés suivants :

### La nature du travail ou des activités commerciales

- Les employeurs exercent les mêmes activités commerciales ou celles-ci sont semblables.
- Les activités ou les services d'un employeur sont transférés à un autre.
- Un nouvel employeur poursuit toutes les opérations ou activités de l'ancien employeur, ou une grande partie de celles-ci.
- Les employeurs n'exercent pas leurs activités dans des conditions normales de concurrence.

### L'actif et le passif de l'employeur

- Une part suffisante de l'actif ou du passif a été vendue ou transférée au nouvel employeur pour qu'il puisse réaliser des fonctions commerciales auparavant effectuées par l'ancien employeur.

### La continuité des services

- La production ou la prestation des services est continue avec peu ou pas d'interruption d'un employeur à l'autre.
- Un employeur utilise un logo ou une marque de commerce qui l'identifie à un autre employeur ou qui sous-entend une continuité des services ou des activités.

**La gestion de l'entreprise**

- Le personnel de direction est le même d'un employeur à l'autre.

**La propriété**

- Les employeurs exercent leurs activités pour le compte d'un même propriétaire.
- Le changement de propriétaire se fait entre des membres de la même famille ou des conjoints, ou l'aliénation de l'entreprise est réalisée moyennant des frais nominaux.
- Les contrôles financier et opérationnel demeurent avec l'ancien propriétaire.
- Il y a eu une vente d'actions ou d'éléments d'actif.

**Les employés**

- Le nouvel employeur conserve la plupart ou la totalité des employés de l'ancien.

**La convention collective et les avantages sociaux**

- La convention collective en vigueur lors de la vente de l'entreprise est maintenue avec le nouveau propriétaire.
- Les régimes d'avantages sociaux et de retraite en vigueur lors de la vente de l'entreprise sont maintenus avec le nouveau propriétaire.

**La clientèle**

- Le nouvel employeur compte sur la même clientèle que celle de l'ancien.

## Attestation de règlement pour la vente d'une entreprise

Il est recommandé aux employeurs d'obtenir une attestation de règlement de la CSTIT pour toute entreprise qu'ils ont l'intention d'acheter. Si l'entreprise à vendre doit des cotisations ou d'autres sommes à la CSTIT, le nouveau propriétaire sera responsable des dettes en suspens. Pour obtenir de plus amples détails, prière de consulter la politique 02.12, Décharge des employeurs.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

## EMPLOYEURS REMPLAÇANTS ET LIÉS

### Garantie

Lorsqu'un employeur est considéré comme en remplaçant un autre ou étant lié à un autre, existant ou ancien, qui n'est pas en règle, la CSTIT peut exiger de cet employeur remplaçant ou lié qu'il fournisse à la CSTIT une garantie sous la forme d'une lettre de crédit irrévocable, conformément à la politique 02.01, Cotisations des employeurs.

### Réexamen, révision et appel

Un employeur peut demander à la CSTIT de réexaminer sa décision concernant un employeur considéré comme en remplaçant un autre ou étant lié à un autre aux fins prévues par la loi. La CSTIT réexaminera une décision si une raison acceptable est fournie, conformément à la politique 00.02, Réexamen d'une décision. Pour demander un réexamen, l'employeur doit soumettre une lettre écrite au gestionnaire, Services aux employeurs, et y expliquer pourquoi il croit que la CSTIT devrait réexaminer sa décision.

Les employeurs ont également le droit de demander la révision d'une décision de la CSTIT par le Comité de révision, ainsi que l'énonce la politique 08.01, Révision de décisions. De plus, ils peuvent porter en appel une décision du Comité de révision, ainsi que l'énonce la politique 08.02, Appel de décisions.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 9 et 144; alinéas 91(2)(h)(i) et 114(e) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 9 et 144; alinéas 91(2)(h)(i) et 114(e) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.08 | Prise de décisions |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 02.12 | Décharge des employeurs |
| Politique 08.01 | Révision de décisions |
| Politique 08.02 | Appel de décisions |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

# EMPLOYEURS REMPLAÇANTS ET LIÉS

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.11 (10 février 2020) | Employeurs remplaçants et liés, modification non substantielle |
| Politique 02.11 (5 juin 2015) | Employeurs remplaçants et liés |
| Politique 02.11 (15 juin 2011) | Employeurs subséquents et liés |
| Politique 02.11 (25 septembre 2008) | Entreprises remplaçantes |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉCHARGE DES EMPLOYEURS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) recommande à tout mandant d'obtenir une lettre de décharge, ou d'exonération, s'il entreprend un projet contractuel pour éviter la responsabilité des cotisations prévues au contrat que l'entrepreneur doit à la CSTIT. Par ailleurs, il est recommandé à l'entrepreneur d'obtenir également une telle lettre pour tout sous-traitant avec lequel il établit une relation contractuelle pour éviter la responsabilité des cotisations prévues au contrat que le sous-traitant doit à la CSTIT. La présente politique décrit les obligations des employeurs et les mesures à prendre pour éviter toute responsabilité relative aux cotisations d'autres employeurs avec lesquels ils ont établi une relation contractuelle.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Attestation de règlement : | Certificat délivré par la CSTIT lors de la vente d'une entreprise, ou des stocks ou de l'équipement utilisés pour une entreprise, afin de confirmer que le vendeur n'a pas de créance recouvrable ou de solde auprès de la CSTIT |
| Contrat de louage de services : | Entente aux termes de laquelle une relation d'emploi existe entre un employeur et des travailleurs<br>Dans un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les travailleurs sont assujettis au contrôle ou à la supervision de l'employeur. En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, les travailleurs qui sont liés par un contrat de louage de services ou d'apprentissage obtiennent une protection. Un contrat de louage de services ou d'apprentissage peut être « oral ou écrit, exprès ou tacite ».<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Contrat d'entreprise : | Entente ne comportant pas de lien d'emploi, c.-à-d. entre deux entreprises, exploitations indépendantes, particuliers ou autres entités<br>En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, un contrat d'entreprise n'est pas couvert. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## DÉCHARGE DES EMPLOYEURS

| | |
|---|---|
| Entrepreneur ou sous-traitant : | Personne ou entité fournissant des services contractuels à un mandant<br>Un entrepreneur peut retenir les services d'un sous-traitant, auquel cas l'entrepreneur devient le mandant du sous-traitant. |
| Lettre de décharge ou d'exonération : | Document remis par la CSTIT à un mandant qui indique qu'un entrepreneur ou un sous-traitant respecte les exigences énoncées dans les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Mandant : | Personne ou entité qui attribue un contrat à un entrepreneur ou à un sous-traitant |
| Non en règle : | Le fait, pour le détenteur d'un compte, de ne pas se conformer aux dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |

## POLITIQUE

### Généralités

Le mandant d'un contrat est responsable de payer à la CSTIT le montant de toute cotisation prévue au contrat pour lequel son entrepreneur et tout sous-traitant sont jugés responsables. Par conséquent, pour éviter une responsabilité éventuelle, la CSTIT recommande au mandant d'obtenir une lettre de décharge ou d'exonération pour tout entrepreneur ou sous-traitant avec lequel il établit une relation contractuelle. Cette lettre permet de vérifier si le compte d'un entrepreneur est en règle.

### Responsabilités du mandant

Il incombe au mandant de demander une lettre de décharge ou d'exonération pour vérifier si son entrepreneur est en règle avec la CSTIT. Pour ce faire, le mandant s'inscrit auprès de la CSTIT et dépose une demande pour l'obtention d'une telle lettre, et ce, avant l'entrée en vigueur du contrat. Le mandant est dégagé de toute responsabilité à l'égard des cotisations de l'entrepreneur lorsque les critères de conformité sont satisfaits et si la CSTIT fournit une lettre de décharge définitive. Afin de satisfaire aux critères de conformité pour l'obtention d'une décharge ou d'une exonération, tous les entrepreneurs doivent :

- être inscrits auprès de la CSTIT;

- avoir produit des rapports sur leur masse salariale;
- ne pas avoir des cotisations impayées ni devoir d'autres montants à la CSTIT;
- avoir conclu un contrat avec un employeur fournissant de la main-d'œuvre.

À la réception d'une demande de décharge ou d'exonération, la CSTIT remettra une des lettres suivantes au mandant avant le début des travaux :

- une *lettre de conformité*, qui confirme l'existence du volet relatif à la main-d'œuvre et atteste que le compte de l'entrepreneur est en règle; ou
- une *lettre d'inadmissibilité*, qui indique que les critères de conformité ne sont pas satisfaits et que le compte de l'entrepreneur n'est pas en règle.

Il incombe également au mandant de demander une lettre de décharge ou d'exonération définitive. À la réception d'une telle demande, la CSTIT peut remettre une des lettres suivantes au mandant avant la fin des travaux :

- une *lettre de décharge ou d'exonération définitive*, qui confirme que tous les critères de conformité continuent d'être satisfaits et dégage le mandant de toute responsabilité à l'égard des cotisations prévues au contrat; ou
- une *lettre de décharge non accordée ou de non-exonération*, qui indique que les critères de conformité ne sont plus satisfaits et que le compte de l'entrepreneur n'est pas en règle.

Si le compte de l'entrepreneur n'est pas en règle, le mandant est tenu responsable des obligations de paiement de l'entrepreneur vis-à-vis de la CSTIT. Dans ce cas, le mandant peut retenir, de toute somme due à l'entrepreneur, le montant des cotisations que celui-ci serait tenu de payer dans le cadre du contrat afin de le verser à la CSTIT.

Le mandant peut, en tout temps pendant la durée d'un contrat, demander par écrit une mise à jour de l'état de conformité du compte de l'entrepreneur.

Si les modalités du contrat changent, le mandant est encouragé à mettre à jour la décharge ou l'exonération existante. Un changement aux modalités d'un contrat peut inclure une prolongation de contrat, une modification aux dates du contrat ou une révision de la valeur monétaire du contrat.

## *Entrepreneurs temporaires*

Le mandant ne peut demander une lettre de décharge, ou d'exonération, pour des entrepreneurs temporaires. Les critères établis pour les employeurs temporaires sont

énoncés dans la politique 00.05.01, Détermination du statut des personnes en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs : employeurs.

La demande d'une lettre de décharge ou d'exonération est recommandée si l'un de ces critères n'est pas rempli.

## Responsabilités de l'entrepreneur

L'entrepreneur est responsable :

- de payer des cotisations, conformément à la politique 02.01, Cotisations des employeurs;
- de demander des lettres de décharge ou d'exonération pour tous les sous-traitants qu'il embauche dans le cadre du contrat.

## Attestation de règlement pour la vente d'une entreprise

L'acquéreur d'une entreprise, ou des stocks ou de l'équipement utilisés pour une entreprise, doit obtenir du vendeur une attestation de règlement délivrée par le CSTIT qui énonce que celle-ci n'a aucune réclamation à l'égard de l'entreprise, des stocks ou de l'équipement, et ce, avant même de payer une partie du prix d'achat ou d'en garantir le paiement.

L'acquéreur qui ne reçoit pas l'attestation de règlement final est responsable auprès de la CSTIT de toute cotisation ou de tout autre montant (p. ex. pénalités) que l'acheteur doit à la CSTIT au moment de la vente, jusqu'à concurrence de la juste valeur marchande de l'entreprise, des stocks ou de l'équipement.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 80 et 144 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 80 et 144 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 02.06 | Enregistrement d'un compte |
| Politique 10.01 | Créances douteuses et radiations |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DÉCHARGE DES EMPLOYEURS

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.12 (10 février 2020) | Décharge de l'employeur (modification non substantielle) |
| Politique 02.12 (5 juin 2015) | Décharge de l'employeur |

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DROIT À L'INDEMNISATION

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) détermine le droit des travailleurs à l'indemnisation en fonction des éléments de preuve fournis par le travailleur et l'employeur, leurs représentants, les fournisseurs de soins de santé du travailleur et les conseillers médicaux de la CSTIT.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Blessure : | Préjudice ou dommage physique ou psychologique – L'exposition à des substances étrangères ou contagieuses pouvant entraîner une réaction immédiate ou différée est considérée comme une blessure. |
| Contrat de louage de services : | « Contrat de louage de services ou d'apprentissage, oral ou écrit, exprès ou tacite »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Demandeur : | « Personne qui demande une indemnité »<br>(en vertu du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Éléments de preuve de nature médicale : | Renseignement de nature médicale lié à l'état de santé médical et au traitement du travailleur |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à laquelle incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission. »<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Fournisseur de soins de santé : | « ...chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue et quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à |

| | |
|---|---|
| | l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Indemnité : | « Prestation en espèces ou en services versée ou assurée sous le régime de la présente loi par suite de la blessure corporelle, de la maladie ou du décès d'un travailleur. Sont notamment visées par la présente définition les prestations versées ou assurées sous forme d'aide médicale, de paiement, de pension, de réadaptation professionnelle et de counseling. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Maladie : | « Altération de la santé physique ou mentale »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Prépondérance de preuve : | Niveau de preuve qui est plus probable qu'improbable |
| Présomption : | Règle prévue dans les *Lois* qui exige que la CSTIT accepte certains faits, à moins que le contraire ne puisse être prouvé selon la prépondérance de preuve |
| Travailleur : | « Pour l'application de la présente loi, sont réputés travailleurs :<br>a) quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;<br>b) quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :<br>i. effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur,<br>ii. participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherche, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines, |

iii. participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la *Loi sur les mesures civiles d'urgence*;

c) l'étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense une école;

d) le patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense un établissement de soins de santé;

e) quiconque est détenu dans un centre correctionnel en vertu de la *Loi sur les services correctionnels* et travaille hors du centre dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur.

(Paragraphe 4(1) et alinéa 4(1.1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*)

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT exige que les quatre critères suivants soient respectés avant d'accorder à un travailleur ou à un autre demandeur admissible le droit à une indemnisation :

- La situation concerne un employeur et un travailleur, et elle relève de la compétence légale des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut;
- Il y a eu blessure, maladie ou décès d'un travailleur;
- La blessure, la maladie ou le décès du travailleur est survenu du fait ou au cours de l'emploi;
- Il existe, selon la prépondérance de preuve, un lien sur le plan médical entre la blessure, la maladie ou le décès et l'emploi du travailleur.

#### *Travailleur et employeur*

La CSTIT considère comme un travailleur toute personne qui travaille aux termes d'un contrat de louage de services ou est autrement réputée être un travailleur, conformément à ce qui est énoncé dans les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* et dans la politique 00.05, Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DROIT À L'INDEMNISATION

La CSTIT considère comme un employeur toute personne ou entité qui emploie au moins un travailleur, conformément à ce qui est énoncé dans les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* et dans la politique 00.05, Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur.

## *Incident ou exposition*

La blessure ou la maladie indemnisable d'un travailleur doit résulter du fait et au cours de son emploi. Au moment de confirmer si l'exposition ou la situation ayant contribué à la blessure ou à la maladie est survenue du fait ou au cours de l'emploi, la CSTIT tient compte de tous les renseignements à sa disposition, notamment :

- les détails de l'incident ou de l'exposition;
- les circonstances ayant contribué à l'incident ou à l'exposition;
- les déclarations des témoins;
- la date de l'incident ou de l'exposition et celle à laquelle le demandeur a cessé de travailler ou à laquelle il a demandé des soins;
- la durée entre l'incident ou l'exposition et le début des symptômes;
- la durée entre l'incident ou l'exposition et la date à laquelle une consultation médicale a été demandée;
- le fait que le travailleur a signalé l'incident ou l'exposition à son employeur, et le délai dans lequel le signalement a été fait.

## *Du fait et au cours d'un emploi*

La politique 03.03, Du fait et au cours d'un emploi, décrit les critères utilisés par la CSTIT pour déterminer si la blessure, la maladie ou le décès d'un travailleur est survenue ou survenu du fait d'un emploi et au cours d'un emploi.

## *Compatibilité entre le diagnostic et les circonstances de l'incident ou de l'exposition*

Le personnel des Services des réclamations de la CSTIT consulte le conseiller médical de la CSTIT, le fournisseur de soins de santé du travailleur et tout autre fournisseur de soins de santé jugé nécessaire en vue de s'assurer que la blessure, la maladie ou le décès faisant l'objet d'un signalement concorde à la fois avec l'avis médical et les éléments de preuve de nature médicale présentés. Les nouveaux éléments de preuve de nature médicale, comme une nouvelle constatation ou un diagnostic mis à jour, sont évalués à mesure qu'ils sont reçus par la CSTIT pour assurer la compatibilité avec les circonstances de l'incident ou de l'exposition ayant fait l'objet d'un signalement.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## DROIT À L'INDEMNISATION

Lorsque des éléments de preuve de nature médicale et le diagnostic concordent avec les circonstances entourant l'incident ou l'exposition, les critères d'acceptation de la demande sont respectés.

### Délai de prescription relatif au droit à l'indemnisation

Un travailleur ou tout autre demandeur admissible doit présenter sa demande d'indemnisation à la CSTIT dans l'année suivant la date de survenue de la blessure, de la maladie ou du décès, ou dans l'année suivant la date à laquelle la CSTIT exige que la blessure lui soit signalée.

Dans le cas d'une maladie, la CSTIT considère que la maladie est survenue :

- à la date de début de l'incapacité ou de la déficience du travailleur; ou
- à la date à laquelle le diagnostic de la maladie a été posé;

selon la date qui est la plus avantageuse pour le travailleur.

La CSTIT peut passer outre le délai de prescription prévu si elle estime qu'il existe un motif valable pour justifier le retard de présentation de la demande. Si une demande est présentée plus d'une année après la date de survenue de la blessure, de la maladie ou du décès du travailleur, le demandeur doit soumettre une lettre détaillée expliquant le retard de la demande.

Toutes les demandes présentées sont évaluées au cas par cas. La CSTIT peut accepter qu'une demande soit présentée en retard pour des raisons précises, lorsque des éléments de preuve expliquant le retard sont fournis. Les raisons pour lesquelles la CSTIT peut accepter comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- l'incertitude quant à savoir si la blessure ou la maladie a un lien avec l'emploi;
- l'incapacité du travailleur de présenter une demande pour des raisons médicales.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DROIT À L'INDEMNISATION

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 10; 12; 20; 31; 37<br>Paragraphes 13(2); 14(2); 14(4); 14(5); alinéa 92(2)(3) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 10; 12; 20; 31; 37<br>Paragraphes 13(2); 14(2); 14(4); 14(5);<br>Alinéa 92(2)(3) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.05 | Détermination de la qualité d'employeur et de travailleur |
| Politique 00.08 | Prise de décisions |
| Politique 02.03 | Protection personnelle facultative |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours d'un emploi |
| Politique 03.06 | Maladie professionnelle |
| Politique 03.09 | Troubles psychiatriques ou psychologiques |
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 04.08 | Dispositifs médicaux |
| Politique 06.01 | Droit aux pensions |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.02 (6 mars 2018) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.02 (12 juin 2014) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.02 (11 sept. 2012) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.02 (11 déc. 2008) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.02 (10 juin 2004) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.02 (31 août 2001) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.02 (1er avril 1999) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.02 (1er janv. 1996) | Droit à l'indemnisation |
| Politique 20-01-04 (10 sept. 1993) | Adjudication Process |
| Politique 20-02-12 (déc. 1981) | Five Point Check System – Opening New Claims |
| Politique 20-02-22 (10 sept. 1993) | Secondary Conditions –<br>From Compensable Disability |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) indemnise les travailleurs ou les personnes à leur charge pour des blessures, maladies ou décès survenant du fait et au cours de l'emploi. « Du fait de » fait référence à ce qui a causé la blessure, la maladie ou le décès. « Au cours de » fait référence au moment et à l'endroit où la blessure, la maladie ou le décès a eu lieu ainsi qu'au lien établi entre celle-ci ou celui-ci et l'emploi du travailleur.

La CSTIT examine chaque demande en vue de déterminer les faits, les circonstances ainsi que le lien établi entre l'emploi et la blessure, la maladie ou le décès.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Blessure : | Préjudice ou dommage physique ou psychologique – L'exposition à une substance étrangère ou contagieuse pouvant entraîner une réaction immédiate ou différée est considérée comme une blessure. |
| Camp éloigné : | Lieu de travail et de résidence isolé à un point tel que, une fois sur place, le travailleur en dépend entièrement pour satisfaire ses besoins quotidiens |
| Facteur de causalité : | Élément faisant en sorte que l'emploi du travailleur était davantage qu'un aspect négligeable ou insignifiant de sa blessure, de sa maladie ou de son décès |
| Inconduite grave et volontaire : | Acte intentionnel et délibéré qui démontre une indifférence à l'égard de la sécurité, alors que le travailleur aurait raisonnablement dû en reconnaître les conséquences vraisemblables, comme une blessure corporelle |
| Lieu de travail de l'employeur : | Tout lieu où un travailleur travaille ou est susceptible de travailler, ou encore tout autre lieu à proximité |
| Prépondérance des probabilités : | Niveau de preuve qui est plus probable qu'improbable |
| Présomption : | Règle inhérente aux Lois qui exige que la CSTIT accepte certains faits, à moins que le contraire ne |

| | |
|---|---|
| | puisse être prouvé selon la prépondérance des probabilités |
| Travailleur de camp éloigné : | Travailleur qui, en raison des circonstances et de la nature de son emploi, n'a d'autre solution de rechange raisonnable que de vivre dans un camp éloigné |

## POLITIQUE

### Du fait de l'emploi

« Du fait de l'emploi » fait généralement référence à la cause de la blessure, de la maladie ou du décès. Lors de l'examen de la cause, l'attention est centrée sur la possibilité que l'emploi du travailleur a été un facteur de causalité, donc davantage qu'un aspect négligeable ou insignifiant de la blessure, de la maladie ou du décès. Des facteurs liés ou non liés à l'emploi peuvent contribuer à la blessure, à la maladie ou au décès, et ceux liés à l'emploi peuvent ne pas en constituer la cause unique. La CSTIT doit déterminer, selon la prépondérance des probabilités, si l'emploi du travailleur a l'importance d'un facteur de causalité et, par le fait même, s'il a contribué à la blessure, à la maladie ou au décès. Le lien entre, d'une part, les tâches accomplies par le travailleur et les attentes relatives à l'emploi et, d'autre part, la blessure, la maladie ou le décès doit être direct et vérifiable.

Une blessure corporelle, une maladie ou le décès d'un travailleur survenant du fait de son emploi est présumé ou présumée l'avoir été au cours de cet emploi, à moins que le contraire ne soit prouvé selon la prépondérance des probabilités.

Un jugement raisonnable est exercé pour déterminer si la blessure, la maladie ou le décès du travailleur découle de l'emploi. Il n'est pas nécessaire d'avoir une preuve scientifique de la contribution exacte des tâches du travailleur ou des attentes relatives à l'emploi à la blessure, à la maladie ou au décès.

### Au cours de l'emploi

Pour être indemnisable, une blessure, une maladie ou un décès doit se produire « au cours de l'emploi ». La CSTIT considérera que c'est le cas si la blessure, la maladie ou le décès a eu lieu à un moment, dans un endroit et durant une activité y correspondant et raisonnablement liés aux obligations et attentes relatives à l'emploi du travailleur. L'heure et l'endroit ne se limitent pas strictement aux heures de travail habituelles, ni au lieu de travail de l'employeur.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI

Si une blessure, une maladie ou un décès se produit ou que des symptômes se manifestent pendant ou peu de temps après les heures de travail du travailleur, la CSTIT peut établir que la blessure du travailleur est bien survenue au cours de l'emploi; cependant, toute blessure ou maladie ou un décès se produisant au travail, mais découlant entièrement de circonstances non reliées au travail n'est pas indemnisable. Par exemple, un trouble médical culminant au travail, mais trouvant sa source à l'extérieur de l'environnement de travail n'est pas indemnisable. La blessure ou le diagnostic doit être compatible avec l'incident signalé ou l'exposition à une substance étrangère ou contagieuse signalée.

Les travailleurs peuvent subir des blessures liées au travail qui, bien qu'elles ne se produisent pas pendant les heures de travail habituelles ni dans des circonstances d'emploi, s'inscrivent néanmoins dans les obligations et attentes relatives à l'emploi. La CSTIT peut considérer ces situations comme étant indemnisables lorsqu'il existe un lien direct entre la blessure, la maladie ou le décès et l'emploi.

Une blessure corporelle, une maladie ou le décès d'un travailleur survenant au cours de l'emploi est présumé ou présumée découler de cet emploi, à moins que le contraire ne soit prouvé selon la prépondérance des probabilités.

### *Déplacement en service commandé et événements professionnels obligatoires*

La CSTIT peut considérer qu'une blessure, une maladie ou un décès a eu lieu au cours de l'emploi lorsqu'un travailleur se déplace en service commandé ou qu'il assiste à des événements professionnels obligatoires, à moins qu'il ne manque clairement à ses obligations professionnelles.

Un travailleur peut manquer clairement à ses obligations professionnelles lorsqu'il participe à des activités qui n'ont aucun lien avec son emploi, selon la description dans la section ci-dessous concernant le refus d'une demande d'indemnisation.

### *Exposition à des substances et procédés industriels*

Les travailleurs qui sont exposés à des substances et à des procédés industriels peuvent mettre de nombreuses années avant de présenter des symptômes d'une maladie. La CSTIT évalue individuellement les faits liés à chaque cas en vue de déterminer si l'état du travailleur a un lien avec ses conditions d'emploi.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI**

## Causes multiples

Une blessure corporelle, une maladie ou un décès semblant résulter de plus d'une cause est indemnisable si l'une des causes survenues du fait et au cours de l'emploi est considérée comme un facteur de causalité.

## Présomptions

L'article 14 des Lois prévoit un certain nombre de présomptions légales. Cela signifie que, une fois que certains faits établis, des conclusions peuvent être tirées en faveur du travailleur, à moins d'être renversées selon la prépondérance des probabilités.

Voici les présomptions générales établies dans les Lois *:*

- La blessure corporelle, la maladie ou le décès d'un travailleur survenue ou survenu du fait de son emploi est présumée ou présumé l'avoir été au cours de cet emploi;
- La blessure corporelle, la maladie ou le décès d'un travailleur survenue ou survenu au cours de son emploi est présumée ou présumé l'avoir été du fait de cet emploi;
- Le décès d'un travailleur est présumé survenu du fait de son emploi si le travailleur est trouvé mort dans le lieu où il pouvait se trouver au cours de cet emploi;
- Une maladie est présumée survenue du fait et au cours de l'emploi d'un travailleur à la fois si :
    a) le travailleur souffre d'une incapacité ou d'une déficience en raison de la maladie;
    b) le travailleur a été exposé, au cours de l'emploi, à des conditions qui auraient raisonnablement pu causer la maladie;
    c) l'exposition aux conditions est survenue à n'importe quel moment au cours des 12 mois précédant l'incapacité ou de la déficience.

Le paragraphe 14(1) des Lois établit également une présomption en ce qui concerne les pompiers. Une maladie décrite au paragraphe 14(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* est présumée survenue du fait et au cours d'un emploi si le pompier en question souffre d'une incapacité ou d'une déficience en raison d'une maladie inscrite sur la liste et qu'il a travaillé pendant la période d'emploi minimale prescrite par le Règlement sur les présomptions applicables aux pompiers.

De plus amples détails et lignes directrices concernant l'incidence des présomptions prévues par les Lois sur le processus décisionnel sont fournis dans la politique 00.08, Prise de décisions.

## Logement fourni par l'employeur

### *Travailleur devant vivre dans un logement fourni par l'employeur*

La blessure, la maladie ou le décès d'un travailleur qui a lieu dans un logement fourni par l'employeur où le travailleur doit obligatoirement vivre survient du fait et au cours de l'emploi si l'une :

- le travailleur était continuellement sur appel; ou
- la cause de la blessure était étroitement liée au logement obligatoire fourni par l'employeur.

Lorsqu'il n'existe pas de lien distinct entre la blessure, la maladie ou le décès, d'une part, et le logement fourni par l'employeur, d'autre part, la CSTIT peut conclure que la blessure, la maladie ou le décès n'est pas survenue ou survenu du fait et au cours de l'emploi.

Le logement fourni par l'employeur est considéré comme étant obligatoire lorsqu'il n'y a pas de solution de rechange raisonnable en raison de la distance qui sépare le lieu de travail de tout autre logement disponible ou encore de l'absence de logements disponibles dans la communauté.

### *Logement facultatif fourni par l'employeur*

La blessure, la maladie ou le décès d'un travailleur qui survient dans un logement facultatif fourni par l'employeur fera l'objet d'une évaluation de la même manière que si la situation avait eu lieu dans une résidence privée.

## Travailleurs des camps éloignés

Un travailleur qui vit dans des installations exploitées par ou pour l'employeur exerce moins de contrôle sur son environnement et sur ses activités que s'il vivait dans un foyer normal. Un travailleur dans un camp éloigné qui vit dans un logement fourni par l'employeur peut être considéré comme étant en cours d'emploi 24 heures par jour, et ce, même lorsqu'il se livre à des activités personnelles. Il peut être établi que diverses activités personnelles se sont produites durant le cours de l'emploi du travailleur, compte tenu des circonstances propres aux conditions de logement du travailleur. Cependant, si un travailleur se livre à une activité qui le retire du cours de son emploi, une blessure, une maladie ou un décès lui étant attribuable peut ne pas être indemnisable. Pour obtenir une description des critères utilisés pour déterminer si les travailleurs de camps éloignés sont

retirés du cours de leur emploi, veuillez consulter la section ci-dessous concernant le refus d'une demande d'indemnisation.

Lorsqu'un travailleur d'un camp éloigné est blessé en se servant d'une installation ou de l'équipement fourni par l'employeur, la blessure, la maladie ou le décès est alors présumé être survenu du fait de l'emploi seulement si le travailleur se livre à des activités professionnelles ou que les installations ou l'équipement fournis par l'employeur sont défectueux.

### Refus

Une blessure, une maladie ou un décès qui survient pendant qu'un travailleur se livre à une activité liée à son emploi, ou à une activité raisonnablement accessoire à celui-ci, est généralement indemnisable. Cependant, si un travailleur se livre à une activité en rupture distincte avec son emploi, la demande pourrait être rejetée.

Un travailleur qui se livre à une activité en vue de satisfaire un besoin personnel peut être considéré comme se livrant à une activité accessoire à son emploi. De façon similaire, le fait que le travailleur se livre pendant un bref moment à une activité personnelle ne signifie pas toujours qu'il n'était pas en cours d'emploi. Pour déterminer si une activité personnelle s'est produite au cours de l'emploi, la CSTIT tient compte de facteurs comme :

- la durée de l'activité;
- la nature de l'activité;
- la mesure dans laquelle l'activité s'éloignait des activités habituelles de l'emploi du travailleur.

Pour déterminer si une activité était accessoire à l'emploi, la CSTIT tient compte de la nature du travail, de la nature de l'environnement de travail et des habitudes et pratiques en vigueur au lieu de travail concerné.

Une demande engendrée par une inconduite grave et délibérée du travailleur n'est pas indemnisable, mais la CSTIT la considérera si une incapacité ou une invalidité grave, ou un décès, en résulte.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 10; 13; 14; 92 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 10; 13; 14; 92 |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI**

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.08 | Prise de décisions |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.06 | Droit aux prestations des travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle |
| Politique 03.09 | Troubles psychiatriques ou psychologiques |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.03 (6 mars 2018) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.03 (12 juin 2014) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.03 (6 déc. 2012) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.03 (25 sept. 2008) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.03 (19 avril 2007) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.03 (10 juin 2004) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.03 (1er avril 1999) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.03 (1er janv. 1996) | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 20-02-02 (10 sept. 1993) | During the Course of Employment-Accident |
| Politique 20-02-03 (10 sept. 1993) | On/Off Employer Premises |
| Politique 20-02-04 (10 sept. 1993) | Accident Away From Employer Premises |
| Politique 20-02-09 (10 sept. 1993) | Food Poisoning/Foreign Body Ingestion |
| Politique 20-02-10 (10 sept. 1993) | Weather Conditions |
| Politique 20-02-11 (10 sept. 1993) | Heart Conditions |
| Politique 20-01-07 (déc. 1981) | Hearing Loss – Traumatic |
| Politique 20-02-15 (10 sept. 1993) | Employers' Premises, Parking Lots, Malls, Roads |
| Politique 20-02-16 (10 sept. 1993) | Fighting and Horseplay |
| Politique 20-02-17 (10 sept. 1993) | Premature Termination of Pregnancy |
| Politique 20-02-18 (10 sept. 1993) | Blisters/Calluses |
| Politique 20-02-19 (10 sept. 1993) | Ganglions |
| Politique 20-02-20 (10 sept. 1993) | Hernia |
| Politique 20-02-21 (10 sept. 1993) | Blood Poisoning |
| Politique 20-02-25 (10 sept. 1993) | Caisson Disease |
| Politique 20-02-26 (10 sept. 1993) | Rabies |
| Politique 20-01-03 (déc. 1981) | Epilepsy |
| Politique 20-14-03 (déc. 1981) | Resident Employees |
| Politique 20-02-23 (déc. 1981) | Misconduct – Serious and Wilful |
| Politique 20-04-07 (déc. 1981) | Intoxication |
| Politique 20-13-12 (déc. 1981) | Immunization |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI

| | |
|---|---|
| Politique 20-04-08 (déc. 1981) | Insect Bites |
| Politique 20-04-06 (déc. 1981) | Physical Fitness Activities |
| Politique 20-04-09 | Recreation and Social Activities |
| Politique des T.N.-O. n° 43, 30 mai | "Arising Out Of" (WCB) |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# EXPLOITANTS DE RESSOURCES RENOUVELABLES

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Au nom du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et du gouvernement du Nunavut, la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) offre un programme d'indemnisation aux exploitants de ressources renouvelables. Pour faciliter l'administration de ce programme, la CSTIT traite les demandes d'indemnisation des exploitants de ressources naturelles, tandis que les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut lui remboursent le coût global des demandes d'indemnisation en plus des frais d'administration pour service rendu.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Du fait et au cours d'un emploi : | Dans le contexte du Programme pour les exploitants de ressources renouvelables, « aux fins de la récolte s'entend du fait de chasser, de pêcher, de piéger ou de cueillir, et de se déplacer selon l'itinéraire le plus direct et raisonnable à destination et en provenance du lieu ou de la région où la chasse, la pêche, le piégeage ou la cueillette a lieu. »<br>(Protocole d'entente sur les exploitants de ressources renouvelables, 2009 [traduction]) |
| Exploitant de ressources renouvelables : | « …personne réputée travailleur en vertu du paragraphe 5(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* »<br>(Protocole d'entente sur les exploitants de ressources renouvelables, 2009 [traduction]) |
| Maladie subie du fait et au cours d'un emploi : | Dans le contexte du Programme pour les exploitants de ressources renouvelables, « les exploitants qui contractent certaines maladies en manipulant des espèces considérées comme des ressources renouvelables ont droit à l'indemnisation. »<br>(Protocole d'entente sur les exploitants de ressources renouvelables, 2009 [traduction])<br><br>Les maladies survenues du fait et au cours de l'emploi qui donnent droit à l'indemnisation |

| | |
|---|---|
| | comprennent celles qui sont énumérées à l'annexe A de la présente politique. |
| Principalement de la récolte de ressources fauniques : | Dans le contexte du Programme pour les exploitants de ressources renouvelables, le fait de s'adonner « ... activement et régulièrement à la chasse, à la pêche, au piégeage ou à la cueillette en vue d'assurer sa subsistance, et tirant au moins 25 % de son revenu brut de ces activités, dont un montant que le GN ou le GTNO établit comme la valeur actuelle des aliments traditionnels ». (Protocole d'entente sur les exploitants de ressources renouvelables, 2009 [traduction]) |
| Récolte de ressources fauniques : | « S'entend du fait de chasser, de capturer, de récolter ou de cueillir des espèces appartenant à la flore ou à la faune, y compris le poisson » (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Rémunération annuelle réputée : | Dans le contexte du Programme pour les exploitants de ressources renouvelables, … le montant prescrit à l'alinéa 1.1(b) des *Règlements généraux sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Revenu brut : | Aux fins du Programme pour les exploitants de ressources renouvelables, le revenu brut « ... s'entend de la valeur actuelle des aliments traditionnels et de toutes les sources de revenus à l'exception des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale ». (Protocole d'entente sur les exploitants de ressources renouvelables, 2009 [traduction]) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# EXPLOITANTS DE RESSOURCES RENOUVELABLES

## POLITIQUE

### Généralités

Les exploitants de ressources renouvelables qui subissent une blessure du fait et au cours de la récolte sont réputés travailleurs en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. Tous les droits reconnus à un travailleur en vertu des *Lois* sont accordés aux exploitants de ressources naturelles dès lors qu'ils répondent aux critères d'admissibilité. En ce qui a trait à la récolte de ressources fauniques, « du fait et au cours de l'emploi » comprend tout déplacement effectué selon l'itinéraire le plus direct et raisonnable à destination et en provenance du lieu de récolte.

### Droit

Pour avoir droit à la protection offerte en vertu du Programme pour les exploitants de ressources renouvelables, l'exploitant doit :

- vivre aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;
- récolter des ressources fauniques en vertu d'un accord sur des revendications territoriales, d'un traité ou d'un autre droit ancestral, ou des *Lois sur la faune* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut;
- ne pas travailler pour un employeur qui récolte des ressources fauniques;
- tirer au moins 25 % de ses revenus bruts – dont 7 000 $ pour les aliments traditionnels – de la chasse, de la pêche, du piégeage ou de la cueillette afin d'être reconnu comme participant activement et régulièrement à la récolte de ressources fauniques.

### Demande d'un exploitant de ressources naturelles

Pour étudier une demande d'indemnisation, la CSTIT exige de recevoir les documents écrits suivants du gouvernent des Territoires du Nord-Ouest et du sous-ministre de l'Environnement du gouvernement du Nunavut :

- la confirmation que le demandeur est bien un « exploitant de ressources naturelles » en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* et des protocoles d'entente;
- la confirmation du revenu du demandeur lié à la récolte de ressources, dont un montant de 7 000 $ lui est crédité pour les aliments traditionnels;
- un formulaire *Rapport d'incident de l'exploitant.*

La CSTIT informe les exploitants, par écrit, de l'acceptation ou du rejet de leur demande d'indemnisation ainsi que des raisons justifiant sa décision. Une copie de la lettre d'avis est acheminée au ministère du gouvernement concerné. Les exploitants sont également

informés de leur droit de faire réexaminer ou de porter en appel toute décision concernant leur demande d'indemnisation.

## Indemnisation

La CSTIT calcule l'indemnité versée aux exploitants en fonction de la rémunération annuelle brute réputée, conformément à l'alinéa 1.1(b) des *Règlements généraux sur l'indemnisation des travailleurs*.

L'indemnité pour incapacité est versée aux exploitants pendant la durée de leur incapacité. La CSTIT calcule les prestations selon le montant de rémunération annuelle estimée et en suivant la méthode prescrite dans la politique 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité.

La CSTIT calcule l'indemnité pour les blessures qui engendrent une déficience en suivant la méthode prescrite dans la politique 06.03, Calcul de l'indemnité pour déficience.

La CSTIT fournit aux exploitants une couverture pour frais médicaux et coûts connexes, ainsi qu'un accès à des programmes et services, comme la réadaptation professionnelle, offerts à tout travailleur en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*.

Les personnes qui n'ont pas droit à la protection offerte en vertu du Programme pour les exploitants de ressources renouvelables peuvent se procurer une couverture en remplissant le formulaire Couverture personnelle facultative conformément à la politique 02.03, Couverture personnelle facultative, et à l'article 6 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. La couverture personnelle facultative ne peut être combinée avec l'indemnité à laquelle les exploitants ont déjà droit en vertu de ce programme.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# EXPLOITANTS DE RESSOURCES RENOUVELABLES

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 5 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut *:* | Article 5 |
| Protocole d'entente (PE) : | Entre la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs [2009] et le GTNO (ministère de l'Industrie, du Tourisme et de l'Investissement) [1994] |
| Protocole d'entente (PE) : | Entre la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs et le gouvernement du Nunavut (ministère de l'Environnement) [2009] |

Accord provisoire entre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du Nunavut en ce qui concerne l'indemnisation des travailleurs

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.03 | Couverture personnelle facultative |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 08.01 | Réexamen des décisions |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.05 (28 mai 2009) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.05 (31 août 2001) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.05 (18 janv. 2001) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.05 (2 juin 1999) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.05 (1er avril 1999) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.05 (19 févr. 1997) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.05 (1er janv. 1996) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 20-01-25 (1er mai 1994) | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 30-01-10 (1er mai 1989; telle que modifiée le 29 mars 1994) | Chasseurs, pêcheurs et piégeurs |

_____

Président du Conseil de gouvernance

# Annexe A

## MALADIES SURVENUES DU FAIT ET AU COURS DE L'EMPLOI ET DONNANT DROIT À L'INDEMNISATION

- Maladie du charbon
- Brucellose
- Diphyllobothriose
- Lambliase
- Rage
- Salmonellose
- Gale sarcoptique
- Trichinose
- Tuberculose
- Tularémie

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ADMISSIBILITÉ DES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) examine les demandes d'indemnisation pour des maladies professionnelles et se prononce sur leur admissibilité. Les maladies professionnelles résultent généralement d'une exposition cumulative à une substance nocive ou à un processus industriel, mais elles peuvent aussi être attribuables à une exposition unique lorsque la cause peut être établie.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| (dBA) : | Pression acoustique mesurée en décibels sur la courbe de pondération A d'un sonomètre (Article 1 du Règlement sur la santé et la sécurité au travail) |
| Déficience | État d'un travailleur qui a une anomalie ou perte physique, fonctionnelle, mentale ou psychologique permanente en raison d'une blessure corporelle ou d'une maladie (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Incapacité | L'état d'un travailleur dont les capacités physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain. (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Maladie | Altération de la santé physique ou mentale (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Maladie professionnelle | Maladie propre à un métier, à une profession ou à une industrie en particulier, ou à l'une de ses caractéristiques, ou maladie propre à l'emploi précis d'un travailleur |
| Pompier | Travailleur qui :<br>a) participe aux opérations du service d'incendie |

à temps plein, à temps partiel ou à titre de membre volontaire;

b) ne combat pas exclusivement les incendies de forêt.

(Alinéa 14.1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*)

| | |
|---|---|
| Prépondérance des probabilités | Niveau de preuve qui est plus probable qu'improbable |

## POLITIQUE

Lorsqu'un travailleur présente une demande d'indemnisation pour une *maladie professionnelle*, la CSTIT applique les critères décrits dans les sections suivantes pour déterminer son droit à l'indemnisation.

### Présomptions applicables aux pompiers en ce qui concerne les maladies professionnelles

Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* (les Lois) énumèrent une série de maladies qui sont présumées survenues du fait et au cours de l'emploi d'un travailleur, sauf preuve contraire établie selon la prépondérance des probabilités :

- Le travailleur souffre d'une incapacité ou d'une déficience attribuable à une maladie inscrite;
- Le travailleur est ou a été pompier depuis la période minimale requise, comme l'exigent les Règlements sur les présomptions applicables aux pompiers (les Règlements).

Les maladies présumées survenues du fait et au cours de l'emploi d'un pompier aux termes des Lois sont les suivantes :

- Arrêt cardiaque dans les 24 heures suivant la participation à une intervention d'urgence;
- Myélome multiple;
- Leucémie primaire;
- Lymphome non hodgkinien primaire;
- Cancer de la vessie de site primaire;
- Cancer du cerveau de site primaire;
- Cancer du sein de site primaire;
- Cancer colorectal de site primaire;
- Cancer de l'œsophage de site primaire;
- Cancer du rein de site primaire;

- Cancer du poumon de site primaire (si le travailleur était non-fumeur avant la date d'incapacité ou de déficience pendant la période réglementaire minimale prévue);
- Cancer de la prostate de site primaire;
- Cancer de la peau de site primaire;
- Cancer testiculaire de site primaire;
- Cancer de l'uretère de site primaire.

## Maladies professionnelles

Toutes les demandes d'indemnisation sont évaluées au cas par cas. La CSTIT évalue le lien de causalité entre une exposition liée au travail et une maladie, puis détermine l'admissibilité selon la prépondérance des probabilités. Elle applique les critères suivants lors de l'évaluation de ce lien de causalité :

- Force – Quelle est la force du lien entre la maladie et les facteurs liés au travail?
- Cohérence – Des recherches et des sources fiables indiquent-elles que la maladie est constamment associée à des facteurs propres au travail ou causée par ceux-ci?
- Spécificité – La maladie est-elle propre à l'industrie dans laquelle le travailleur a ou avait un emploi, ou est-elle propre au processus auquel participe ou participait le travailleur au cours de l'emploi?
- Temporalité – Les facteurs liés au travail ont-ils précédé la maladie? Si celle-ci était présente avant l'exposition du travailleur aux facteurs liés au travail, il ne s'agit pas d'une maladie professionnelle. Cependant, si l'exposition en milieu de travail exacerbe ou aggrave un trouble préexistant, la blessure peut être indemnisable. La politique 03.12, Troubles préexistants, fournit de plus amples détails à cet égard.
- Plausibilité – Selon les renseignements disponibles, un lien de causalité entre la maladie et les facteurs liés au travail est-il vraisemblable?
- Conformité – Les éléments de preuve entourant la maladie professionnelle présumée sont-ils conformes à ce que l'on sait de l'histoire naturelle et de la biologie de cette maladie?
- Analogie – Dans certains cas, des éléments de preuve objectifs ne sont pas disponibles, plus particulièrement lorsqu'une nouvelle maladie est encore à l'étape d'être reconnue ou lorsque des facteurs nouveaux ou novateurs propres au travail sont susceptibles de contribuer à une maladie. Dans ces cas, les décideurs peuvent reconnaître la causalité lorsque le lien entre la maladie et les facteurs liés au travail est également observable dans des circonstances différentes mais comparables.

## Maladies professionnelles fréquentes

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ADMISSIBILITÉ DES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

Deux des maladies professionnelles les plus fréquentes aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut sont :

- le syndrome des vibrations mains-bras;
- la déficience auditive due au bruit.

Les sections suivantes précisent les causes courantes de ces maladies professionnelles ainsi que les critères d'admissibilité minimaux à respecter pour que ces maladies soient considérées comme étant survenues du fait et au cours de l'emploi.

## Syndrome des vibrations mains-bras

Une cause courante du syndrome des vibrations mains-bras (SVMB) est l'exposition d'un travailleur aux vibrations liées au travail. Les vibrations liées au travail qui se produisent pendant des périodes de basse température peuvent accélérer le développement de ce syndrome.

Les activités susceptibles de causer le SVMB peuvent inclure, sans s'y limiter :

- le broyage, la fragmentation, l'écaillage et le calfeutrage;
- l'utilisation d'un marteau perforateur, d'une scie à chaîne ou d'un marteau perforateur à pousseur pneumatique;
- la coupe de pierres à l'aide d'outils pneumatiques de poids léger à moyen émettant des vibrations de haute fréquence;
- tout processus dans le cadre duquel des outils à air comprimé sont utilisés.

### *Critères à respecter pour l'admissibilité à l'indemnisation*

Un travailleur doit avoir 3 500 heures d'emploi continu ou plus au cours desquelles l'utilisation d'outils vibrants de haute fréquence et d'accélération rapide a fait partie intégrante de ses fonctions pour que le lien de causalité puisse être établi avec une maladie professionnelle présumée. Des exceptions peuvent être consenties au cas par cas (p. ex. une interruption temporaire dans une exposition autrement continue, comme dans le contexte d'un travail saisonnier).

Pour avoir droit à l'indemnisation en vertu des Lois, une partie de l'exposition en milieu de travail associée au SVMB doit avoir eu lieu aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut.

## Déficience auditive due au bruit

Une cause courante de la déficience auditive due au bruit est l'exposition d'un travailleur à de hauts niveaux de bruit.

### *Critères à respecter pour l'admissibilité à l'indemnisation*

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ADMISSIBILITÉ DES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

Un travailleur doit être ou avoir été exposé à des niveaux de bruit élevés en milieu de travail aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut pour avoir droit à l'indemnisation découlant d'une perte auditive causée par le bruit. La déficience auditive due au bruit est indemnisable lorsqu'il y a des antécédents clairs d'une exposition professionnelle prolongée (habituellement deux ans ou plus) et si cette exposition atteint ou dépasse la durée minimale établie, comme l'énonce le tableau suivant :

| Niveau de bruit (dBA) | Durée minimale par jour (heures) |
|---|---|
| 80 | 16 |
| 85 | 8 |
| 90 | 4 |
| 95 | 2 |
| 100 | 1 |
| 105 | 0,50 |
| 110 | 0,25 |
| 115 | 0,125 |
| supérieur à 115 | 0 (immédiate) |

Lorsque les renseignements nécessaires pour estimer l'exposition cumulative d'un travailleur à des niveaux de bruit élevés au travail ne sont pas disponibles, la CSTIT estime l'exposition en considérant des situations d'emploi où les niveaux de bruit et les durées de l'exposition sont semblables.

La CSTIT examine les demandes d'indemnisation pour des *pertes auditives traumatiques* liées au travail (c.-à-d. résultant d'un incident d'exposition unique à un bruit excessivement fort) en procédant de la même façon que pour toutes les autres demandes d'indemnisation non liées aux maladies professionnelles, et elle se prononce sur leur admissibilité.

## *Ajustement pour la perte auditive due au vieillissement*

La CSTIT utilise les résultats d'un audiogramme les plus récents par rapport à la période durant laquelle le travailleur a été exposé à des niveaux de bruit élevés en milieu de travail pour déterminer de façon précise la contribution de cette exposition liée au travail sur la déficience fonctionnelle du travailleur. Si la perte auditive d'un travailleur est à la fois due au bruit en milieu de travail et au vieillissement (non indemnisable), d'après les résultats révélés par un audiogramme, un facteur d'ajustement peut s'appliquer lors du calcul de la déficience afin de tenir compte de la perte, non indemnisable, qui est attribuable à l'âge.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ADMISSIBILITÉ DES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

## Demande d'indemnisation pour une maladie professionnelle

Tout travailleur ou autre demandeur admissible doit présenter sa demande d'indemnisation à la CSTIT dans l'année suivant le jour de la survenue de la maladie ou du décès. La CSTIT considère que la maladie est survenue :

- la date du début de l'incapacité ou de la déficience du travailleur; ou
- la date à laquelle le diagnostic de la maladie a été posé;

selon la date qui est la plus avantageuse pour le travailleur.

La CSTIT acceptera une exception à la période limite d'une année si elle détermine que la raison du retard est justifiée.

Il arrive avec certaines maladies professionnelles, comme la perte auditive, que l'état d'un travailleur se stabilise lorsqu'il quitte le milieu de travail. La CSTIT recommande aux travailleurs de présenter leur demande d'indemnisation découlant d'une maladie professionnelle, comme la perte auditive, dans l'année suivant la fin de l'exposition en milieu de travail.

### *Territoire où a lieu l'exposition*

Pour avoir droit à l'indemnisation en vertu des Lois, une partie de l'exposition en milieu travail doit avoir eu lieu aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut.
Si le travailleur a été exposé à des facteurs liés au travail aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut, ou dans une autre province ou un autre territoire au Canada, la CSTIT l'indemnisera en vertu de l'article 7 de l'Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs. L'article 7 ne s'applique pas aux demandes d'indemnisation pour une déficience auditive due au bruit.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| Loi sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest | Articles 10, 20 et 37<br>Paragraphes 1(1), 13(2), 14(2), 14(4), 14(5) et 40(1) |
| Loi sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut | Articles 10, 20 et 37<br>Paragraphes 1(1), 13(2), 14(2), 14(4), 14(5) et 40(1) |
| Règlement sur les présomptions applicables aux pompiers des Territoires du Nord-Ouest | En entier |
| Règlement sur les présomptions applicables aux pompiers du Nunavut | En entier |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ADMISSIBILITÉ DES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.08 | Prise de décisions |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 04.10 | Transfert et libération des coûts de l'employeur |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.06 (11 septembre 2018) | Droit aux prestations pour les travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle |
| Politique 03.06 (12 juin 2014) | Admissibilité des réclamations pour maladie professionnelle |
| Politique 03.06 (11 déc. 2008) | Maladie professionnelle |
| Politique 03.06 (12 sept. 2003) | Maladie professionnelle |
| Politique 03.06 (20 oct. 1999) | Maladie professionnelle |
| Politique 03.06 (1er avril 1999) | Maladie professionnelle |
| Politique 03.06 (19 mars 1993) | Maladie professionnelle |
| Politique 20-02-23 (10 sept. 1993) | Poliomyélite |
| Politique 20-02-24 (10 sept. 1993) | Tuberculose |
| Politique 20-02-25 (10 sept. 1993) | Maladie des caissons (mal de décompression) |
| Politique 20-02-26 (10 sept. 1993) | Rage |
| Politique 20-03-25 (10 sept. 1993) | Ténosynovite |
| Politique 20-03-26 (10 sept. 1993) | Silicose |
| Politique 20-03-07 (10 sept. 1993) | Pneumoconiose |
| Politique 20-03-08 (10 sept. 1993) | Cancer du poumon – exposition aux produits de filiation du radon |
| Politique 20-13-02 (Déc. 1981) | Arsenic |
| Politique 20-13-04 (Déc. 1981) | Dermatite |
| Politique 20-13-05 (Déc. 1981) | Fumées (émanations) |
| Politique 20-13-06 (Déc. 1981) | Aiguillage vers un conseiller médical |
| Politique 20-13-06 (Déc. 1981) | Référence au dossier |
| Politique 20-13-07 (Déc. 1981) | Cloques infectées |
| Politique 20-13-10 (Déc. 1981) | Maladie des doigts blancs due aux vibrations (syndrome des doigts blancs) |
| Politique 20-13-11 (Déc. 1981) | Autres maladies professionnelles (plomb, lumière ultraviolette, isotopes radioactifs) |
| Politique 20-13-12 (Déc. 1981) | Immunisation |
| Politique 20-13-15 (Déc. 1981) | Perte auditive progressive causée par le bruit et acouphène |

_____

Président du Conseil de gouvernance

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR INCAPACITÉ

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) verse une indemnité pour incapacité aux travailleurs qui ont une incapacité résultant d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

La présente politique explique comment la CSTIT calcule l'indemnité pour incapacité.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Année civile : | Année commençant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre |
| Augmentation supplémentaire de la pension (ASP) : | Pourcentage annuel que la CSTIT utilise pour ajuster les pensions afin que leur valeur suive le taux d'inflation |
| Camp éloigné : | Lieu de travail et de résidence isolé à un point tel que, une fois sur place, le travailleur en dépend entièrement pour satisfaire ses besoins quotidiens |
| Déficience partielle (DP) : | État dans lequel se trouve un travailleur ayant subi une perte ou présentant une anomalie permanente et partielle d'ordre physique, fonctionnel, mental ou psychologique à cause d'une blessure ou d'une maladie |
| Emploi saisonnier : | Travail effectué à certaines périodes de l'année seulement – le travail peut avoir lieu annuellement. |
| Emploi similaire : | Emploi au sein d'une industrie, d'une région géographique et d'un environnement économique similaires à ceux de l'emploi actuel du travailleur |
| Emploi temporaire : | Emploi non saisonnier qui est censé durer moins de douze mois consécutifs |
| Endroit éloigné : | Camp éloigné ou milieu d'une nature similaire où l'employeur fournit un logement temporaire aux travailleurs en l'absence de toute autre solution de rechange raisonnable |

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR INCAPACITÉ

| | |
|---|---|
| Incapacité : | L'état d'un travailleur dont les capacités physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain. (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Incapacité partielle : | Blessure ou maladie liée au travail qui empêche temporairement le travailleur de retourner à un emploi régulier. Cependant, selon la preuve médicale, le travailleur peut retourner à un emploi modifié ou à un autre emploi assorti de restrictions temporaires quant aux tâches. |
| Incapacité totale : | Blessure ou maladie liée au travail qui entraîne des restrictions temporaires quant aux tâches. Des restrictions empêchent le travailleur d'accomplir les tâches qu'il effectuait avant l'incident ou de retourner à tout type d'emploi. L'état du travailleur n'est pas stable. |
| Indemnité pour incapacité : | Indemnité de remplacement du revenu versée temporairement à des travailleurs pendant la durée de leur blessure ou de leur maladie, en suivant la méthode de calcul énoncée dans la présente politique |
| Jour : | Période de 24 heures |
| Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) : | « Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées comme étant des travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);<br>b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur* |

*l'indemnisation des travailleurs*)

| | |
|---|---|
| Programme de placement à l'extérieur : | Programme qui permet à un détenu de travailler à l'extérieur d'un établissement correctionnel moyennant un salaire avant d'être libéré |
| Rémunération : | Rémunération reçue par un travailleur, c'est-à-dire le revenu total qu'il a tiré de l'accomplissement de son travail, y compris tous les salaires, traitements, honoraires, commissions, primes, pourboires et autres avantages définis dans les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Rémunération annuelle : | Rémunération annuelle brute estimée qu'un travailleur recevrait si la blessure ou la maladie liée au travail n'était pas survenue, jusqu'à concurrence du maximum annuel de rémunération assurable (MARA) |
| Rémunération annuelle nette : | « Le montant de la rémunération annuelle nette d'un travailleur est celui de sa rémunération annuelle moins les retenues à la source du travailleur pour l'année, établies en conformité avec les règlements. »<br>(Article 59 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Rémunération mensuelle nette : | « Montant égal au douzième de la rémunération annuelle nette du travailleur, établie suivant l'article 59, pour l'année au cours de laquelle survient sa blessure corporelle, sa maladie ou son décès. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Stagiaire : | « …quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services…<br>i. effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur »<br>(Alinéa 4(1)(b) des *Lois sur* |

*l'indemnisation des travailleurs*)

## POLITIQUE

### Généralités

Il y a deux catégories d'indemnité versée pour une incapacité :

- L'indemnité pour une incapacité partielle (IP);
- L'indemnité pour une incapacité totale (IT).

Les travailleurs ont droit à une indemnité pour incapacité les jours où ils recevraient habituellement une rémunération dans le cours normal de leur emploi, à l'exception du jour où est survenue la blessure corporelle ou la maladie.

La CSTIT calcule l'indemnité pour incapacité d'un travailleur en suivant les étapes suivantes :

- Détermination ou estimation de la rémunération annuelle du travailleur;
- Limitation de la rémunération annuelle du travailleur au maximum annuel de rémunération assurable (MARA) si elle y est supérieure;
- Calcul de la rémunération annuelle nette du travailleur;
- Calcul de l'indemnité pour incapacité payable.

Dans le cas de l'indemnité pour incapacité totale (IT), si le travailleur souffre d'une incapacité pendant plus d'une journée, son indemnité pour incapacité commence le jour suivant l'incident lié au travail et se poursuit jusqu'à ce que :

- le travailleur retourne au travail en toute sécurité;
- la CSTIT détermine qu'il est apte à retourner au travail en toute sécurité, selon une preuve de nature médicale ou un autre élément de preuve raisonnable; ou
- la CSTIT suspende ou mette fin à son indemnité pour incapacité conformément à la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

### Détermination ou estimation de la rémunération annuelle

La CSTIT détermine que la rémunération annuelle du travailleur correspond au montant qu'il aurait gagné au cours de cette année civile sans blessure ou maladie liée au travail. La rémunération annuelle du travailleur ne peut dépasser le MARA pour l'année civile au cours de laquelle la blessure ou la maladie est survenue.

Lorsque la CSTIT détermine ou estime la rémunération annuelle d'un travailleur, elle tient compte du revenu total tiré de l'accomplissement de son travail, y compris de tous les salaires, traitements, honoraires, commissions, primes et pourboires. Sont également incluses d'autres formes d'indemnisation définies dans les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, notamment la valeur des frais de logement et de repas, les bons d'achat,

crédits et autres rétributions consenties, en nature ou autrement qu'en argent, à un travailleur, ainsi que les prestations reçues par le travailleur en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada). La CSTIT peut ne pas fournir une indemnité pour incapacité pour les prestations que le travailleur continue de recevoir de son employeur après une blessure liée au travail.

La rémunération annuelle du travailleur exclut plus précisément la valeur des vêtements, du matériel, des déplacements, du logement et des repas fournis au travailleur, sous forme de remboursement de dépenses ou en nature, en raison du caractère éloigné ou de l'emplacement de son emploi. Dans ce contexte, un emploi étant éloigné en raison de sa nature ou de son emplacement se limite à un camp éloigné ou à un milieu d'une nature similaire où l'employeur fournit un logement temporaire aux travailleurs en l'absence de toute autre solution de rechange raisonnable.

Pour établir la rémunération annuelle du travailleur, la CSTIT tient compte de tous les facteurs qu'elle juge appropriés. Au besoin, elle peut aussi tenir compte de la rémunération reçue par le travailleur au cours d'une période d'emploi annuelle représentative ou de la rémunération que reçoit un travailleur occupant un emploi similaire.

Afin de calculer la rémunération annuelle du travailleur, la CSTIT peut se fonder sur une année autre que celle au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie si :

- elle n'est pas en mesure de déterminer ce que le travailleur aurait gagné sur l'année au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie;
- la rémunération annuelle que le travailleur aurait perçue pour l'année au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie ne reflète pas fidèlement les revenus annuels habituellement perçus par celui-ci.

Pour déterminer cette année, la CSTIT examine les antécédents d'emploi du travailleur et se base sur une rémunération annuelle récente et représentative des revenus habituellement perçus par le travailleur au cours d'une période d'emploi annuelle.

### *Emploi de longue durée (douze mois consécutifs ou plus)*

Aux fins de la présente politique, un emploi de longue durée équivaut à un emploi qui, au moment où la blessure ou la maladie est survenue, ou au moment du décès, a duré ou est censé durer plus de douze mois consécutifs.

La rémunération annuelle d'un travailleur qui occupe un emploi de longue durée correspond au montant que le travailleur aurait autrement gagné au taux qui lui est versé actuellement, de toutes provenances au cours de cette année civile, si la blessure ou la maladie liée au travail n'était pas survenue, ou si le décès n'avait pas eu lieu. S'il y a

plusieurs employeurs, la rémunération annuelle couvre la somme qui aurait été gagnée auprès de tous.

### *Emploi saisonnier et emploi temporaire de moins de douze mois consécutifs*

La rémunération annuelle d'un travailleur qui occupe un emploi saisonnier ou temporaire est calculée en fonction des circonstances d'emploi du travailleur ainsi que de la durée de son incapacité. Pour déterminer l'indemnité pour incapacité des travailleurs qui occupent un emploi saisonnier ou un emploi temporaire, la CSTIT pourrait devoir procéder en deux étapes.

La rémunération annuelle établie à la première étape sert au calcul de l'indemnité pour incapacité versée à un travailleur pendant la période où l'emploi saisonnier ou temporaire se serait poursuivi s'il n'y avait pas eu de blessure reliée au travail.

La seconde étape de la détermination de la rémunération annuelle concerne le calcul de l'indemnité pour incapacité versée à un travailleur qui continue de souffrir d'une incapacité temporaire au-delà de la période où, dans le cours normal de son emploi saisonnier ou partiel, il recevrait une rémunération.

**Première étape**

À la première étape, la CSTIT calcule la rémunération annuelle du travailleur selon le plus élevé des montants suivants :

- Le montant que le travailleur gagnerait s'il recevait une rémunération pendant toute l'année au même taux que pendant la durée de son emploi saisonnier ou temporaire;
- Le montant que le travailleur aurait gagné au cours de l'année de la blessure, de la maladie ou du décès si la blessure ou la maladie liée au travail n'était pas survenue ou si le décès n'avait pas eu lieu.

Pour déterminer combien de temps s'applique la première étape, la CSTIT doit établir la durée pendant laquelle l'emploi saisonnier ou temporaire du travailleur se serait poursuivi si la blessure ou la maladie liée au travail n'était pas survenue, ou si le décès n'avait pas eu lieu.

La CSTIT détermine la période d'emploi :

- en évaluant la durée pendant laquelle le travailleur a occupé le même emploi ou un emploi similaire au cours des trois années précédentes; et
- en sélectionnant la période d'emploi la plus favorable pour le travailleur.

**Seconde étape**

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR INCAPACITÉ

Lorsque l'incapacité d'un travailleur dure au-delà de la période d'emploi établie à la première étape, la CSTIT peut continuer de verser une indemnité pour incapacité jusqu'à ce que :

- le travailleur retourne au travail;
- la CSTIT détermine qu'il est prêt à retourner au travail en toute sécurité, selon une preuve de nature médicale ou un autre élément de preuve raisonnable; ou
- la CSTIT suspende ou mette fin au versement de l'indemnité pour incapacité conformément à la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

Pour déterminer l'indemnité pour incapacité versée au-delà de la durée pendant laquelle l'emploi saisonnier ou temporaire du travailleur se serait poursuivi, la CSTIT tente d'abord d'établir la rémunération annuelle du travailleur selon celle qu'il aurait gagnée au total cette année-là si la blessure ou la maladie liée au travail n'était pas survenue.

Si la CSTIT n'est pas en mesure d'établir ce que le travailleur aurait autrement gagné cette année-là si la blessure ou la maladie liée au travail n'était pas survenue, elle détermine alors la rémunération annuelle selon une période annuelle représentative des antécédents d'emploi du travailleur.

Si la CSTIT n'est pas en mesure d'établir la rémunération annuelle à partir d'une période annuelle représentative, elle détermine alors que la rémunération annuelle à la seconde étape correspond à celle d'un travailleur occupant le même emploi ou un emploi similaire.

## *Travailleurs sans antécédents d'emploi documentés*

La CSTIT utilise la rémunération annuelle gagnée par un travailleur occupant le même emploi ou un emploi similaire pour déterminer la rémunération annuelle du travailleur blessé lorsqu'aucune documentation ne prouve ses antécédents d'emploi.

## *Stagiaires*

La CSTIT détermine la rémunération annuelle des stagiaires en tenant compte de la rémunération annuelle offerte pour des postes de débutant dans un même emploi ou un emploi similaire.

## *Personnes bénéficiant d'une couverture personnelle facultative*

La rémunération annuelle des personnes qui bénéficient d'une couverture personnelle facultative (CPF) correspond au montant de protection approuvé par la CSTIT, jusqu'à concurrence du MARA.

En ce qui concerne les personnes bénéficiant d'une CPF embauchées ailleurs ou par une entreprise distincte, leur rémunération annuelle correspond au total de toutes les formes de revenus, y compris le montant couvert par la CPF, jusqu'à concurrence du MARA.

### *Exploitants de ressources renouvelables*

La CSTIT détermine la rémunération annuelle des exploitants de ressources renouvelables en acceptant le montant déclaré par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou le gouvernement du Nunavut, jusqu'à concurrence du MARA des exploitants de ressources renouvelables précisé dans le Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs. Le montant déclaré par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou le gouvernement du Nunavut comprend un crédit pour aliments traditionnels. Le montant du crédit pour aliments traditionnels est déterminé en vertu d'un protocole d'entente entre la CSTIT et le gouvernement territorial concerné.

### *Autres types de travailleurs*

En ce qui a trait aux catégories de travailleurs non explicitement mentionnés dans la présente politique qui sont admissibles à une indemnité pour incapacité en vertu de la politique 00.05.02, Détermination de la qualité de personnes en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* : travailleurs, la CSTIT établit leur rémunération annuelle en fonction de leurs circonstances d'emploi et de la rémunération qu'ils ont reçue.

### *Employeurs multiples*

La rémunération annuelle d'un travailleur qui a plus d'un employeur correspond au total de la rémunération annuelle qu'il touche de tous les employeurs.

## Application du maximum annuel de rémunération assurable

La rémunération annuelle d'un travailleur ne peut être supérieure au MARA de l'année au cours de laquelle la blessure est survenue. Si c'est le cas, la rémunération annuelle du travailleur équivaut au MARA de l'année où est survenue la blessure ou la maladie, ou a eu lieu le décès.

## Calcul de la rémunération annuelle nette

La CSTIT détermine la rémunération annuelle nette du travailleur en déduisant ce qui suit de sa rémunération annuelle :

- l'impôt sur le revenu que le travailleur doit payer pour l'année en vertu des *Lois de l'impôt sur le revenu* territoriale et fédérale, lequel est calculé conformément au Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs;
- les cotisations payables par le travailleur pour l'année en vertu du Régime de pensions du Canada;

- les cotisations payables par le travailleur pour l'année en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada).

## Calcul de l'indemnité pour incapacité payable

### *Indemnité pour incapacité totale*

La CSTIT détermine l'indemnité versée pour une incapacité totale (IT) en multipliant la rémunération mensuelle nette du travailleur par 90 %.

Indemnité pour IT = Rémunération mensuelle nette du travailleur X 90 %

Le travailleur reçoit une indemnité au titre d'une IT pendant toute la durée de son incapacité pour les jours où, dans le cours normal de son emploi, il aurait reçu une rémunération.

Si l'indemnité mensuelle pour IT du travailleur équivaut à moins de 2,75 % du MARA de l'année au cours de laquelle est survenue sa blessure, la CSTIT augmente l'indemnité versée selon le moins élevé des deux montants suivants : 100 % de la rémunération mensuelle nette du travailleur ou 2,75 % du MARA.

### *Indemnité pour incapacité partielle*

Pour déterminer l'indemnité versée au titre d'une incapacité partielle (IP), la CSTIT multiplie l'indemnité pour IP du travailleur par le pourcentage de perte de revenus de celui-ci.

Indemnité pour IP = Indemnité pour IT X Pourcentage de perte de revenus

Le pourcentage de perte de revenus correspond à la différence entre les revenus du travailleur avant que la blessure ne survienne et sa capacité de gain après avoir été blessé. Pour calculer le pourcentage de perte de revenus du travailleur, la CSTIT compare les heures de travail, le taux de rémunération et la période ou rotation d'emploi du travailleur avant qu'il ne soit blessé à ces mêmes données après son retour dans un emploi modifié.

À tout moment, la CSTIT peut ajuster l'indemnité pour IP de manière à tenir compte d'un changement dans les conditions d'emploi d'un travailleur, qui pourrait se traduire par une augmentation ou une diminution du montant de l'indemnité pour IP.

## Autres considérations

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR INCAPACITÉ

### *Indemnité pour incapacité avec récidive d'une blessure ou maladie initiale*

Un travailleur qui subit une récidive d'une incapacité partielle ou totale reliée à sa blessure corporelle ou à sa maladie initiale a droit à une indemnité pour incapacité. Si le travailleur reçoit une pension au titre d'une déficience partielle (DP) en raison de sa blessure ou de sa maladie initiale au moment de la récidive, le montant indemnisable auquel le travailleur a droit est égal à l'indemnité payable pour son incapacité moins le montant de la pension mensuelle qui lui est déjà versée pour sa DP, y compris les ajustements annuels découlant de l'augmentation supplémentaire de pension (ASP).

La CSTIT détermine l'indemnité pour incapacité avec récidive d'une blessure ou d'une maladie initiale d'après la rémunération mensuelle nette du travailleur au cours de l'année où la blessure ou la maladie initiale est survenue ou au cours de l'année où le travailleur a subi son incapacité, selon la plus élevée des deux.

En ce qui concerne les travailleurs qui ont choisi le paiement d'un montant forfaitaire de pension plutôt qu'une pension mensuelle, la CSTIT :

- calcule le paiement mensuel auquel équivaudrait le montant forfaitaire de pension;
- inclut tous les ajustements découlant de l'ASP appliqués au paiement mensuel; et
- déduit le montant du paiement mensuel de l'indemnité pour incapacité.

### *Blessures ou maladies multiples*

Si un travailleur qui reçoit déjà une pension pour une IP subit une autre blessure ou contracte une autre maladie, la CSTIT lui versera, s'il y est admissible, une indemnité pour incapacité sans déduire les montants que la CSTIT verse déjà au travailleur pour une IP non reliée.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 38; 39; 40; 44; 45; 57; 58; 59 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 38; 39; 40; 44; 45; 57; 58; 59 |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 1; 10 |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut : | Articles 1; 10 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR INCAPACITÉ

| | |
|---|---|
| Politique 03.03 | Du fait et au cours d'un emploi |
| Politique 03.05 | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 06.02 | Conversion des pensions et avances |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.07 (13 juin 2019) | Calcul de l'indemnité temporaire (modification non substantielle) |
| Politique 03.07 (6 mars 2018) | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 03.07 (12 juin 2014) | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 03.07 (3 juin 2013) | Calculation |
| Politique 03.07 (25 mars 2010) | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 03.07 (31 mars 2008) | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 03.07 (19 sept. 2005) | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 03.07 (16 janv. 2004) | Calcul de l'indemnité temporaire (modification non substantielle – Emploi saisonnier ou non permanent; règlement 4.2(1); definition du MARA) |
| Politique 03.07 (23 oct. 2003) | Calculation of Temporary Compensation |
| Politique 03.07 (31 oct. 2002) | Calculation of Compensation Benefits |
| Politique 03.07 (19 avril 2001) | Calculation of Compensation Benefits |
| Politique 03.07 (21 avril 1999) | Calculation of Compensation Benefits |
| Politique 03.07 (16 juillet 1998) | Calculation of Compensation Benefits |
| Politique 03.07 (20 sept. 1986) | Calculation of Compensation Benefits |
| Politique 03.07 (1er oct. 1995) | Calculation of Compensation Benefits |
| Politique 20-07-02 (janv. 1987) | Compensation Calculation (Y.M.I.R.) |
| Politique 20-07-03 (21 févr. 1990) | Minimum Compensation |
| Politique 20-07-04 (déc. 1981) | Temporary Rates |
| Politique 20-07-05 (déc. 1981) | Casual Worker |
| Politique 20-07-06 (déc. 1981) | Concurrent Employment |
| Politique 20-07-07 (déc. 1981) | Calculations for Two or More Jobs |
| Politique 20-07-10 (déc. 1981) | Deductions from TTD Re: Maximum Compensation |
| Politique 20-07-11 (déc. 1981) | Temporary Partial Disability |
| Politique 30-03-13a (3 août 1993) | Acceptance of Personal Optional Coverage |
| Politique 5.001 (20 janv. 1993) | Board and Lodging |
| Règlement C-16 (5 nov. 1979) | Calculation – Temporary Total Disability |

# CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR INCAPACITÉ

| | |
|---|---|
| | Benefits |
| Directive D-5 (28 mars 1977) | Workers Injured While Employed on Tour of Duty |

_____

Président du Conseil de gouvernance

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# TROUBLES PSYCHIATRIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut verser une indemnité aux travailleurs qui développent un trouble psychiatrique ou psychologique du fait et au cours de l'emploi. Pour que sa demande d'indemnisation soit étudiée, un travailleur doit présenter un trouble lié au travail qui a été diagnostiqué à l'aide de la version la plus récente du *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, publié par l'American Psychiatric Association (traduit en français sous le titre *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*). Les diagnostics peuvent inclure :

- le trouble de stress aigu;
- l'état de stress post-traumatique;
- le trouble de symptôme somatique;
- le trouble d'adaptation;
- le trouble anxieux ou le trouble dépressif.

Un travailleur n'a pas droit à une indemnité pour une incapacité ou une déficience psychiatrique ou psychologique qui découle de pressions habituellement associées au travail, plus particulièrement du stress psychologique survenant du fait de ses relations de travail avec l'employeur, ou encore d'un conflit interpersonnel entre collègues ne constituant pas du harcèlement.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Anoxie : | Insuffisance grave de l'apport en oxygène dans les tissus corporels qui, lorsque prolongée, entraîne des dommages permanents |
| Déficience partielle (DP) | État dans lequel se trouve un travailleur ayant subi une perte ou présentant une anomalie permanente et partielle d'ordre physique, fonctionnel, mental ou psychologique à cause d'une blessure ou d'une maladie |
| Déficience permanente médicale (DPM) : | Déficience qui persiste après une période de temps suffisante pour permettre un rétablissement optimal et lorsqu'il est établi que toute intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction. La déficience doit résulter d'une blessure indemnisable, de l'avis d'un conseiller médical de la CSTIT rendu |

| | |
|---|---|
| | à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* (en anglais seulement) de l'American Medical Association. |
| Effet cumulatif : | Une réaction à l'accumulation d'un certain nombre d'événements traumatiques liés au travail au fil du temps ou à un événement traumatique ou important en cours |
| État réactionnel aigu | État réactionnel grave et soudain d'un travailleur à un événement traumatique lié au travail (ou à une série d'événements traumatiques liés au travail) qui entraîne une réaction psychiatrique ou psychologique |
| Événement traumatique | Événement généralement reconnu comme horrible ou caractérisé par des actes ou menaces de violence ou par des éléments de souffrance pour le travailleur ou pour les autres |
| Harcèlement en milieu de travail | Propos ou conduites vexatoires sur le lieu de travail lorsque l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir que ces propos ou ces conduites sont importuns. Il y a harcèlement en milieu de travail dans l'une des situations suivantes :<br>a) une conduite, des propos, des démonstrations, des actes ou des gestes répétés; ou<br>b) une seule occurrence grave d'une conduite, ou un propos, une démonstration, un acte ou un geste isolé et grave. |
| Incapacité partielle (IP) | Une réduction partielle permanente des capacités physiques ou mentales. La CSTIT détermine la présence d'une IP à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* (en anglais seulement) de l'American Medical Association. |
| Psychiatrie | Discipline médicale consacrée aux causes, au traitement et à la prévention des troubles mentaux, affectifs et comportementaux. Les psychiatres sont titulaires d'un diplôme de médecine et peuvent |

| | |
|---|---|
| | administrer des médicaments d'ordonnance. |
| Psychologie | Étude des phénomènes psychiques et processus mentaux, surtout en ce qui a trait à l'environnement physique et aux conditions sociales. Les psychologues ne sont pas titulaires d'un diplôme de médecine. |
| Stress psychologique | Réaction physique ou psychologique non spécifique d'une personne aux événements ou changements (facteurs de stress) de la vie. La détresse se manifeste lorsque la personne n'arrive plus à composer avec les facteurs de stress, et peut entraîner des troubles psychiatriques ou psychologiques susceptibles d'être diagnostiqués. |

## POLITIQUE

Une demande d'indemnisation d'un travailleur résultant d'un trouble psychiatrique ou psychologique est admise s'il est déterminé que ce trouble est survenu du fait et au cours de l'emploi et s'il concorde sur le plan médical avec les circonstances entourant l'incident. Les facteurs suivants sont pris en compte au moment de déterminer si un trouble psychiatrique ou psychologique est lié au travail et si une indemnisation peut être accordée.

### Cause

Pour être admissible à une indemnisation, le demandeur doit avoir reçu un diagnostic établissant chez lui la présence d'un trouble ayant été causé par au moins l'un des incidents liés au travail suivants :

1. Une blessure à la tête, une exposition à des produits chimiques ou gaz toxiques, un épisode d'anoxie, ou tout autre blessure, maladie ou condition liée au travail ayant un lien de cause à effet avec des lésions cérébrales physiologiques – y compris des troubles mentaux attribuables à la prise d'un médicament utilisé pour traiter une blessure liée au travail;
2. Une réaction émotionnelle à une incapacité ou à une déficience physique liée au travail;
3. Une réaction émotionnelle à un traitement pris en charge par la CSTIT pour soigner une maladie indemnisable;
4. Une réaction émotionnelle attribuable à un incident lié au travail unique, soudain et traumatique qui terrifie ou choque le travailleur à un moment et dans un lieu précis; ou

5. Une réaction émotionnelle à l'accumulation d'un certain nombre d'événements traumatiques liés au travail au fil du temps.

### Harcèlement en milieu de travail

Un cas de harcèlement au travail qui incite un travailleur à déposer une demande d'indemnisation en raison d'un trouble psychiatrique ou psychologique doit être raisonnablement confirmé au moyen d'une vérification de l'information relative au harcèlement allégué en milieu de travail, avant que la demande soit admise. Les conclusions d'une enquête externe réalisée par une personne ou une organisation de l'extérieur de la CSTIT peuvent servir à vérifier les allégations de harcèlement. La CSTIT n'assume aucune responsabilité concernant les enquêtes de ce type.

### *Relations de travail entre le travailleur et l'employeur*

Un travailleur n'a pas droit à une indemnité pour une incapacité ou une déficience psychiatrique ou psychologique qui découle de pressions habituellement associées au travail ou du stress psychologique survenant du fait de ses relations de travail avec l'employeur. Il est à noter, par souci de clarté, que les circonstances ayant donné lieu à la demande ne peuvent découler des pressions et tensions raisonnablement attendues compte tenu de la nature du travail et des tâches du travailleur; par exemple, les relations et conflits interpersonnels ne constituant pas du harcèlement en milieu de travail, les préoccupations en matière de santé et sécurité atténuées, les questions syndicales, les mesures routinières prises par l'employeur dans un contexte de relations de travail, y compris l'imposition d'une charge de travail et d'échéances, les évaluations, la gestion du rendement (discipline), les mutations, les changements de tâches, les mises à pied, les rétrogradations, les congédiements et les restructurations, auxquels tous les travailleurs peuvent être assujettis de temps à autre.

De plus, un travailleur n'a pas droit à une indemnité pour une incapacité ou une déficience psychiatrique ou psychologique qui résulte d'un stress psychologique causé par ses relations avec la CSTIT pendant les processus de détermination de l'admissibilité, de l'arbitrage ou de la gestion de sa demande d'indemnisation.

## Événement déclencheur

En cours d'emploi, un travailleur peut vivre un événement (ou une série d'événements) entraînant chez lui un stress psychologique qui mènera ultérieurement à un trouble psychiatrique ou psychologique. L'événement déclencheur peut être :

- une blessure;
- un événement traumatique soudain et inattendu;
- une série d'événements traumatiques – définie comme un effet cumulatif.

## TROUBLES PSYCHIATRIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

Si l'événement déclencheur est soit un événement traumatique soudain et inattendu, soit une série d'événements traumatiques, il doit être survenu du fait et au cours de l'emploi, en plus :

- d'être traumatique, d'après la norme objective établie dans la présente politique;
- d'avoir été vécu par le travailleur et d'être fondé sur des éléments de preuve raisonnables et crédibles;
- d'être généralement perçu comme étant inattendu dans le cours normal ou quotidien de l'emploi ou de l'environnement de travail;
- d'être relié à un moment et à un endroit particuliers;
- d'avoir été établi par la CSTIT au moyen de renseignements sur l'événement, notamment fournis par des collègues, des superviseurs, des membres de la famille ou les médias.

Ainsi, des événements traumatiques peuvent inclure des cas où le travailleur :

- fait l'objet de menaces de violence physique qu'il prend au sérieux (p. ex. alertes à la bombe, confrontations armées, agression sexuelle au cours de son travail);
- fait l'objet d'un harcèlement accompagné de violence physique ou de menaces de violence physique (p. ex. une dispute verbale se transformant en agression physique);
- fait l'objet d'un harcèlement entraînant un préjudice psychologique grave;
- fait l'objet d'un harcèlement mettant réellement ou potentiellement la vie en danger (p. ex. manipulation abusive de l'équipement de sécurité, incitation à poser un geste dangereux);
- est témoin d'un décès;
- est témoin ou victime d'un accident horrible;
- est témoin ou victime d'un vol à main armée;
- est témoin ou victime d'une prise d'otages;
- est victime de violence physique, y compris une agression sexuelle;
- fait l'objet de menaces de mort; ou
- est victime d'une catastrophe naturelle.

Le travailleur doit avoir subi lui-même l'événement traumatique, en avoir été directement témoin ou l'avoir vécu personnellement en ayant été directement en contact avec la personne touchée (p. ex. en communiquant avec la victime par radio ou téléphone pendant l'événement traumatique).

La CSTIT peut considérer un événement comme étant traumatique même si le travailleur a été exposé à des événements semblables dans le passé sans jamais présenter de symptômes négatifs, ou encore si d'autres travailleurs ont été exposés au même événement sans présenter de symptômes négatifs.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# TROUBLES PSYCHIATRIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

## Apparition, réaction et diagnostic

Les troubles psychiatriques et psychologiques résultant d'un traumatisme peuvent être aigus ou chroniques.

### *État réactionnel aigu*

Le stress aigu se produit en réponse à un incident unique à la fois soudain, choquant et particulier. La réaction aiguë d'un travailleur à un événement traumatique peut être immédiate ou différée, ou attribuable à un effet cumulatif.

Une réaction aiguë est considérée comme étant *immédiate* si elle se produit dans les quatre semaines suivant l'événement traumatique. Une réaction aiguë est considérée comme étant *différée* si elle se produit plus de quatre semaines après l'événement traumatique.

Les troubles diagnostiqués en raison d'un état réactionnel aigu peuvent inclure un trouble de stress aigu (dont l'apparition a lieu dans les quatre semaines suivant l'événement traumatique), d'un état de stress post-traumatique (dont l'apparition a lieu plus de quatre semaines après l'événement traumatique), d'un trouble d'adaptation ou d'un trouble anxieux ou dépressif.

Dans le cas d'une réaction aiguë différée à un événement traumatique lié au travail, il doit exister un lien raisonnable entre le trouble psychiatrique ou psychologique du travailleur et l'événement traumatique.

### *Effet cumulatif*

La réaction d'un travailleur à un épisode de stress chronique se produit en réponse à l'accumulation au fil du temps d'un certain nombre d'événements traumatiques liés au travail ou à un événement important qui a duré longtemps.

Au fil du temps, certains travailleurs peuvent être exposés à des événements traumatiques multiples, soudains et inattendus, en raison de la nature de leur travail. Si un travailleur subit une réaction aiguë à l'événement traumatique le plus récent, sa demande d'indemnisation peut être admise même s'il a vécu les mêmes événements traumatiques dans le cadre de son travail et qu'il a été en mesure de les tolérer dans le passé. Une réaction finale à une série d'événements traumatiques soudains est interprétée comme le résultat d'un effet cumulatif.

Dans le cas d'un effet cumulatif à une série d'événements traumatiques, la CSTIT reconnaît que chaque événement peut nuire au travailleur psychologiquement. Cela est vrai même si le travailleur ne présentait pas de symptômes avant l'événement le plus

récent. Par conséquent, le droit à l'indemnisation peut être accordé en raison de l'effet cumulatif, et ce, même si le dernier événement n'est pas le plus important.
Au moment d'établir si le travailleur a droit à l'indemnisation en raison d'un effet cumulatif, l'arbitre ou le gestionnaire de cas se fie aux données cliniques ou autres établissant que de multiples événements traumatiques ont mené au trouble psychiatrique ou psychologique actuel du travailleur. De plus, des éléments de preuve peuvent démontrer que chacun des événements a eu une incidence ou un effet perturbateur sur le travailleur, et ce, même si les capacités fonctionnelles de celui-ci ne s'en sont pas trouvées affaiblies.

### *Diagnostic*

Pour donner droit à une indemnisation, une demande doit inclure un diagnostic établi à l'aide de la version la plus récente du *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, publié par l'American Psychiatric Association (traduit en français sous le titre *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*).

Le personnel des Services des réclamations de la CSTIT peut consulter le conseiller médical de la CSTIT, le fournisseur de soins de santé du travailleur et tout autre fournisseur de soins de santé jugé nécessaire en vue de s'assurer que la blessure ou la maladie signalée concorde à la fois avec l'avis médical et les éléments de preuve de nature médicale présentés. Si de nouveaux éléments de preuve de nature médicale pertinents sont présentés, la blessure ou le diagnostic doit être compatible avec l'exposition ou l'incident concerné.

## Déficience

Les troubles psychiatriques ou psychologiques causés par des événements traumatiques ou blessures liés au travail sont considérés comme étant traitables. Ce n'est qu'après l'atteinte par le travailleur du niveau de rétablissement médical maximal que l'incapacité associée à ce type de troubles est perçue comme une déficience.

Si le travailleur se rétablit de façon optimale conformément à la politique 04.11, Gestion des demandes d'indemnisation, et que le trouble psychiatrique ou psychologique persiste, la CSTIT considérera celui-ci comme une déficience. La politique 06.01, Droit à une pension, et la politique 06.03, Calcul de l'indemnité pour déficience, ainsi que la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* (en anglais seulement) de l'American Medical Association seront consultées pour évaluer la déficience.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# TROUBLES PSYCHIATRIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Article 37<br>Paragraphes 13(2) et 40(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des T.N.-O. | Article 37<br>Paragraphes 13(2) et 40(1) |
| Entente interterritoriale en matière d'indemnisation des travailleurs | |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 00.08 | Prise de décisions |
| Politique 03.06 | Maladie professionnelle |
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 04.11 | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.09 (30 novembre 2017) | Troubles psychiatriques et psychologiques |
| Politique 03.09 (13 juin 2014) (modifications non substantielles) | Troubles psychiatriques et psychologiques |
| Politique 03.09 (1er avril 2008) (modifications non substantielles) | Troubles psychiatriques et psychologiques |
| Politique 03.09 (23 oct. 2003) | Troubles psychiatriques et psychologiques |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DOULEUR CHRONIQUE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) versera une indemnité à un travailleur qui présente une douleur chronique si celle-ci est attribuable à une blessure liée au travail et si un nombre suffisant d'éléments de preuve crédibles établit le trouble. Les demandes d'indemnisation sont traitées au cas par cas.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Déficience médicale permanente | Déficience qui persiste après une période de temps suffisante pour permettre un rétablissement optimal et lorsqu'il est établi que toute intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction. La déficience doit résulter d'une blessure indemnisable, de l'avis d'un conseiller médical de la CSTIT rendu à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* (en anglais seulement) de l'American Medical Association. |
| Douleur chronique | Douleur qui persiste au-delà de la période normale de guérison pour le type de blessure l'ayant causée ou déclenchée OU douleur disproportionnée par rapport au type de blessure l'ayant causée ou déclenchée<br><br>Les plaintes et les comportements que suscite la douleur ne correspondent pas aux signes physiques (c.-à-d. absence de constatations relatives aux organes ou à l'anatomie à l'endroit de la blessure indiquant que celle-ci n'est pas guérie). |
| Indemnité | Aide médicale, paiement, argent, pension, réadaptation professionnelle, counseling ou autre prestation payable ou fournie à la suite d'une blessure, d'une maladie ou du décès d'un travailleur |
| Perturbation marquée de la vie | Difficulté ou dysfonction dans plusieurs des aspects suivants de la vie d'un travailleur en raison de l'effet de la douleur ressentie : fonctionnement physique, |

| | |
|---|---|
| | comportemental, cognitif et psychologique, activité professionnelle ou autrement liée à l'emploi, activité sociale ou récréative et relations familiales |
| Rétablissement médical maximal (RMM) | Niveau à partir duquel une intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction |

## POLITIQUE

### Généralités

La douleur chronique diffère de celle à long terme ou persistante qui résulte d'un trouble physique identifiable. Il s'agit d'une douleur qui ne peut être rapidement diagnostiquée à partir de constatations physiques, comme des changements observables ou mesurables dans les caractéristiques anatomiques ou neurophysiologiques. Elle est plutôt établie en fonction d'éléments de preuve ou de comptes rendus subjectifs.

La présente politique ne s'applique pas aux cas où une douleur persistante est due à un trouble physique identifiable, diagnostiqué à partir de constatations et de tests objectifs, ou à un état psychologique ou psychiatrique pouvant être diagnostiqué. Les politiques 03.02, *Droit à l'indemnisation*, et 03.09, *Troubles psychiatriques et psychologiques*, s'appliquent dans de tels cas.

### Critères d'admissibilité

La douleur chronique est indemnisable lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- Il y a un lien de cause à effet entre la douleur et la blessure ou la maladie liée au travail indemnisable – la douleur en est la conséquence;
- La douleur persiste au-delà de la période normale de guérison pour la blessure ou la maladie indemnisable l'ayant précédée ou la douleur est disproportionnée par rapport à celle attendue pour une blessure ou une maladie indemnisable qui l'aurait entraînée;
- Les plaintes et les comportements que suscite la douleur ne correspondent pas aux signes physiques;
- La douleur entraîne une perturbation marquée de la vie;
- Les avis médicaux obtenus confirment la fiabilité et la crédibilité de l'état de santé du patient, et ce, à l'aide d'évaluations médicales et de questionnaires exhaustifs.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**DOULEUR CHRONIQUE**

## Détermination de l'admissibilité

Les sections suivantes énoncent les facteurs pouvant faciliter la prise de décisions afin de traiter des demandes d'indemnisation pour une douleur chronique :

- Déterminer si les comportements et les plaintes que suscite la douleur ont été constants au fil du temps et des situations, et entre les experts de l'évaluation (avis médicaux, rapports de professionnels de la santé, etc.);
- Évaluer l'ampleur de la perturbation de la vie;
- Considérer le moment, la continuité, la compatibilité et la force de l'association entre la douleur et la blessure ou la maladie indemnisable initiale.

Un jugement raisonnable est exercé au moment de mesurer la pertinence et l'importance de facteurs comme le moment, la continuité, la compatibilité et la force de l'association. Par exemple, les éléments de preuve liés à des symptômes de douleur chronique antérieurs à la survenue de la blessure ou de la maladie indemnisable entraîneraient généralement le rejet d'une demande d'indemnisation en vertu de la présente politique, bien qu'une interruption de la douleur depuis la blessure ou la maladie indemnisable initiale ne justifie pas en soi un rejet automatique. L'interruption de la douleur doit être pondérée avec tous les autres renseignements pertinents pour prendre une décision.

## Prévention et traitement

La CSTIT se concentre sur la mise en lumière des facteurs de risque liés au développement de la douleur chronique, en plus de mettre en place des stratégies d'intervention précoce comme la rééducation au travail, la sensibilisation et la promotion d'un retour au travail rapide et sécuritaire afin de prévenir l'apparition de la douleur chronique.

La CSTIT considère la douleur chronique comme un état gérable et croit que la réadaptation est possible pour la plupart des travailleurs qui en souffrent. Les traitements fournis peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les programmes de gestion de douleur, les programmes de réadaptation multidisciplinaire et les services de counseling.

Au moment d'établir le traitement ou l'intervention de réadaptation qui convient au travailleur ayant rapporté des symptômes de douleur chronique, la CSTIT peut orienter ce dernier vers des évaluations multidisciplinaires. Celles-ci peuvent comprendre des évaluations par différents professionnels, comme un médecin, un psychologue, un physiothérapeute, un ergothérapeute ou un autre fournisseur de soins de santé, selon ce que la CSTIT détermine approprié. Les évaluations fourniront des opinions quant au traitement ou à l'intervention de réadaptation susceptible d'aider le travailleur à se rétablir et à effectuer un retour au travail réussi.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**DOULEUR CHRONIQUE**

## Indemnité pour incapacité

Un travailleur entièrement ou partiellement inapte au travail en raison d'une douleur chronique résultant d'une blessure liée au travail aura droit à une indemnité pour incapacité, conformément à la politique 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité.

## Droit à une pension

Lorsque la douleur chronique résultant d'une blessure indemnisable liée au travail entraîne une déficience, la CSTIT accordera une pension au travailleur en souffrant, conformément à la politique 06.01, Droit à une pension. La version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association sera utilisée pour évaluer la déficience.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| Loi sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut | Articles 10 et 37; paragraphes 13(2) et 34(4) |
| Loi sur l'indemnisation des travailleurs des T.N.-O. | Articles 10 et 37; paragraphes 13(2) et 34(4) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité pour incapacité |
| Politique 03.09 | Troubles psychiatriques et psychologiques |
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 04.11 | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 06.02 | Conversions de pensions et avances |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité pour déficience |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.10 (11 septembre 2018) | Douleur chronique |
| Politique 03.10 (13 juin 2014) | Douleur chronique (modification non substantielle) |
| Politique 03.10 (4 mars 2014) | Douleur chronique |
| Politique 03.10 (6 déc. 2007) | Troubles de la douleur |
| Politique 03.10 (19 avril 2007) | Troubles de la douleur |

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**DOULEUR CHRONIQUE**

Politique 03.10 (16 sept. 2004) Troubles de la douleur

_____

Président du Conseil de gouvernance

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# ALLOCATIONS ET SERVICES POUR TRAVAILLEURS GRAVEMENT BLESSÉS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) fournit aux travailleurs gravement blessés ou aux personnes à leur charge des allocations ou des services spéciaux en vue d'atténuer les effets d'une blessure indemnisable grave et d'aider au maintien de la qualité de vie. Les allocations et les services pour travailleurs gravement blessés sont envisagés au cas par cas.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Activités de la vie quotidienne : | Activités essentielles réalisées par une personne quotidiennement pour ses soins personnels, notamment : déambuler (p. ex. marcher), se déplacer (p. ex. passer du lit au fauteuil et retour), manger, s'habiller, procéder à son hygiène personnelle (p. ex. prendre un bain, faire sa toilette, aller aux toilettes) et prendre des médicaments |
| Blessure grave : | Blessure liée au travail qui nuit à la mobilité et au fonctionnement d'un travailleur de sorte que la capacité de celui-ci à mener des activités de la vie quotidienne ou à bien s'acquitter de tâches liées à l'entretien ménager s'en trouve réduite |
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Résidence principale : | L'endroit où loge une personne la majorité du temps. Personne ne peut avoir plus d'une résidence principale. Si une personne a plus d'un logis, la résidence principale est l'endroit où la personne passe la majorité de l'année. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# ALLOCATIONS ET SERVICES POUR TRAVAILLEURS GRAVEMENT BLESSÉS

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT reconnaît que les travailleurs gravement blessés n'ont pas tous besoin du même niveau de soutien. Par conséquent, des allocations et des services leur sont offerts au cas par cas en vue de les aider à devenir et à rester autonomes. Ces allocations et services prennent fin lorsque le travailleur est en mesure de mener les activités pour lesquelles ils ont été fournis au départ, ou lorsqu'ils ne sont plus requis en raison d'un changement aux circonstances (p. ex. transition du travailleur vers un établissement de soins de longue durée).

Si possible, la CSTIT paie les fournisseurs directement pour des services approuvés. Si le paiement direct à un fournisseur de services n'est pas possible, la CSTIT peut verser les paiements au travailleur ou à une autre personne ou entité responsable de la gestion de ses affaires, en vertu de la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

L'équipement spécialisé que la CSTIT achète pour une utilisation à long terme par un travailleur gravement blessé appartient à celui-ci, sauf indication contraire dans la présente politique.

Les travailleurs gravement blessés peuvent également avoir droit à des dispositifs d'aide à l'autonomie ou à d'autres appareils médicaux, conformément à la politique 04.08, Dispositifs médicaux.

#### *Admissibilité*

Lorsqu'elle évalue l'admissibilité d'un travailleur aux allocations et services énoncés dans cette politique, la CSTIT tient compte de divers facteurs, notamment :

- le type, la gravité, la durée et les répercussions de la blessure du travailleur;
- l'opinion ou la recommandation médicale du fournisseur approprié de soins de santé et les preuves médicales soumises à l'appui;
- les répercussions financières de l'allocation ou du service;
- les autres prestations ou services qui pourraient être jugés appropriés pour gérer les répercussions de l'incapacité ou de la déficience indemnisable du travailleur ou les besoins fonctionnels de celui-ci.

Sauf indication contraire, les allocations et services disponibles en vertu de la présente politique doivent être approuvés par le directeur, Services des réclamations. Celui-ci peut demander une évaluation des besoins ou consulter le conseiller médical de la CSTIT, au besoin.

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## ALLOCATIONS ET SERVICES POUR TRAVAILLEURS GRAVEMENT BLESSÉS

### Adaptation de domicile

La CSTIT peut offrir une subvention pour financer l'adaptation d'un domicile de façon à accroître la mobilité, l'accessibilité, la sécurité et l'autonomie de travailleurs gravement blessés. Les modifications résidentielles entrent dans deux catégories, selon qu'elles sont majeures ou mineures, conformément à la description qui suit.

Les modifications résidentielles majeures sont habituellement intrusives et peuvent comprendre :

- la rénovation de la cuisine, de la chambre, de la salle de bains ou du hall d'entrée;
- l'élargissement des portes pour laisser le passage à un fauteuil roulant;
- l'achat et l'installation d'équipement, par exemple un ascenseur vertical, un ascenseur d'escalier et d'autres appareils de levage.

Habituellement, les modifications résidentielles mineures sont de nature moins intrusive et peuvent comprendre : l'installation de barres d'appui, de barres de plafond, de mains courantes, de douche à main et de robinets à ailettes pour les éviers.

Voici les dispositions qui s'appliquent à la fois aux modifications résidentielles majeures et mineures :

Le fournisseur de services responsable de l'exécution des modifications résidentielles doit être approuvé par la CSTIT. De plus, toutes les parties doivent signer, avant le début des travaux, un contrat ou document précisant le calendrier de travail, les coûts et les rôles et responsabilités de la CSTIT, du travailleur et du fournisseur de services. Un délégataire autorisé peut signer au nom du travailleur.

La CSTIT rémunère directement l'entrepreneur ou le fournisseur de services ayant effectué des modifications résidentielles.

Le travailleur est responsable de se procurer une assurance et de procéder à l'entretien régulier des modifications résidentielles majeures et mineures.

La CSTIT peut exiger qu'un de ses représentants vérifie personnellement les travaux à l'achèvement des modifications résidentielles.

Outre les facteurs d'admissibilité généraux, des conditions s'appliquent quant aux types de modifications résidentielles qui peuvent être autorisées, notamment si la blessure grave est permanente ou temporaire et si le travailleur demande des modifications à une résidence dont il est propriétaire ou à une propriété qu'il loue.

## *Modifications résidentielles majeures*

En plus des facteurs d'admissibilité généraux, voici les conditions particulières qui s'appliquent aux modifications résidentielles majeures :

- Le travailleur doit avoir subi une blessure grave ayant des répercussions permanentes sur sa capacité fonctionnelle en matière de mobilité (p. ex. incapacité de se déplacer dans sa résidence ou d'y avoir accès);
- Le travailleur doit être le *propriétaire de la résidence* à modifier;
- Les modifications sont réservées à la résidence principale du travailleur;
- Le travailleur ne doit pas avoir reçu antérieurement de subvention pour effectuer des modifications;
- La CSTIT peut consentir à des exceptions en matière d'admissibilité, selon le contexte propre au travailleur.

Le propriétaire qui demande des modifications résidentielles majeures doit prouver qu'il est propriétaire de la résidence (p. ex. titre/acte de propriété notarié, acte de vente, etc.). Si la résidence principale est une copropriété ou une forme de logement analogue, le propriétaire doit produire une lettre de soutien du conseil d'administration de la copropriété ou entité analogue, dans la mesure où la nature des modifications justifie une telle approbation. Il est possible que des modifications résidentielles majeures soient autorisées dans des cas exceptionnels si le travailleur n'est pas le propriétaire juridique du domicile, mais qu'il y vit de façon permanente (p. ex. le domicile appartient à un conjoint ou à un membre de la famille).

La CSTIT n'assumera pas le coût de modifications résidentielles ou d'achats jugés non nécessaires, ce qui peut comprendre :

- l'achat et l'installation d'équipement récréatif, de climatiseurs, d'appareils électriques ou de meubles;
- la construction d'aires récréatives, d'ateliers ou de salles d'exercices.

La subvention allouée en vue d'une adaptation résidentielle peut être utilisée pour l'achat d'une autre résidence si celle du travailleur ne peut être modifiée ou réparée convenablement. La subvention résidentielle ne peut dépasser le coût estimé de la modification de la résidence existante du travailleur.

## *Modifications résidentielles mineures*

Il est possible que des modifications résidentielles mineures soient autorisées à l'endroit d'un travailleur qui a subi une blessure grave ayant des répercussions permanentes ou temporaires sur sa capacité fonctionnelle, peu importe s'il est propriétaire ou locataire du

lieu où il vit. Les modifications mineures sont habituellement limitées à la résidence principale du travailleur et leur approbation est accordée de façon ponctuelle, bien que des exceptions puissent être consenties au cas par cas.

En plus des facteurs d'admissibilité généraux énoncés ci-dessus, voici des conditions particulières qui s'appliquent aux modifications résidentielles mineures si le travailleur gravement blessé est locataire :

- Les modifications résidentielles se limitent à la propriété louée qui est la résidence principale du travailleur;
- La CSTIT doit recevoir le consentement écrit du propriétaire du bien à modifier;
- La CSTIT n'a aucune responsabilité à l'égard des coûts visant à rendre son état initial à la propriété modifiée, quelles que soient les circonstances (p. ex. le locataire déménage);
- La CSTIT peut consentir à des exceptions en matière d'admissibilité, selon le contexte propre au travailleur.

La CSTIT renonce à la propriété de toute modification résidentielle. Il incombe uniquement au travailleur et au propriétaire de convenir des modalités concernant la propriété des modifications résidentielles.

## Adaptation de véhicule

La CSTIT peut offrir une subvention pour l'adaptation d'un véhicule à un travailleur souffrant d'une blessure grave qui a des répercussions permanentes sur sa capacité fonctionnelle afin de lui permettre d'utiliser son véhicule ou d'y accéder. La subvention visant l'adaptation d'un véhicule se limite à l'utilisation d'un seul véhicule à la fois.

L'âge et l'état du véhicule doivent être tels qu'une adaptation est justifiée selon un mécanicien de véhicules automobiles qualifié. Le travailleur doit prendre les dispositions nécessaires pour faire inspecter son véhicule. La CSTIT assumera le coût d'achat ou d'installation des modifications ou du matériel spécialisé, ainsi que l'inspection du véhicule, à la réception d'une facture du fournisseur de services.

Avant de recevoir la subvention pour adaptation de véhicule, le travailleur blessé doit fournir à la CSTIT un permis de conduire valide ainsi qu'une attestation d'assurance. De plus, il doit fournir la preuve que son assureur est au courant de son état de santé. La CSTIT n'assumera pas les frais d'assurance ou les majorations de primes attribuables à la nature de la blessure ou aux modifications envisagées.

Le fournisseur de services responsable de l'exécution des modifications au véhicule doit être approuvé par la CSTIT. De plus, avant le début des travaux, toutes les parties doivent

signer un contrat ou document précisant le calendrier de travail, les coûts et les rôles et responsabilités de la CSTIT, du travailleur et du fournisseur de services. Un délégataire autorisé peut signer au nom du travailleur. La CSTIT paie directement au fournisseur de services les modifications au véhicule.

La CSTIT peut assumer, à l'éventualité la moins coûteuse : 1) le transfert des modifications à un autre véhicule approprié ou 2) l'aménagement de nouvelles modifications à un autre véhicule approprié, au maximum une fois aux 10 ans. La CSTIT peut consentir à des exceptions à cette période de prescription de 10 ans si elle le juge nécessaire en fonction du contexte particulier du travailleur.

Le travailleur déploiera tous les efforts raisonnables pour veiller à ce que les modifications initiales puissent être transférées au nouveau véhicule. Le transfert des modifications anciennes et l'installation des nouvelles modifications doivent être approuvés au préalable par la CSTIT. Le coût de tout véhicule de remplacement est assumé par le travailleur.

La CSTIT peut exiger qu'un de ses représentants vérifie personnellement le parachèvement des modifications au véhicule.

La CSTIT n'assumera pas les coûts d'entretien des modifications.

## Achat d'un véhicule

Un travailleur qui a subi une blessure grave ayant des répercussions permanentes sur sa capacité fonctionnelle et qui utilise un fauteuil roulant peut avoir besoin d'un véhicule adapté pour se déplacer de manière pratique et sécuritaire. En plus de payer les modifications nécessaires, le directeur des Services des réclamations peut approuver l'octroi d'un paiement ponctuel applicable à l'achat d'un véhicule.

La CSTIT examine les différentes possibilités en vue de fournir un véhicule et offre un soutien pour l'achat de celui qui correspondrait, selon elle, au meilleur rapport qualité-prix et répondrait le mieux aux besoins fonctionnels évalués du travailleur.

## Allocation d'aide au maintien à domicile et à la vie autonome (AAMDVA)

L'AAMDVA est une allocation mensuelle de 275 $ dont peut bénéficier un travailleur qui a subi une blessure grave ayant des répercussions permanentes ou temporaires sur sa capacité à s'acquitter de tâches liées au maintien à domicile et à la vie autonome. L'AAMDVA est conçue pour divers services, notamment : la préparation des aliments,

l'entretien du terrain, le ménage, l'achat de produits d'épicerie, la lessive, les réparations mineures nécessaires au domicile (p. ex. fuites de canalisation/de la toiture, réparations de portes ou de fenêtres), qui ne visent pas simplement des fins esthétiques; ou d'autres activités accessoires jugées nécessaires dans les tâches quotidiennes.

Le travailleur qui souhaite se prévaloir de l'AAMDVA doit faire parvenir une demande à cette fin. Pour confirmer son droit à l'AAMDVA, le travailleur doit démontrer, à l'aide de preuves médicales, qu'il n'est pas en mesure d'entretenir son domicile ou de vivre de façon autonome en raison de sa blessure liée au travail.

Cette allocation est offerte aux travailleurs qui ne peuvent vivre de façon autonome ou entretenir leur domicile, et ce, qu'ils habitent un logement loué ou temporaire ou une résidence dont ils sont propriétaires.

Un travailleur blessé vivant dans un établissement de soins de longue durée n'a pas droit à ce type d'allocation. Cependant, le/la conjoint(e) ou les personnes à la charge de ce travailleur qui continuent de vivre au domicile familial peuvent recevoir cette allocation. Dans un tel cas, le travailleur blessé doit pouvoir démontrer que son/sa conjoint(e) ou les personnes à sa charge ne sont pas en mesure d'entretenir le domicile sans son soutien.

L'AAMDVA est offerte à des fins précises ayant été établies d'un commun accord. Elle peut seulement être utilisée aux fins indiquées par la CSTIT, sous réserve de preuves médicales fournies à l'appui. Si la CSTIT détient une preuve raisonnable que l'AAMDVA n'est pas utilisée aux fins prévues, elle résiliera cette allocation au travailleur. Des exceptions peuvent être faites au cas par cas, mais le directeur des Services des réclamations doit donner son approbation.

Le directeur des Services des réclamations doit également donner son approbation lorsque l'AAMDVA est fournie à un travailleur ayant subi une blessure grave qui a des répercussions permanentes. Lorsque l'AAMDVA est fournie à un travailleur ayant une blessure grave qui a des répercussions temporaires, elle est approuvée par le gestionnaire responsable aux Services des réclamations.

La CSTIT doit recevoir les documents (p. ex. reçus, factures, soumissions ou rapports confirmant la prestation des services) pour prouver que l'allocation est utilisée aux fins prévues. Dans la mesure du possible, la CSTIT paie directement le fournisseur de services. Si l'allocation lui est remise directement, le travailleur doit présenter des reçus chaque trimestre (c.-à-d. aux trois mois). Des exceptions peuvent être consenties au cas par cas.

La CSTIT peut demander aux six mois des évaluations de suivi afin d'établir si le travailleur demeure admissible à l'allocation.

## Allocation pour préposé aux soins personnels

Un travailleur qui a subi une blessure grave ayant des répercussions permanentes ou temporaires sur sa capacité fonctionnelle peut être admissible à une allocation pour préposé aux soins personnels afin de couvrir les coûts de tels services.

Le droit à l'allocation pour préposé aux soins personnels est déterminé en fonction d'une recommandation médicale du fournisseur approprié de soins de santé et de preuves médicales fournies à l'appui. Pour y être admissible, le travailleur gravement blessé doit vivre dans une résidence privée où une assistance aux soins personnels n'est pas déjà offerte.

La CSTIT peut considérer qu'un membre de la famille agit comme préposé aux soins personnels du travailleur. La décision d'offrir ou non l'allocation à un membre de la famille demeure à l'entière discrétion du directeur des Services des réclamations, qui la prendra après avoir obtenu la confirmation médicale que le membre de la famille est en mesure de prendre soin du travailleur blessé. La qualité des soins que le travailleur blessé reçoit de la part du membre de la famille est réévaluée au moins une fois l'an par un représentant de la CSTIT.

Si un travailleur blessé a besoin de recevoir des soins à domicile pendant huit heures ou plus par jour, des soins de relève peuvent être envisagés lorsque le membre de la famille qui prodigue les soins est en repos ou en vacances. Les soins de relève peuvent être offerts pendant un maximum de quatre semaines par année. Le directeur des Services des réclamations peut étudier au cas par cas les demandes de soins de relève dépassant quatre semaines.

La CSTIT verse l'allocation pour préposé aux soins personnels selon trois niveaux :

- Niveau 1 – Une à quatre heures par jour, jusqu'à concurrence de 1 000 $ par mois. Cette allocation est fournie aux travailleurs à mobilité réduite qui peuvent s'alimenter, se laver partiellement et autrement prendre soin d'eux de manière convenable, mais qui ont besoin d'aide pour réaliser d'autres activités de la vie quotidienne.
- Niveau 2 – De quatre à huit heures par jour, jusqu'à concurrence de 2 000 $ par mois. Cette allocation est versée à des travailleurs à mobilité réduite qui ont besoin d'aide pour se nourrir, s'habiller et se laver, en plus d'un soutien dans certains aspects relatifs aux soins personnels et aux activités de la vie quotidienne.
- Niveau 3 – De huit à douze heures par jour, jusqu'à concurrence de 4 000 $ par mois. Cette allocation est fournie aux travailleurs à mobilité réduite ou nulle qui ont besoin

d'une aide substantielle pour assurer leur hygiène personnelle et réaliser toutes les activités de la vie quotidienne.

Le directeur des Services des réclamations peut approuver le paiement de services de soins personnels dépassant 12 heures par jour s'il y a lieu. Une approbation peut aussi être accordée pour des montants différents des limites maximales ci-dessus, selon la valeur marchande locale de ces services.

La CSTIT doit recevoir les documents (p. ex. reçus, factures, soumissions ou rapports confirmant la prestation des services) pour prouver que l'allocation est utilisée aux fins prévues. Dans la mesure du possible, la CSTIT paie directement le fournisseur de services pour la prestation de soins personnels. Si l'allocation lui est remise directement, le travailleur doit présenter des reçus chaque trimestre (c.-à-d. aux trois mois).

La CSTIT peut demander aux six mois des évaluations de suivi afin d'établir si le travailleur demeure admissible à l'allocation.

## Allocation de déménagement

Dans certains cas, une allocation de déménagement ponctuelle peut être fournie à un travailleur blessé qui a subi une blessure grave ayant des répercussions permanentes sur sa capacité fonctionnelle. Il s'agit de cas où des preuves médicales démontrent que le déménagement du travailleur gravement blessé est nécessaire à son rétablissement ou à son traitement, ou faciliterait la prestation de soins. Les allocations de déménagement contribuent à couvrir les coûts associés au déménagement du travailleur et des membres de sa famille immédiate et personnes à charge d'une communauté à l'autre. Ces allocations doivent être approuvées par le directeur des Services des réclamations.

La CSTIT doit recevoir les documents (p. ex. reçus, factures, soumissions ou rapports confirmant la prestation des services) pour prouver que l'allocation est utilisée aux fins prévues. Si le travailleur est jugé admissible à l'allocation de déménagement, la CSTIT versera les paiements directement à l'établissement ou au fournisseur (compagnie de transport, agence de voyages, etc.), dans la mesure du possible.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 36, 46 et 47<br>Paragraphes 34(1), 34(2), 34(3) et 35(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 36, 46 et 47<br>Paragraphes 34(1), 34(2), 34(3) et 35(1) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# ALLOCATIONS ET SERVICES POUR TRAVAILLEURS GRAVEMENT BLESSÉS

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.02 | Paiement de la prestation d'aide médicale |
| Politique 04.08 | Dispositifs médicaux |
| Politique 04.15 | Services d'aide aux travailleurs blessés |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.11 (1er octobre 2019) | Allocations et services pour travailleurs gravement blessés (modification non substantielle) |
| Politique 03.11 (14 juin 2018) | Allocations et services pour travailleurs gravement blessés |
| Politique 03.11 (1er janv. 2015) | Allocations et services pour travailleurs gravement blessés |
| Politique 03.11 (14 sept. 2011) | Allocations et services pour travailleurs gravement blessés |
| Politique 03.11 (31 mars 2008) | Services aux travailleurs gravement blessés |
| Politique 03.11 (21 sept. 2007) | Services aux travailleurs gravement blessés |
| Politique 03.11 (22 juin 2006) | Services aux travailleurs gravement blessés |
| Politique 05.04 (7 déc. 2001) | Qualité de vie |
| Politique 05.04 (31 août 2001) | Qualité de vie |
| Politique 05.04 (19 avril 2001) | Qualité de vie |
| Politique 05.04 (1er janv. 2001) | Qualité de vie |
| Politique 05.04 (1er avril 1999) | Qualité de vie |
| Politique 25-01-08 (12 avril 1990) | Services liés à la qualité de vie |
| Politique 25-05-01 (12 avril 1990) | Adaptation de domicile |
| Politique 25-05-02 (12 avril 1990) | Adaptation de véhicule |
| Politique 25-05-05 (12 avril 1990) | Aide financière particulière |
| Politique 25-05-06 (12 avril 1990) | Allocation pour préposé aux soins personnels |
| Politique 25-05-07 (12 avril 1990) | Autonomie et maintien à domicile |

_____

Président du Conseil de gouvernance

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TROUBLES PRÉEXISTANTS

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Un trouble préexistant peut avoir une incidence négative sur le rétablissement d'un travailleur souffrant d'une blessure ou d'une maladie indemnisable. La présente politique fournit une orientation aux décideurs de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) lorsqu'ils ont à évaluer l'effet d'un trouble préexistant sur une blessure ou une maladie indemnisable ou à gérer une demande d'indemnisation liée à un trouble préexistant.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Aggravation : | Aggravation permanente d'un trouble préexistant où une blessure liée au travail entraîne une augmentation des symptômes ou des signes, ou une dégradation, sans qu'il y ait de retour à la situation initiale ou à celle qui aurait été sans aggravation |
| Blessure bilatérale : | Terme médical signifiant que sont affectés à la fois le côté droit et le côté gauche du corps ou de la structure corporelle, de la fonction ou du trait fonctionnel. Par exemple, un travailleur ayant une perte auditive bilatérale peut souffrir d'une perte d'audition partielle ou totale aux deux oreilles. |
| Déficience : | État d'un travailleur qui a une anomalie ou perte physique, fonctionnelle, mentale ou psychologique permanente en raison d'une blessure corporelle ou d'une maladie |
| Déficience médicale permanente (DMP) : | Déficience qui persiste après une période de temps suffisante pour permettre un rétablissement médical optimal, c'est-à-dire lorsqu'il est déterminé que toute intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction. La déficience doit résulter d'une blessure ou d'une maladie indemnisable, selon les observations d'un conseiller médical de la CSTIT à partir de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* (en anglais seulement) de l'American Medical Association. |

**TROUBLES PRÉEXISTANTS**

| | |
|---|---|
| Exacerbation | Aggravation temporaire d'un trouble préexistant où, à la suite d'une brève augmentation de symptômes, de signes ou de l'incapacité, l'état du travailleur revient à la situation initiale ou à celle qui aurait été sans exacerbation |
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Incapacité : | État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain |
| Rétablissement médical optimal : | Niveau à partir duquel une intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction |
| Trouble préexistant : | Déficience ou trouble pathologique antérieur à la blessure ou à la maladie liée au travail, qui se fonde sur un diagnostic confirmé ou sur un jugement médical |

## POLITIQUE

### Généralités

Un travailleur sera indemnisé s'il subit une blessure ou une maladie résultant d'un incident lié au travail. Toutes les décisions concernant le droit à une indemnisation sont prises conformément aux politiques 03.02, Droit à l'indemnisation, et 03.03, Du fait et au cours de l'emploi.

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## TROUBLES PRÉEXISTANTS

La CSTIT peut verser une indemnité à un travailleur blessé souffrant d'un trouble préexistant lorsque :

- le trouble préexistant empêche le travailleur de recevoir un traitement pour une blessure ou une maladie liée au travail;
- le trouble préexistant prolonge le traitement de la blessure ou de la maladie liée au travail;
- la blessure ou la maladie liée au travail actuelle exacerbe le trouble préexistant;
- la blessure ou la maladie liée au travail actuelle aggrave un trouble préexistant.

## Gestion d'une demande d'indemnisation liée à un trouble préexistant

### *Trouble préexistant empêchant le traitement*

Si le traitement fourni pour un trouble préexistant permet de soigner une blessure indemnisable, la CSTIT peut assumer les coûts associés à une série de traitements ponctuels d'un trouble préexistant qui empêche le travailleur de recevoir des soins relativement à une blessure ou à une maladie liée au travail.

L'arbitre ou le gestionnaire de cas peut consulter le conseiller médical de la CSTIT en vue de déterminer si le traitement du trouble préexistant contribuerait au rétablissement de la blessure ou de la maladie liée au travail.

Si le traitement du trouble préexistant est accepté, la CSTIT en assumera les coûts, en plus de verser une indemnité relativement à la blessure ou à la maladie liée au travail. Le travailleur dont le trouble préexistant constitue la seule cause l'empêchant de retourner au travail n'a pas droit à une indemnité pour incapacité.

### *Trouble préexistant prolongeant le traitement*

La CSTIT peut indemniser un travailleur dont le traitement relatif à une blessure ou à une maladie liée au travail est prolongé uniquement en raison d'un trouble préexistant, et ce, jusqu'au rétablissement de la blessure liée au travail. Si le travailleur atteint un rétablissement médical maximal relativement à la blessure liée au travail, la CSTIT déterminera s'il a besoin d'une évaluation de la déficience permanente.

## Exacerbation d'un trouble préexistant

La CSTIT versera une indemnité pour une blessure ou une maladie liée au travail qui exacerbe un trouble préexistant, et ce, jusqu'au rétablissement de la blessure liée au travail.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## TROUBLES PRÉEXISTANTS

Un travailleur n'est pas indemnisé en raison du trouble préexistant dont il souffre; il reçoit une indemnité seulement pour le traitement de sa blessure ou de sa maladie liée au travail, et ce, jusqu'à ce qu'il soit rétabli.

### Aggravation d'un trouble préexistant entraînant une déficience

Un travailleur est indemnisé lorsqu'un trouble préexistant contribue ou donne lieu à une déficience à la suite d'un incident lié au travail. Il ne reçoit pas d'indemnité pour la portion de la déficience qui existait avant que survienne l'incident lié au travail.

Si un travailleur recevant une indemnité pour une blessure liée au travail à l'origine d'une aggravation d'un trouble préexistant atteint son rétablissement médical maximal relativement à la blessure liée au travail et qu'il continue de subir une augmentation de la déficience causée par le trouble préexistant, ledit trouble préexistant du travailleur est alors réputé aggravé.

Lorsqu'un trouble préexistant contribue ou donne lieu à une déficience, la CSTIT détermine si le trouble préexistant était mesurable ou non d'un point de vue médical au moment où s'est produit l'incident lié au travail.

#### *Mesurable*

Si l'étendue du trouble préexistant d'un travailleur avant l'incident lié au travail peut être déterminée ou si, après l'incident lié au travail, l'étendue du trouble préexistant avant l'incident lié au travail peut encore être établie de façon précise, le trouble préexistant est mesurable. Le conseiller médical de la CSTIT évalue le trouble préexistant à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association.

#### *Non mesurable*

Si l'étendue du trouble préexistant d'un travailleur avant l'incident lié au travail NE peut être déterminée ou si, après l'incident lié au travail, l'étendue du trouble préexistant avant l'incident lié au travail ne peut être établie de façon précise, le trouble préexistant est non mesurable. Le conseiller médical de la CSTIT évalue le trouble préexistant en se fondant à la fois sur un jugement médical et sur le *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association.

### *Calcul de la déficience médicale permanente*

L CSTIT utilise la formule suivante pour calculer la déficience médicale permanente résultant d'un incident lié au travail lorsqu'un travailleur présente un trouble préexistant :

- la déficience totale après l'incident lié au travail; moins
- la déficience totale avant l'incident lié au travail.

La CSTIT n'utilise pas cette formule pour calculer la déficience résultant d'un incident lié au travail si le fournisseur de soins de santé détermine que la blessure ou la maladie est grave à un point tel que la déficience aurait quand même été présente en l'absence du trouble préexistant.

### *Accroissement*

Dans les cas où la combinaison du trouble préexistant avec une blessure liée au travail entraîne une blessure bilatérale, la CSTIT tient compte d'un facteur d'accroissement d'au plus 50 p. 100 de la déficience liée au travail. Les déficiences médicales permanentes sont calculées en fonction de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 10, 12, 13, 14, 42 et 45<br>Paragraphe 41(4) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 10, 12, 13, 14, 42 et 45<br>Paragraphe 41(4) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.10 | Transfert et libération des coûts de l'employeur |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 03.12 (1er octobre 2019) | Troubles préexistants (modification non substantielle) |
| Politique 03.12 (14 juin 2017) | Troubles préexistants |
| Politique 03.12 (5 juin 2012) | Troubles préexistants |
| Politique 03.12 (7 déc. 2011) | Troubles préexistants |
| Politique 03.12 (1er avril 2008) | Incapacité préexistante |
| Politique 04.09 (31 mars 2008) | Incapacité non reliée au travail |
| Politique 04.10 (25 oct. 2004) | Libération des coûts |

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) indemnise les travailleurs ayant une incapacité ou une déficience. La présente politique décrit les circonstances dans lesquelles il est possible de céder, de réacheminer, de recouvrer, de réduire, de suspendre ou d'arrêter l'indemnité.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Cession de l'indemnité : | Transfert, en totalité ou en partie, des biens, intérêts ou droits d'une personne ou entité à une autre personne ou entité |
| Curateur public : | Personne nommée en vertu des *Lois sur le curateur public* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut pour assumer certaines responsabilités, comme celle d'agir à titre de tuteur légal du patrimoine d'un mineur ou d'administrer les affaires d'une personne frappée d'incapacité mentale |
| Fiduciaire particulier : | Personne, comité ou entité commerciale (membre de la famille, médecin, avocat ou société de fiducie) que nomme un tribunal pour administrer les affaires de travailleurs ou de personnes à leur charge qui en sont incapables |
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Indemnité : | Prestation en espèces ou en services sous forme d'aide médicale, de paiement, de pension, de réadaptation professionnelle ou de counseling versée ou assurée sous le régime de la loi par suite de la blessure corporelle, de la maladie ou |

| | |
|---|---|
| | du décès d'un travailleur.<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Indemnité de remplacement du revenu : | Indemnité versée pour une blessure ou une maladie liée au travail à l'origine d'une incapacité partielle ou totale, selon les définitions énoncées dans la politique 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité |
| Omission volontaire : | Fait d'omettre volontairement de faire quelque chose; un tel acte est délibéré, ne résultant pas de circonstances exceptionnelles |
| Ordonnance alimentaire : | Ordonnance ou toute détermination d'un tribunal visant le paiement d'une somme d'argent à titre de pension alimentaire ou d'aliments par une personne nommée dans l'ordonnance et au profit d'une autre personne aussi nommée dans l'ordonnance.<br>(*Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances alimentaires*, R.S.N.W.T., 1988, ch. M-3) |
| Programme de placement à l'extérieur : | Programme qui permet à un détenu de travailler à l'extérieur d'un établissement correctionnel moyennant un salaire avant d'être libéré |
| Rétablissement médical maximal : | Niveau à partir duquel une intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction |
| Saisie-arrêt : | Ordre juridique connu sous le nom de saisie-arrêt de créance – dans le contexte de l'indemnisation des travailleurs, les paiements versés à un travailleur blessé par la CSTIT peuvent être réacheminés vers l'Agence du revenu du Canada (ARC) ou le Programme d'exécution des ordonnances alimentaires. |

## POLITIQUE

### Rémunération

La CSTIT indemnise les travailleurs admissibles. Le droit d'un travailleur à une indemnisation est déterminé en fonction des politiques 03.02, Droit à l'indemnisation, et 03.03, Du fait et au cours de l'emploi. Le montant de l'indemnité versée est calculé conformément aux politiques 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité et 06.03, Calcul de l'indemnité pour déficience.

### Cession de l'indemnité

Un travailleur peut demander qu'une indemnité soit cédée à un programme d'aide sociale provincial ou territorial ou à Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui octroie des fonds au travailleur pendant qu'il attend d'être indemnisé. Le travailleur doit acheminer sa demande par écrit à la CSTIT pour la faire approuver.

La CSTIT peut céder l'indemnité à l'employeur d'un travailleur. Si un employeur verse une allocation ou des paiements à un travailleur pour une blessure ou une maladie liée au travail, par exemple au moyen de prestations de congé de maladie, la CSTIT peut utiliser l'indemnité pour incapacité du travailleur en vue de rembourser l'employeur des sommes qu'il a déboursées, et ce, jusqu'à concurrence du montant admissible. Si les paiements de l'indemnité dépassent le montant cédé à l'employeur, la CSTIT verse la différence au travailleur. Dans les cas où un demandeur a utilisé les prestations de congé de maladie et que la CSTIT accorde des paiements d'indemnité à l'employeur, celui-ci doit rétablir les prestations de congé de maladie utilisées par le demandeur. Si l'employeur néglige de rétablir des prestations de congé de maladie utilisées par le demandeur, la CSTIT enverra les paiements de l'indemnité au demandeur à titre d'indemnisation concernant l'utilisation de ses prestations de congé de maladie.

La CSTIT n'approuve pas la cession de l'indemnité :

- si les montants sont supérieurs à l'indemnité payable à un travailleur admissible; ou
- aux créanciers en vue du recouvrement d'une dette; par exemple, en ce qui concerne les honoraires d'avocat, les versements hypothécaires ou les paiements de loyer, les dettes d'entreprise et les impôts fédéraux.

### Réacheminement de l'indemnité

*Représentant autorisé*

Si un travailleur ou une personne à charge recevant une indemnité devient inapte à la réception directe de l'indemnité et à la gestion de ses affaires, les représentants autorisés du travailleur (procuration ou curateur) orientent la CSTIT. En l'absence de pareille

orientation, la CSTIT peut réacheminer les paiements vers les personnes aptes à administrer les affaires du travailleur (conjoint(e) ou parents du travailleur).

Si aucun membre de la famille n'est ni prêt ni apte à assumer pareille responsabilité et qu'aucun fiduciaire particulier n'existe, la CSTIT peut demander au curateur public des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut d'administrer les affaires du travailleur blessé ou d'une personne à charge.

### *Ordonnances de tribunaux*

La CSTIT reconnaît les ordonnances de tribunaux touchant plus particulièrement l'indemnité de travailleurs et les achemine à son avocat général afin que celui-ci en évalue les conséquences.
La CSTIT reconnaît seulement les demandes de saisie-arrêt de l'Agence du revenu du Canada (ARC) lorsque :

- la dette relève de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, de la *Loi sur la taxe d'accise*, du *Régime de pensions du Canada* ou de la *Loi sur l'assurance-emploi* du gouvernement fédéral;
- le montant ne dépasse pas 25 % du paiement périodique versé au travailleur.

L'indemnité est réacheminée aux fins des ordonnances alimentaires conformément à la *Loi sur l'exécution des ordonnances alimentaires* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, en tenant compte des limites de l'exemption établies dans cette loi. Lorsqu'une telle ordonnance s'applique, le dossier est soumis à l'examen de l'avocat général de la CSTIT.

Dans ces cas, la saisie-arrêt se poursuit jusqu'à ce que survienne l'une des éventualités suivantes :

- la créance est payée intégralement;
- l'ARC ou le Programme d'ordonnances alimentaires annule la saisie-arrêt;
- l'indemnisation du demandeur prend fin ou est arrêtée.

### *Détenus*

Si un travailleur blessé est indemnisé et reçoit ultérieurement une peine d'emprisonnement ou une autre sentence en vertu de la loi applicable, la CSTIT peut :

- réacheminer l'indemnité au profit des personnes à sa charge;
- conserver l'indemnité en fiducie jusqu'à ce que le travailleur soit libéré ou en libération conditionnelle totale; ou
- confier au préfet de l'établissement de détention le soin d'administrer l'indemnité, si le travailleur en fait la demande et que le préfet accepte.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

Lorsqu'un travailleur détenu souffre d'une incapacité qui l'empêche totalement de travailler, la CSTIT confirme son droit continu à une indemnité pour incapacité. Pour ce faire, elle examine régulièrement les rapports cliniques de son fournisseur de soins de santé. Dans le cas d'un travailleur détenu souffrant d'une déficience, la CSTIT évaluera le pourcentage de déficience une fois que celui-ci aura atteint son rétablissement médical maximal.

Lorsque la demande d'indemnisation d'un travailleur est réactivée pendant sa détention, les paiements qu'il reçoit sont traités de la même manière qu'avant sa détention.

Si un détenu obtient le droit à l'indemnisation pendant qu'il participe à un programme de placement à l'extérieur, l'arbitre ou le gestionnaire de cas détermine si l'indemnité est :

- versée au travailleur;
- confiée au préfet de l'établissement afin qu'il l'administre;
- conservée en fiducie par la CSTIT.

## *Admission involontaire d'un travailleur en vertu de la* Loi sur la santé mentale

Si un travailleur est admis involontairement en vertu d'une loi territoriale ou provinciale sur la santé mentale, la CSTIT peut réacheminer toute indemnité à laquelle il a droit. La réorientation de l'indemnité d'un travailleur sera envisagée si :

- un médecin praticien examine un demandeur en vertu d'une loi sur la santé mentale et son opinion médicale est que le demandeur n'est pas mentalement apte à gérer ses biens;
- le médecin praticien émet un certificat d'inaptitude mentale dans la forme prescrite par la loi pertinente sur la santé mentale;
- le médecin praticien transmet le certificat à un curateur public;
- le curateur public assume la gestion des biens du demandeur.

Si les critères qui précèdent sont satisfaits, la CSTIT peut réorienter l'indemnité courante à laquelle le travailleur a droit vers le curateur public nommé dans le certificat d'incompétence mentale du travailleur, et le premier devient légalement responsable de la gestion des biens. Toute indemnité courante à laquelle le travailleur a droit cessera d'être réorientée dès qu'un avis de congé est émis à l'égard du travailleur et reçu par le curateur public de celui-ci.

## Recouvrement de l'indemnité

Lorsqu'un travailleur, ou une personne à sa charge, reçoit une indemnité à laquelle il n'a pas droit ou que l'indemnité dépasse le montant auquel il a droit, la CSTIT peut :

- tenter de recouvrer le montant versé en trop directement auprès du travailleur ou de la personne à sa charge;

- déduire des paiements à venir le montant versé en trop; ou
- décider de ne pas recouvrer le paiement versé en trop, sur recommandation de la vice-présidente des Services aux intervenants et sous réserve de l'approbation du Conseil de gouvernance.

La CSTIT étudie toute proposition raisonnable de remboursement formulée par le travailleur ou la personne à sa charge. Elle peut accepter les déductions des paiements à venir, les remboursements directs en totalité, ainsi que les paiements échelonnés.

## Cessation d'une indemnité de remplacement du revenu

La CSTIT continuera de verser une indemnité de remplacement du revenu au travailleur blessé admissible à l'indemnité jusqu'à ce que :

- le travailleur reprenne le travail de façon sécuritaire conformément à la politique 04.14, Retour au travail;
- la CSTIT conclut que le travailleur est apte à reprendre de façon sécuritaire un travail adéquat; ou
- le travailleur s'est inscrit à un programme de réadaptation professionnelle approuvé par la CSTIT, auquel cas il sera admissible à la poursuite de l'indemnisation, comme l'énoncent les politiques 05.01, Droit à la réadaptation professionnelle, et 05.05, Allocations et subventions de réadaptation professionnelle.

Le travailleur a droit à une indemnité de remplacement du revenu, calculée conformément à la politique 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité, jusqu'à ce que l'une des conditions ci-dessus soit satisfaite.

Si un travailleur blessé, qui a droit à une indemnité de remplacement du revenu, atteint le rétablissement médical maximal (RMM) pour sa blessure ou sa maladie indemnisable, il sera aiguillé en vue d'une évaluation de la déficience médicale permanente, ainsi que l'énoncent les politiques 06.01, Droit à une pension, et 06.03, Calcul de l'indemnité pour déficience. Avoir atteint le RMM n'est pas, en soi, une raison suffisante pour mettre fin à l'indemnité de remplacement de revenu du demandeur.

## Arrêt, suspension ou réduction de l'indemnité pour défaut du travailleur d'atténuer son incapacité

### *Généralités*

Le travailleur est tenu de coopérer pleinement à son rétablissement en prenant toutes les mesures raisonnables pour réduire son incapacité. Il doit de plus respecter les exigences de la CSTIT en matière de réadaptation professionnelle.

La CSTIT peut exiger qu'un travailleur blessé :

- fournisse les renseignements nécessaires à l'évaluation de la demande;
- se soumette à des examens médicaux, à la suite des traitements prescrits;
- ait recours au fournisseur de soins de santé le plus près;
- ait recours à un fournisseur de soins de santé différent si cela contribue à son rétablissement.

Si un demandeur néglige de se conformer à l'une des exigences susmentionnées, la CSTIT lui servira un avis écrit. La CSTIT informe le demandeur des mesures qu'il doit prendre pour répondre à ces exigences, le délai à l'intérieur duquel les mesures doivent être menées à bien et les conséquences qui résulteront à ne pas se conformer. La CSTIT peut réduire l'indemnité ou suspendre ou arrêter l'indemnisation d'un travailleur si celui-ci omet de son propre gré de respecter ces exigences.

Le choix du ou des types d'indemnités qui peuvent faire l'objet d'une suspension, d'une réduction ou d'un arrêt est discrétionnaire et déterminé par la CSTIT au besoin et proportionnellement à la mesure dans laquelle le demandeur ne s'est pas conformé. La CSTIT peut rétablir l'indemnité si le travailleur se soumet à ses exigences. Toute réduction, suspension ou résiliation de l'indemnité d'un travailleur se fait conformément à l'article 142 des *Lois*.

### *Déplacements et déménagements à l'extérieur du Canada*

La CSTIT s'attend à ce que l'aide médicale soit obtenue au Canada, et il se peut donc que l'indemnité soit suspendue si un travailleur voyage ou déménage à l'extérieur du pays alors que des soins médicaux constants sont requis.

La CSTIT pourrait couvrir les frais d'une aide médicale obtenue à l'extérieur du Canada au cas par cas, ainsi que le précise la politique 04.02, Aide médicale et coûts connexes.

Un travailleur qui n'a plus besoin de soins médicaux constants au Canada peut quitter le pays avec approbation préalable de la CSTIT et continuer de recevoir une indemnité.

## Arrêt ou réduction de l'indemnité en raison de fausses déclarations

La CSTIT peut mettre fin à l'indemnité d'un travailleur si celui-ci a fait à la CSTIT de fausses déclarations concernant sa situation d'emploi, par exemple s'il occupe un emploi et n'en a pas informé la CSTIT. En pareil cas, l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur n'a pas droit sera arrêtée et la CSTIT s'efforcera de recouvrer tout trop-payé de l'indemnité de remplacement du revenu versé au demandeur.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

Un demandeur peut voir son indemnité réduite ou résiliée si la CSTIT découvre une preuve démontrant la présence d'activités frauduleuses ou de simulation. Un travailleur est jugé en train de simuler s'il se présente délibérément et faussement comme atteint d'une incapacité ou d'une déficience, ou s'il en simule la gravité. Si la CSTIT découvrait qu'un travailleur simule, l'arrêt ou la réduction de son indemnité dépendrait de la conclusion que le travailleur n'avait pas droit à l'indemnité qu'il a reçue ou, du moins, pas dans la mesure où il le prétendait. En pareil cas, la CSTIT peut, à sa discrétion, établir dans quelle mesure le demandeur aurait, le cas échéant, encore droit à une éventuelle indemnité courante.

Si la CSTIT découvre qu'un travailleur présente de façon totalement erronée son incapacité ou sa déficience (c.-à-d. qu'il n'a aucune incapacité ni déficience, ou qu'il ne s'agit pas d'un incident lié au travail), il peut y avoir arrêt total de l'indemnité, y compris l'aide médicale et l'indemnité de remplacement du revenu.

Si la CSTIT découvre qu'un travailleur fait de fausses déclarations sur l'ampleur de son incapacité ou de sa déficience (c.-à-d. que l'incapacité ou la déficience n'est pas aussi grave qu'il le prétend), la réduction ou l'interruption de son indemnité doit être raisonnablement liée à des éléments de preuve de nature médicale et à la gravité de la fausse déclaration.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 10, 12, 15, 35, 54 et 142<br>Paragraphe 1(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 10, 12, 15, 35, 54 et 142<br>Paragraphe 1(1) |
| *Loi sur les services correctionnels* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut | En entier |
| *Lois sur les biens insaisissables* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut | En entier |
| *Lois sur l'exécution des ordonnances alimentaires* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut | En entier |
| *Lois sur la santé mentale* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut | En entier |

| | |
|---|---|
| *Loi de l'impôt sur le revenu* du gouvernement du Canada | En entier |
| *Loi sur la taxe d'accise* du gouvernement du Canada | En entier |
| *Régime de pensions du Canada* du gouvernement du Canada | En entier |
| *Loi sur l'assurance-emploi* du gouvernement du Canada | En entier |

Protocole d'entente relatif à l'administration des avis de saisie-arrêt signifiés à la CSTIT entre l'Agence des douanes et du revenu du Canada (désormais l'Agence du revenu du Canada) et la CSTIT des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (2013)

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.05 | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité pour incapacité |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 06.02 | Conversions de pensions et avances |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité pour déficience |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.01 (2 janvier 2020) | Paiement de l'indemnité (modification non substantielle) |
| Politique 04.01 (14 juillet 2017) | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.01 (5 juin 2012) | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.01 (25 mars 2010) | Paiement de l'indemnité – modification non substantielle |
| Politique 04.01 (24 nov. 2009) | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.09 (31 mars 2008) | Incapacité non liée au travail |
| Politique 04.01 (1er avril 2008) | Paiement de l'indemnité (modification non substantielle; nouvelles *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 04.01 (31 août 2001) | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.01 (7 déc. 2000) | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.01 (21 janv. 1998) | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.01 (1er janv. 1996) | Paiement de l'indemnité |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

| | |
|---|---|
| Politique 20-01-13 (10 sept. 1993) | Compensation Advances by Employer |
| Politique 20-01-14 (10 sept. 1993) | Assignment of Compensation |
| Politique 20-01-15 (10 sept. 1993) | Trustees |
| Politique 20-01-16 (10 sept. 1993) | Recovery of Overpayments |
| Politique 20-01-17 (10 sept. 1993) | Incarcerated Workers-Federal |
| Politique 20-01-18 (10 sept. 1993) | Incarcerated Workers-Territorial |
| Politique 20-01-19 (10 sept. 1993) | Reduction or Suspension of Benefits |
| Politique 20-01-29 (Déc. 1981) | Court Order |
| Politique 20-02-14 (Déc. 1981) | Leaving Canada |

_____

Président du Conseil de gouvernance

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# AIDE MÉDICALE ET FRAIS CONNEXES

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) fournit une aide médicale ou en assume les frais si elle la juge raisonnablement nécessaire pour diagnostiquer ou traiter une blessure ou une maladie liée au travail au moment où celle-ci survient et pendant toute la période d'incapacité ou de déficience. La CSTIT prend également en charge certains frais associés à la prestation de l'aide médicale (p. ex. transport, subsistance, accompagnement et traduction/interprétation), conformément aux *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, au Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs et à ses propres politiques.

## Définitions

| | |
|---|---|
| Aide médicale : | a) Les médicaments, dispositifs médicaux, soins médicaux, soins dentaires, chirurgies, soins psychiatriques, traitements psychologiques, soins de réadaptation physique et autres services de santé fournis par un fournisseur de soins de santé ou un établissement de soins de santé<br>b) Le transport d'un travailleur blessé ou malade pour lui permettre de recevoir de l'aide médicale<br>c) Les autres traitements visant à favoriser la convalescence d'un travailleur blessé ou malade, ou à atténuer l'incapacité ou la déficience<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Allocation de subsistance : | Allocation fournie par la CSTIT pour couvrir les coûts de repas, de dépenses diverses et de l'hébergement, commercial ou non, lors de déplacements effectués vers un lieu autre que celui de résidence afin de recevoir de l'aide médicale<br>Paragraphe 6 du Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs |
| Établissement de soins de santé : | Établissement de santé au sens de la *Loi sur l'assurance-hospitalisation et l'administration des services de santé et des services sociaux* et tout autre établissement reconnu par la Commission comme |

| | |
|---|---|
| | assurant la prestation d'un programme ou d'un service de santé<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Incapacité : | État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Omission délibérée : | Fait de manquer à une obligation en toute connaissance de cause<br>Une action ou omission délibérée possède un caractère intentionnel et n'est pas le fruit de circonstances exceptionnelles. |
| Référent ou propriétaire de la demande d'indemnisation : | Personne à la CSTIT chargée de gérer la demande d'indemnisation d'un travailleur ou de se prononcer sur celle-ci |

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT fournit une aide médicale ou en assume les frais si elle la juge raisonnablement nécessaire pour diagnostiquer ou traiter une blessure ou une maladie liée au travail. Le travailleur doit bénéficier de l'aide médicale à compter du moment où il subit la blessure

ou contracte la maladie et tout au long de la période d'incapacité ou de déficience qui s'ensuit.

La CSTIT tranche toutes les questions ayant trait à la nécessité, à la nature, au montant et au caractère suffisant de l'aide médicale qu'elle fournit travailleur ou dont elle assume les frais. Elle décide en outre du mode de prestation de cette aide et du moment de sa prestation.

Les fournisseurs de soins de santé doivent remettre à la CSTIT un rapport complet ainsi que les documents pertinents, dont un formulaire d'évaluation des capacités fonctionnelles, dans les trois jours suivant celui où ils se sont occupés du travailleur blessé. Ce rapport doit être suffisamment étoffé pour permettre à la CSTIT de s'acquitter de l'obligation qui lui incombe, en vertu de la loi, de se prononcer sur l'ensemble des questions afférentes à la prestation de l'aide médicale.

Le versement de l'aide médicale par la CSTIT ne constitue pas en soi l'acceptation d'une demande d'indemnisation.

La CSTIT met à disposition ou prend en charge l'aide médicale dans le respect des politiques en la matière.

## Paiement des fournisseurs de soins de santé

### *Médecins*

Aux Territoires du Nord-Ouest, le paiement des soins médicaux fournis par les médecins se fait en accord avec le barème d'honoraires négocié entre l'Association des médecins des Territoires du Nord-Ouest et le ministère de la Santé et des Services sociaux des Territoires du Nord-Ouest. Les médecins perçoivent également des honoraires pour la production de rapports, dont le montant a été négocié entre la CSTIT et l'Association des médecins des Territoires du Nord-Ouest, puis approuvé par le Conseil de gouvernance. Ailleurs au Canada, la CSTIT règle les soins médicaux fournis par les médecins au montant facturé par ces derniers.

### *Autres fournisseurs de soins de santé*

La CSTIT règle généralement les soins médicaux assurés par les médecins au montant facturé par ces derniers, à moins qu'il n'existe un barème ou une convention d'honoraires pour le soin ou le service en question. La CSTIT peut négocier les barèmes d'honoraires avec les fournisseurs de soins de santé.

Lorsque la CSTIT autorise la prestation de soins à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, ces soins sont assurés et réglés à un tarif que la CSTIT juge adapté et raisonnable (c.-à-d. au montant que la commission des accidents du travail de cette province ou de ce territoire accepterait de prendre en charge pour un soin ou un service identique ou similaire).

### *Retard de facturation*

Les fournisseurs de soins de santé doivent également verser un acompte dans l'année suivant la prestation d'un service à un travailleur blessé. La CSTIT ne prend pas en charge l'aide médicale lorsque la facture est soumise plus de douze mois après la prestation du service, sauf si le fournisseur justifie son retard de facturation et que la CSTIT juge son motif acceptable. Si la CSTIT décide de régler la facture en retard, elle peut retrancher 25 % du montant initial à sa discrétion.

## Soins prodigués à l'extérieur du Canada

La CSTIT s'attend à ce que les travailleurs obtiennent l'aide médicale au Canada pour une blessure ou une maladie indemnisable. Elle peut cependant déterminer au cas par cas s'il est raisonnablement nécessaire qu'un travailleur obtienne une aide médicale à l'étranger.
L'autorisation préalable de la CSTIT n'est pas requise pour les soins médicaux d'urgence. Le demandeur doit communiquer avec son référent pour connaître la marche à suivre pour tout autre soin médical, et ce, dans les plus brefs délais après avoir obtenu les soins médicaux d'urgence.

## Paiement de l'aide médicale en cas de refus de la demande

Si la CSTIT rejette la demande d'un travailleur après que celui-ci ait été examiné par un fournisseur de soins de santé ou ait séjourné dans un établissement de soins de santé, elle prend uniquement en charge les frais réputés nécessaires pour déterminer l'admissibilité de la demande, notamment les honoraires relatifs à la production d'un rapport et à l'examen.

## Autopsie

En cas de décès d'un travailleur, la CSTIT prend en charge le coût de l'autopsie lorsque celle-ci est nécessaire pour établir la cause du décès et déterminer s'il ouvre droit à une indemnisation.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**AIDE MÉDICALE ET FRAIS CONNEXES**

## Accompagnateurs

La CSTIT peut prendre en charge le coût d'un accompagnateur dans le cas où sa présence auprès d'un travailleur serait nécessaire pour des raisons médicales ou juridiques, ou pour tout autre motif, y compris dans les cas où :

- la gravité du trouble médical ou la procédure le justifient;
- la législation provinciale ou territoriale exige qu'un parent ou un tuteur donne son consentement pour les soins médicaux;
- une personne doit accompagner le travailleur blessé pour apprendre à prodiguer les soins et les traitements à domicile;
- des barrières linguistiques ou culturelles le justifient.

Le référent se réserve le droit d'autoriser un accompagnateur dans d'autres circonstances atténuantes selon le bien-fondé de la demande.

La CSTIT prend en charge les frais de transport des accompagnateurs et leur verse une allocation de subsistance conformément au Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs en vigueur au moment de l'admissibilité, à l'exception des accompagnateurs professionnels auxquels la CSTIT réglera le montant facturé. La CSTIT peut recouvrer une partie ou l'intégralité des frais si elle dispose d'éléments démontrant que l'accompagnateur a manqué aux obligations visées dans son contrat d'accompagnement (p. ex. omission d'accompagner le travailleur aux rendez-vous ou durant la période postopératoire, alors que cela est nécessaire sur le plan médical).

La CSTIT peut, selon le cas, indemniser un accompagnateur professionnel pour des raisons médicales ou un accompagnateur non professionnel pour des raisons juridiques. Les personnes à charge sont tenues de se déplacer avec un accompagnateur.

## Paiement des frais de transport

### *Par l'employeur*

L'employeur doit assurer le transport du travailleur accidenté entre le lieu où la blessure est survenue et l'hôpital le plus proche ou un établissement de soins de santé approprié. Il doit également prendre en charge les frais liés à l'évacuation médicale du travailleur en vue des premiers soins.

Lorsqu'un employeur ne peut assurer le transport depuis le lieu de l'accident, le travailleur accidenté peut recourir à n'importe quel moyen de transport si cela est nécessaire sur le plan médical. La CSTIT règle ces frais dans un premier temps si son conseiller médical estime que la situation est suffisamment urgente pour justifier une

évacuation médicale immédiate. La CSTIT recouvre ces frais auprès de l'employeur soit par voie de remboursement soit en les imputant au compte de l'employeur.

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement du fournisseur de soins de santé à qui il a demandé de se rendre sur le lieu de l'accident plutôt que de transporter lui-même le travailleur accidenté auprès de ce dernier.

### *Par la CSTIT*

Si un médecin ou une infirmière praticienne estime que le travailleur doit recevoir des soins complémentaires dans un autre établissement après avoir été examiné à l'hôpital, la CSTIT prend en charge les frais d'évacuation médicale vers l'établissement approprié le plus proche.

Une fois que l'évacuation médicale a eu lieu, que le travailleur a obtenu les soins nécessaires et que l'établissement lui a donné congé, la CSTIT peut le renvoyer sur le chantier ou à son domicile, selon son état de santé. Si un travailleur décide de retourner à son domicile plutôt que de se rendre sur le chantier, la CSTIT prendra en charge ses frais de transport jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait fallu engager pour ramener le travailleur.

Si le travailleur est apte à reprendre le travail, mais qu'il choisit de ne pas retourner sur le chantier, il devra rentrer chez lui à ses frais.

Si un travailleur blessé qui est dans l'incapacité de travailler fait l'objet de soins médicaux et souhaite retourner à son domicile, le référent autorise la prise en charge des frais de transport si :

- le médecin traitant autorise ce déplacement;
- le référent obtient l'assurance que le travailleur continuera de recevoir des soins par un fournisseur de soins de santé approprié;
- le coût total des frais de transport ne dépasse pas le coût total de l'allocation de subsistance prévue, logement compris, conformément au Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs.

Un travailleur blessé contraint de rester dans un hôpital ou tout autre établissement de soins situé en dehors de sa collectivité d'origine pendant une longue période peut demander que la CSTIT prenne en charge les frais de transport des membres de sa famille qui viennent lui rendre visite (ou d'autres proches en l'absence de famille). Le gestionnaire de cas identifie les visiteurs susceptibles de rendre visite au travailleur blessé et autorise le nombre et la durée des visites. Les visiteurs ont droit à la même allocation de subsistance que le travailleur blessé. En plus des cas le justifiant sur le plan médical,

cette demande peut être satisfaite dans le souci de préserver le moral du travailleur et de faciliter son rétablissement.

Un travailleur contraint de rester dans un hôpital ou tout autre établissement de soins et à qui il est pronostiqué une longue convalescence peut demander à être relogé dans un hôpital situé dans sa collectivité d'origine ou à proximité de celle-ci. Dans le souci de préserver le moral du travailleur et de faciliter son rétablissement, la CSTIT prend en charge les frais de transport si le médecin traitant, ou l'infirmière ou l'infirmier praticien, autorisent le plan de déplacement du travailleur et prépare son admission au sein de l'hôpital désigné.

Dans tous les cas susvisés, le référent veille à ce que les moyens de transport les plus économiques soient utilisés (c.-à-d. choix du mode de transport et trajet emprunté).

Lorsqu'un travailleur modifie un déplacement réservé par la CSTIT et que cette modification entraîne une augmentation de coût, le référent examine les raisons qui ont conduit le travailleur à faire cette modification. Si l'enquête montre que la modification était nécessaire en raison d'une urgence ou d'une circonstance inévitable, aucune mesure ne sera prise. Si la modification était le fruit d'une préférence personnelle du travailleur, celui-ci devra rembourser à la CSTIT le coût additionnel.

Lorsque la CSTIT demande à un travailleur de se rendre à l'extérieur de sa collectivité pour subir un examen ou recevoir des soins médicaux, le travailleur doit emprunter l'itinéraire le plus direct et utiliser le moyen de transport le plus économique possible. Exception faite des situations d'urgence, la CSTIT doit d'abord donner son autorisation avant que le travailleur se rende dans une autre province ou un autre territoire pour y recevoir une aide médicale.

### *Limites applicables au paiement des frais de transport par la CSTIT*

La CSTIT ne prend habituellement pas en charge les frais de transport lorsque l'examen ou les soins médicaux ont lieu dans un rayon de 50 kilomètres du domicile du travailleur (dans un sens ou l'autre), sauf dans les situations où le travailleur est contraint de se déplacer en ambulance ou que le référent a autorisé au préalable le travailleur à se déplacer, tous frais payés, dans un rayon de 50 kilomètres.

La CSTIT prend en charge les frais de transport du travailleur lorsque la prestation de l'aide médicale a lieu à plus de 50 kilomètres de son domicile, en fonction des taux fixés dans le Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**AIDE MÉDICALE ET FRAIS CONNEXES**

## Allocation de subsistance

La CSTIT verse une allocation de subsistance au travailleur lorsque celui-ci est contraint de quitter sa collectivité d'origine pour obtenir une aide médicale en raison d'une blessure liée au travail. La CSTIT verse l'allocation de subsistance uniquement lorsqu'elle demande au demandeur de se rendre dans un lieu autre 1) que sa collectivité d'origine ou 2) qu'un lieu avec lequel il entretient un lien. « Entretenir un lien » s'entend du fait de vivre dans un lieu particulier de manière permanente ou semi-permanente, ce qui peut être prouvé au moyen d'un justificatif de location, d'une attestation de paiements hypothécaires, d'une facture de services publics ou de toute autre preuve de résidence. La preuve doit montrer de façon crédible et fiable le lien entretenu avec le lieu de résidence.

La CSTIT ne verse pas d'allocation de subsistance :

- lorsque le travailleur choisit de se rendre dans un lieu autre que celui autorisé par la CSTIT pour y recevoir des soins ou y passer sa convalescence;
- lorsque la CSTIT prend en charge l'hébergement et la restauration du travailleur dans un hôpital ou tout autre établissement de soins.

Si la CSTIT prend les dispositions nécessaires pour le logement et les repas des travailleurs ou des autres visiteurs autorisés, l'allocation de subsistance connexe est versée conformément au Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs.

Les allocations de subsistance sont soumises aux modalités énoncées à l'Annexe 1 de la présente politique.

## Remplacement des vêtements

Le référent peut autoriser les frais associés au remplacement ou à la réparation de vêtements détruits ou abîmés lors d'un accident du travail indemnisable.

Pour être indemnisé pour des vêtements abîmés ou détruits, le travailleur doit remplacer ou faire réparer ceux-ci, puis présenter les reçus détaillés à la CSTIT.

La CSTIT ne prend pas en charge les frais découlant de la perte de bijoux et accessoires, ceux-ci n'étant pas considérés comme des vêtements. Elle autorise cependant le remplacement de lunettes abîmées lors d'un accident du travail conformément à la politique 04.08, Dispositifs médicaux, ainsi que le remplacement de prothèses dentaires conformément à la politique 04.05, Soins dentaires.

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## AIDE MÉDICALE ET FRAIS CONNEXES

### Blessures consécutives aux soins médicaux ou à l'aide médicale

Un travailleur peut être indemnisé si les soins qui lui sont procurés pour un accident du travail ou une maladie professionnelle indemnisable occasionnent une seconde blessure, une seconde maladie ou un décès, ou si le travailleur subit une seconde blessure, contracte une seconde maladie ou décède alors qu'il se rend vers un lieu à des fins médicales, à la demande de la CSTIT.

Les décisions liées à l'acceptation des secondes blessures sont prises en accord avec les principes visés aux politiques 03.02, Droit à l'indemnisation, et 03.03, Du fait et au cours de l'emploi.

### Omission d'aller à un rendez-vous

L'omission délibérée de se présenter à un rendez-vous ou à un examen médical obligatoire, de même que l'omission délibérée de se conformer à un avis de défaut d'atténuation de l'incapacité obligeant le travailleur à se présenter à un rendez-vous médical, entraînera la réduction, la suspension ou la résiliation de l'indemnité du travailleur, conformément à la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

Si le travailleur omet de se présenter à un rendez-vous ou à un examen médical sans raison valable, les frais engagés (p. ex. frais de transport, allocations de subsistance, honoraires d'examen) seront considérés comme des paiements excédentaires que la CSTIT pourra recouvrer auprès du travailleur.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 17; 18; 19; 20; 25; 28; 30; 32; 36; 47<br>Paragraphes 29(1); 34(1)(2)(3); 141(1)(5); 142(2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 17; 18; 19; 20; 25; 28; 30; 32; 36; 47<br>Paragraphes 29(1); 34(1)(2)(3); 141(1)(5); 142(2) |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 3; 4; 7<br>Paragraphes 4(2)(3); 5(1)(2); 6(1)(2)(3) |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut : | Articles 3; 4; 7<br>Paragraphes 4(2)(3); 5(1)(2); 6(1)(2)(3) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## AIDE MÉDICALE ET FRAIS CONNEXES

## POLITIQUES CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 04.04 | Traitements complémentaires et de seconde intention |
| Politique 04.05 | Soins dentaires |
| Politique 04.08 | Dispositifs médicaux |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.02 (10 février 2020) | Aide médicale et coûts connexes, modification non substantielle |
| Politique 04.02 (13 juin 2019) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (3 décembre 2014) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (16 mars 2008) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (31 mars 2008) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (16 septembre 2004) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (10 avril 2003) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (1er janvier 2004) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (15 février 2002) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (31 août 2001) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (1er avril 1999) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (18 novembre 1998) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (20 septembre 1996) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 04.02 (1er janvier 1996) | Paiement de l'aide médicale |
| Politique 20-02-42 (décembre 1981) | Remplacement des vêtements |
| Politique 20-04-06 (10 septembre 1993) | Critères ouvrant droit à l'indemnisation |
| Politique 20-04-07 (décembre 1981) | Frais de déplacement et dépenses connexes |
| Politique 20-04-08 (10 septembre 1993) | Accompagnateurs |
| Politique 20-04-10 (10 septembre 1993) | Honoraires des soins |
| Politique 20-04-21 | Allocation de subsistance |
| Règlement C-11 (27 novembre 1978) | Taux de paiement pour l'aide médicale |
| Règlement C-18 (9 novembre 1979) | Remplacement des vêtements |
| Règlement C-19 (20 novembre 1979) | Remplacement des vêtements |
| Procédure opérationnelle 20-05-07 (décembre 1981) | Frais de déplacement et dépenses connexes |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## AIDE MÉDICALE ET FRAIS CONNEXES

## ANNEXE 1

Les travailleurs sont généralement amenés à manger avant leur départ ou après leur arrivée à leur domicile ou à leur chantier.

Aucun remboursement n'est versé lorsque le départ du travailleur de sa collectivité d'origine :

- ne l'empêche pas de déjeuner chez lui entre 6 h 30 et 8 h 30;
- intervient après 13 h 30 et lui laisse de temps de dîner chez lui;
- intervient après 18 h 30 et lui laisse de temps de souper chez lui.

Aucun remboursement n'est versé lorsque le retour du travailleur dans sa collectivité d'origine :

- intervient avant 7 h 30 et lui laisse le temps de déjeuner chez lui;
- intervient avant 12 h 30 et lui laisse de temps de dîner chez lui;
- intervient avant 18 h 30 et lui laisse de temps de souper chez lui.

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# CHOIX ET CHANGEMENT DE FOURNISSEUR DE SOINS DE SANTÉ

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), le travailleur blessé et les fournisseurs de soins de santé travaillent en collaboration en vue d'élaborer un plan de traitement auquel ils prendront part. Celui-ci est établi en fonction des preuves médicales disponibles et des meilleures pratiques médicales en vigueur, et ce, dans le but de favoriser le rétablissement du travailleur d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

La présente politique décrit comment le travailleur choisit un fournisseur de soins de santé ainsi que la manière dont la CSTIT ou lui peut s'y prendre pour changer de fournisseur en cours de traitement.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Preuve médicale : | Renseignement de nature médicale relatif à l'état de santé et au traitement du travailleur |

## POLITIQUE

### Choix du fournisseur de soins de santé

Tout travailleur doit consulter un fournisseur de soins de santé lorsqu'il subit une blessure ou est atteint d'une maladie du fait ou au cours de son emploi. Le premier fournisseur de soins de santé qu'un travailleur consultera doit être celui jugé approprié qui est le plus proche possible. Si plus d'un fournisseur répondant à ce critère est disponible dans un rayon raisonnable, le travailleur peut choisir celui qu'il préfère parmi ceux-ci.

Dans la majorité des cas, la CSTIT accepte les fournisseurs de soins de santé choisis par le travailleur. Cependant, il peut arriver que la CSTIT refuse le fournisseur choisi par le travailleur si ce fournisseur a déjà nui ou volontairement omis de coopérer au

rétablissement d'un travailleur. Dans ces cas, la CSTIT informera le travailleur de la situation et l'aidera à choisir un fournisseur de soins de santé qui coopérera à son rétablissement.

Lorsque le travailleur a choisi son premier fournisseur de soins de santé, tout changement subséquent de fournisseur doit être autorisé par la CSTIT afin que les coûts afférents soient assurés.

La CSTIT est consciente que, si un travailleur cherche des soins médicaux d'urgence à la suite d'une blessure ou d'une maladie, ses besoins immédiats en matière de soins de santé peuvent l'empêcher de choisir le fournisseur le plus proche ou le plus approprié pour des soins continus. Dans la majorité de ces cas, les travailleurs prendront habituellement des rendez-vous de suivi avec un autre professionnel des soins de santé que celui qui leur a fourni un traitement immédiat ou d'urgence. Par conséquent, les travailleurs sont réputés faire leur premier choix de professionnel de la santé lorsqu'ils obtiennent un traitement subséquent à un traitement immédiat ou d'urgence.

De plus, la CSTIT est consciente que les travailleurs sont parfois dans l'impossibilité de voir le même médecin en raison de circonstances indépendantes de leur volonté, par exemple s'ils vivent dans un endroit éloigné ou s'ils n'ont pas un accès permanent à un médecin de famille. Dans ces circonstances, le travailleur peut consulter un fournisseur de soins de santé approprié auquel il a accès.

## Changement du fournisseur de soins de santé

### *Changement exigé par la CSTIT*

La CSTIT peut exiger qu'un travailleur blessé change de fournisseur de soins de santé si celui-ci ne contribue pas ou nuit au rétablissement du travailleur.

Si tel est le cas et si elle estime nécessaire le changement de fournisseur de soins de santé, la CSTIT en informera à la fois le travailleur et le fournisseur, par écrit.

Si le travailleur ne coopère pas lorsque la CSTIT lui demande de consulter un fournisseur de soins de santé et de suivre ses conseils, la Commission peut ne pas payer les coûts associés à l'aide médicale fournie. Il est possible que l'aide médicale ne soit pas couverte s'il est établi que le travailleur néglige de prendre des mesures raisonnables pour atténuer son incapacité ou qu'il omet délibérément de coopérer à l'élaboration de son plan de traitement.

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# CHOIX ET CHANGEMENT DE FOURNISSEUR DE SOINS DE SANTÉ

### *Changement demandé par le travailleur*

Un travailleur peut demander un changement de fournisseur de soins de santé s'il craint que celui-ci n'aide pas ou nuise à son rétablissement. La CSTIT décidera s'il y a lieu d'accepter ou non la demande du travailleur de changer de fournisseur de soins de santé et si les coûts liés au nouveau fournisseur et au plan de traitement établi seront couverts.

Les Services des réclamations de la CSTIT étudient dans son ensemble l'efficacité du plan de traitement d'un travailleur et peuvent consulter le conseiller médical ou l'infirmier conseiller/l'infirmière conseillère de la CSTIT avant d'autoriser le changement de fournisseur de soins de santé. La CSTIT n'acceptera pas la demande d'un travailleur si elle juge que le changement de fournisseur de soins de santé est inutile ou inapproprié.

La CSTIT avisera le travailleur, par écrit, de la décision qu'elle a prise à l'égard de sa demande de changement de fournisseur de soins de santé. Elle en informera également le fournisseur par écrit si elle approuve le changement et que la demande du travailleur le concerne.

Un travailleur dont la demande est refusée par la CSTIT peut continuer de consulter un fournisseur de soins de santé de son choix, mais la Commission pourrait ne pas accepter les rapports médicaux ou autres renseignements provenant de ce fournisseur.

## Suspension de l'indemnité

La CSTIT peut suspendre une partie ou la totalité de l'indemnité d'un travailleur qui refuse de se rendre aux examens médicaux requis, de respecter le plan de traitement ou de se conformer au changement de fournisseur de soins de santé qu'elle exige. La CSTIT peut rétablir l'indemnité si le travailleur se soumet à ses exigences.

Si la CSTIT compte suspendre l'indemnité d'un travailleur, elle lui fournira un avis écrit avant la suspension afin de lui offrir la possibilité de se conformer à sa demande. Dans l'avis écrit fourni seront précisés les mesures requises du travail, le délai que la CSTIT juge raisonnable pour que le travailleur se conforme ainsi que les mesures que la Commission prendra si le travailleur ne se conforme pas. Toute réduction, suspension ou résiliation de l'indemnité d'un travailleur se fait conformément à l'article 142 des *Lois*.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# CHOIX ET CHANGEMENT DE FOURNISSEUR DE SOINS DE SANTÉ

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 33 et 35<br>Paragraphes 24(1), 34(1), 34(3) et 142(2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 33 et 35<br>Paragraphes 24(1), 34(1), 34(3) et 142(2) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.05 | Soins dentaires |
| Politique 04.04 | Traitements complémentaires et de deuxième intention |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.03 (14 juin 2017) | Choix et changement de fournisseur de soins de santé |
| Politique 04.03 (12 sept. 2013) | Choix et changement de fournisseur de soins de santé |
| Politique 04.03 (15 juin 2010) | Choix et changement de fournisseur de soins de santé |
| Politique 04.03 (16 sept. 2004) | Choix et changement de fournisseur de soins de santé |
| Politique 04.03 (1er avril 2008) | Modification non substantielle (nouvelles *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 04.03 (1er avril 1999) | Choice of Physician or Other Qualified Practitioner |
| Politique 04.03 (1er janv. 1996) | Choice and Change of Physician or Other Qualified Practitioner |
| Politique 20-04-02 (10 sept. 1993) | Choice and Change of Physician |

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TRAITEMENTS COMPLÉMENTAIRES ET DE SECONDE INTENTION

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) indemnise les travailleurs qui reçoivent une aide médicale qu'elle juge nécessaire dans le contexte du diagnostic et du traitement des effets persistants d'une blessure ou d'une maladie professionnelle. La CSTIT reconnaît cinq traitements complémentaires et de seconde intention pouvant contribuer au rétablissement d'un travailleur, soit :

- l'acupuncture;
- la chiropratique;
- la massothérapie;
- la physiothérapie;
- l'ergothérapie.

D'autres traitements complémentaires ou de seconde intention peuvent être autorisés à la discrétion du gestionnaire des Services des réclamations, au cas par cas.

La présente politique décrit les qualifications requises des praticiens ainsi que le moment auquel le travailleur peut accéder à ces traitements.

## DÉFINITIONS

Acupuncture : Forme de médecine qui consiste à introduire des aiguilles spéciales dans la peau en des points précis du corps afin de procurer un effet thérapeutique. L'acupuncture est utilisée pour favoriser la guérison naturelle, rehausser l'humeur, accroître le niveau d'énergie, réduire ou soulager la douleur, et améliorer le fonctionnement des zones du corps touchées.

Aide médicale : « S'entend notamment de ce qui suit :

a) les médicaments, dispositifs médicaux, soins médicaux, soins dentaires, chirurgies, soins psychiatriques, traitements psychologiques, soins de réadaptation physique et autres services de santé fournis par un pourvoyeur de soins de santé ou un établissement de soins de santé;
b) le transport d'un travailleur blessé ou malade pour lui permettre de recevoir de l'aide médicale;
c) les autres traitements visant à favoriser la convalescence d'un travailleur blessé ou

| | |
|---|---|
| | malade, ou à atténuer les effets de son incapacité ou de sa déficience. » (Paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Chiropratique : | Manipulation et ajustement des structures corporelles, comme la colonne vertébrale, ayant pour but de soulager la pression exercée sur les nerfs en raison du déplacement d'un élément de la colonne vertébrale |
| Conseiller médical : | Médecin désigné par la CSTIT pour donner des avis et conseils médicaux aux employés de la CSTIT en ce qui a trait à la blessure corporelle ou à la maladie d'un travailleur |
| Ergothérapie : | Art et science qui consistent à amener le sujet à s'investir dans sa vie quotidienne par l'entremise des activités de tous les jours. Les ergothérapeutes suivent une approche systématique fondée sur des éléments de preuve et un raisonnement professionnel en vue d'amener une personne à développer des moyens de reconnaître les activités de la vie quotidienne et d'y prendre part. |
| Fournisseur de soins de santé : | « Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue et quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission » (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Massothérapie : | Évaluation des tissus mous et des articulations du corps, et traitement et prévention des dysfonctions physiques et des douleurs des tissus mous et des articulations, au moyen de manipulations pour développer, maintenir, restaurer ou accroître la fonction physique, ou pour soulager la douleur et promouvoir la santé |

| | |
|---|---|
| Médecin : | « Personne légalement habilitée à exercer la médecine là où elle l'exerce » (Paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Physiothérapie : | Pratique qui consiste à restaurer, à maintenir et à optimiser la force, la fonction, le mouvement et le bien-être général. Les physiothérapeutes utilisent aussi bien leurs connaissances du corps humain que leurs compétences cliniques et pratiques pour évaluer les patients, poser des diagnostics et traiter les symptômes des blessures et des incapacités. |

## POLITIQUE

Tous les traitements complémentaires et de seconde intention sont pris en charge par la CSTIT en vertu de la politique 04.02 (« Paiement de l'aide médicale »).

### Acupuncture

*Qualifications du fournisseur de soins de santé*

La CSTIT reconnaît la compétence des acupuncteurs qui ont terminé avec succès un programme approuvé ou offert par l'Institut de la Fondation d'acupuncture du Canada.

*Accès aux traitements*

La CSTIT approuve le paiement des traitements d'acupuncture lorsqu'ils sont recommandés par le fournisseur de soins de santé traitant le travailleur et approuvés par les Services des réclamations. En approuvant les traitements d'acupuncture pour un demandeur, les Services des réclamations indiquent le nombre précis de traitements approuvés et les honoraires établis pour ces traitements. Le conseilleur médical peut revoir la décision et fournir un avis sur la pertinence de l'acupuncture pour le traitement d'une blessure indemnisable.

### Traitements chiropratiques

*Qualifications du fournisseur de soins de santé*

La CSTIT reconnaît la compétence des chiropraticiens qui ont obtenu leur agrément auprès de l'Association chiropratique canadienne et en sont des membres en règle.

*Accès aux traitements*

Le travailleur peut accéder à des traitements chiropratiques directement ou après avoir été orienté vers un chiropraticien par le fournisseur de soins de santé qui le traite. Si le

travailleur accède aux traitements chiropratiques avant l'obtention d'un diagnostic, il doit, pour être admissible au remboursement, être examiné par un médecin et recevoir un diagnostic de la part de celui-ci dans un délai de 30 jours suivant l'accident du travail. Si le chiropraticien et le fournisseur de soins de santé traitant le travailleur n'arrivent pas à s'entendre sur le diagnostic, les Services des réclamations examineront les renseignements et décideront si les traitements du travailleur seront couverts ou non. De plus, il peut être demandé au conseiller médical de passer en revue les renseignements médicaux pertinents et de donner son avis quant à la nécessité de poursuivre ou non les traitements.

Les Services des réclamations peuvent approuver les traitements chiropratiques pendant une période pouvant atteindre six semaines consécutives au cours du traitement initial d'une blessure professionnelle. Les demandes de prolongation de traitements au-delà de six semaines peuvent être examinées par le conseiller médical. Les demandes de prolongation envoyées au conseiller médical doivent décrire clairement la durée exacte de la prolongation, la fréquence ainsi que les résultats attendus des traitements demandés.

Les Services des réclamations peuvent approuver des traitements supplémentaires à des fins de maintien si une déficience demeure une fois que le travailleur a atteint un stade de rétablissement maximal. Le conseiller médical peut examiner les demandes de traitements de maintien envoyées par le fournisseur de soins de santé principal d'un travailleur qu'ont reçues les Services des réclamations, et donner son avis à leur égard.

Les demandes spéciales pour des traitements chiropratiques quotidiens ou des consultations à domicile formulées par le fournisseur de soins de santé principal ou le travailleur doivent être approuvées à l'avance par les Services des réclamations.

## Massothérapie

### *Qualifications du fournisseur de soins de santé*

Aux Territoires du Nord-Ouest, la CSTIT reconnaît la compétence des massothérapeutes qui sont inscrits auprès de la Northwest Territories Massage Therapist Association ou de l'Alliance canadienne des massothérapeutes. Au Nunavut et dans le reste du Canada, les massothérapeutes doivent appartenir soit à l'Alliance canadienne des massothérapeutes, soit à l'ordre des massothérapeutes de la province ou du territoire où ils exercent leur profession, le cas échéant.

La CSTIT peut, au cas par cas, accepter des praticiens qui ne sont pas membres de l'Alliance canadienne des massothérapeutes ou de l'ordre provincial ou territorial des massothérapeutes. Elle peut prendre en considération d'autres praticiens qui démontrent

aux Services des réclamations que leurs compétences répondent aux critères établis par l'Alliance canadienne des massothérapeutes.

### *Accès aux traitements*

La CSTIT prend en charge les traitements de massothérapie lorsqu'ils ont été recommandés par un fournisseur de soins de santé principal et approuvés par les Services des réclamations. Les traitements de massothérapie peuvent durer jusqu'à six semaines consécutives et être aussi fréquents que trois fois par semaine. Les Services des réclamations peuvent approuver une prolongation de services au-delà de six semaines, au cas par cas.

La CSTIT peut approuver des traitements supplémentaires à des fins de maintien si une déficience demeure une fois que le travailleur a atteint un stade de rétablissement maximal. Le conseiller médical peut examiner les demandes de traitements de maintien envoyées par le fournisseur de soins de santé principal d'un travailleur qu'ont reçues les Services des réclamations, et donner son avis à leur égard.

## Physiothérapie et ergothérapie

### *Qualifications du fournisseur de soins de santé*

La CSTIT reconnaît la compétence des physiothérapeutes et des ergothérapeutes qui sont inscrits auprès de l'Association canadienne de physiothérapie ou de l'Association canadienne des ergothérapeutes, respectivement.

### *Accès aux traitements*

Il incombe au fournisseur de soins de santé traitant un travailleur d'établir un plan de traitement approprié, qui peut comprendre une recommandation de consultation en physiothérapie ou en ergothérapie pour une période maximale de six semaines consécutives. Les Services des réclamations peuvent approuver une prolongation de services au-delà de six semaines, au cas par cas.

La CSTIT peut approuver des traitements à des fins de maintien si une déficience demeure une fois que le travailleur a atteint un stade de rétablissement maximal. Le conseiller médical de la CSTIT peut examiner les demandes de traitements de maintien et donner son avis à cet égard.

## Autres traitements complémentaires

La CSTIT peut approuver d'autres traitements complémentaires au cas par cas sous réserve que l'ensemble des conditions suivantes soient réunies :

- le traitement est réputé approprié sur le plan médical ou nécessaire compte tenu des preuves médicales disponibles;

- le traitement est apporté par un fournisseur de soins de santé possédant les qualifications requises dans ce domaine;
- la demande de couverture pour d'autres traitements complémentaires est appuyée par une demande de consultation d'un médecin, d'un spécialiste, ou d'une infirmière ou d'un infirmier praticien lorsqu'aucun médecin ou spécialiste n'est disponible;
- le travailleur a été autorisé sur le plan médical par un médecin ou par le conseiller médical de la CSTIT, et par conséquent, il est réputé apte à suivre tout autre traitement complémentaire. L'évaluation afférente à l'autorisation médicale peut être réalisée par une infirmière ou un infirmier praticien dans les régions où les médecins font défaut.

Les autres traitements complémentaires doivent normalement être limités dans leur portée (par exemple, le nombre précis de traitements et leur durée sont établis en début de traitement); être axés sur la blessure ou la maladie professionnelle en question, et non sur l'hygiène de vie ou la santé en général; et être effectués ou administrés sous la supervision de personnes compétentes (les traitements autonomes doivent par conséquent être évités).

Parmi les autres traitements complémentaires pouvant être pris en charge figurent les différentes catégories de traitements proposées par les ostéopathes, les diététiciens, les conseillers, les audiologistes, les orthophonistes, etc.

Si d'autres traitements complémentaires sont approuvés par la CSTIT, le fournisseur de soins de santé traitant doit transmettre à la CSTIT des rapports sur les progrès du travailleur tout au long des traitements.

La CSTIT se réserve le droit de déterminer la portée de la couverture des autres traitements complémentaires. Elle peut, à ce titre, limiter les catégories de traitements couverts, le nombre de traitements et leur durée, et établir des plafonds maximaux pour couvrir les coûts de ces traitements.

## Aide médicale atypique et non généralement admise

La CSTIT n'autorise normalement pas la couverture d'une aide médicale atypique et non généralement admise. Au cas par cas, elle peut en autoriser le paiement sur réception d'une présentation écrite d'un médecin traitant qui expose le cas et la nécessité de l'aide médicale proposée. Le cas proposé d'aide médicale atypique et non généralement admise doit satisfaire à tous les critères suivants :

- Toute autre aide médicale classique a fait l'objet d'un essai ou a du moins été envisagée et jugée inappropriée sur le plan médical;
- L'intervention en matière d'aide médicale servira à traiter un problème qui résulte d'une blessure ou d'une maladie indemnisable;
- Il existe suffisamment d'éléments de preuve indiquant qu'une intervention visant une aide médicale devrait produire les effets prévus sur la santé dans le cas particulier envisagé;
- Il existe suffisamment d'éléments de preuve indiquant que les effets bénéfiques prévus sur la santé humaine de l'intervention visant une aide médicale dépassent les effets nuisibles anticipés;
- Un médecin a fourni intégralement au demandeur les demandes de consultation, ordonnances ou documents médicaux nécessaires ou pertinents aux fins de l'aide médicale;
- L'aide médicale en question peut être fournie légalement au Canada par une source agréée ou autorisée.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 36<br>Paragraphes 33(2); 34(1); 34(2); 34(3); 47(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 36<br>Paragraphes 33(2); 34(1); 34(2); 34(3); 47(1) |

## POLITIQUES CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 04.02 | Aide médicale et frais connexes |
| Politique 04.03 | Choix et changement de fournisseur de soins de santé |

## HISTORIQUE

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TRAITEMENTS COMPLÉMENTAIRES ET DE SECONDE INTENTION

| | |
|---|---|
| Politique 04.04 (13 juin 2019) | Traitements complémentaires et de seconde intention |
| Politique 04.04 (14 juin 2017) | Traitements complémentaires et de seconde intention |
| Politique 04.04 (12 septembre 2013) | Traitements complémentaires et de seconde intention |
| Politique 04.04 (15 juin 2010) | Traitements complémentaires et de seconde intention |
| Politique 04.04 (13 juin 2003) | Traitements complémentaires et de seconde intention |
| Politique 04.04 (31 août 2001) | Traitement de seconde intention |
| Politique 04.04 (19 avril 2001) | Traitement de seconde intention |
| Politique 04.04 (5 juin 2000) | Traitement de seconde intention |
| Politique 04.04 (1er avril 1999) | Traitement de seconde intention |
| Politique 04.04 (18 nov. 1998) | Traitement de seconde intention |
| Politique 04.04 (21 nov. 1996) | Traitement de seconde intention |
| Politique 04.04 (1er janv. 1996) | Traitement de seconde intention |
| Politique 20-04-11 (10 septembre 1993) | Traitement chiropratique |
| Procédure 20-04-13 (10 septembre 1993) | Réadaptation médicale |
| Politique 20-04-14 (10 septembre 1993) | Neurostimulation électrique transcutanée |
| Politique 20-31-01 [20-04-22] (décembre 1981) | Acupuncture |
| Politique 20-31-04 [20-04-23] (décembre 1981) | Praticien ne prescrivant pas de médicaments |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**SOINS DENTAIRES**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) paiera les soins dentaires requis pour la restauration de dents manquantes, endommagées ou malades ou de tissus buccaux endommagés en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Dentiste : | « Personne légalement habilitée à exercer la dentisterie là où elle l'exerce »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| État buccodentaire : | État de santé global de la bouche d'une personne, ce qui comprend les dents et les tissus buccaux (gencives), sans s'y limiter |
| Preuve médicale : | Renseignement de nature médicale relatif à l'état de santé et au traitement du travailleur |
| Restauration : | Soins dentaires prodigués en vue de rétablir l'état de santé buccodentaire du travailleur à ce qu'il était avant la survenue de l'incident lié au travail<br>Les soins de restauration comprennent, sans s'y limiter, la réparation ou le remplacement des dents manquantes, endommagées ou malades ou de tissus buccaux endommagés. |
| Soins dentaires non urgents : | Services dentaires non urgents pour soigner une blessure ou une maladie liée au travail qui, étant médicalement nécessaires, sont fournis en vertu d'un plan de traitement approuvé par la CSTIT |
| Soins dentaires urgents : | Services dentaires nécessaires de toute urgence pour stabiliser l'état d'un travailleur ayant subi une blessure ou une maladie liée au travail qui nuit à sa santé buccodentaire |
| Trouble préexistant : | Déficience ou trouble pathologique antérieur à la blessure liée au travail, qui se fonde sur un |

diagnostic confirmé ou sur un jugement médical

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT couvre les soins dentaires lorsqu'une blessure ou une maladie liée au travail nuit à l'état de santé buccodentaire d'un requérant. Cela peut inclure les soins dentaires urgents ou ceux non urgents en vertu d'un plan de traitement préapprouvé, notamment la restauration de dents ou de tissus buccaux ou encore le remplacement de prothèses ou d'implants dentaires.

### Soins dentaires urgents

Le travailleur blessé doit recevoir des soins dentaires urgents dans les 48 heures suivant la survenue de l'incident lié au travail. Le dentiste traitant doit informer la CSTIT des soins urgents requis, et ce, dans un délai de trois jours après avoir soigné le travailleur.

### Soins dentaires non urgents

Le dentiste doit poser un diagnostic et élaborer un plan de traitement avant d'offrir des soins non urgents au travailleur. La CSTIT doit approuver le plan de traitement avant que le dentiste du travailleur prodigue des soins de santé non urgents. Lorsqu'au moins deux plans de traitement possibles peuvent restaurer l'état buccodentaire d'un travailleur, la CSTIT approuve celui qui est le plus avantageux à long terme sur le plan financier.

Tous les soins approuvés doivent être entrepris dans les 90 jours suivant la date d'inscription de la demande d'indemnisation. Si le travailleur retarde ou reporte de manière déraisonnable le moment où il doit recevoir des soins, ou s'il omet de recevoir ceux-ci, et que son état se détériore, la CSTIT peut établir qu'il est seulement admissible aux soins urgents. Des exceptions au délai de 90 jours peuvent être consenties au cas par cas si le motif fourni est justifiable, par exemple si une blessure indemnisable entraîne une détérioration graduelle de l'état buccodentaire du requérant, et que cela ne devient pas problématique après la période de 90 jours.

### Restauration

Les soins dentaires couverts par la CSTIT ont pour but de rétablir l'état de santé buccodentaire du travailleur à ce qu'il était avant la blessure ou la maladie liée au travail. La CSTIT ne fournira pas une indemnisation pour une restauration si des éléments de

preuve de nature médicale montrent que l'état de santé buccodentaire du travailleur était malsain avant la blessure liée au travail, et qu'il n'a pas été aggravé ou exacerbé par l'incident survenu au travail. Il peut y avoir des exceptions si la preuve médicale fournie par le dentiste indique que le traitement du trouble préexistant contribuerait au rétablissement du travailleur par rapport à la blessure ou à la maladie liée au travail.

## Prothèses et implants dentaires

La CSTIT prévoit le remplacement de prothèses ou d'implants dentaires brisés en raison d'un incident lié au travail en vue de rétablir l'état buccodentaire du travailleur à ce qu'il était avant l'incident. La CSTIT doit approuver le remplacement des prothèses ou implants dentaires dans le cadre du plan de traitement du travailleur avant que celui-ci soit indemnisé.

Dans les cas où le travailleur a besoin de prothèses ou d'implants dentaires pour la première fois en raison d'un incident lié au travail, la CSTIT paie la première restauration approuvée ainsi que tout entretien à long terme, seulement si l'intervention est approuvée dans le plan de traitement.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 36<br>Alinéas 1(1)a)c) et paragraphes 33(1) (2), 34(1)(2)(3) et 47(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 36<br>Alinéas 1(1)a)c) et paragraphes 33(1) (2), 34(1)(2)(3) et 47(1) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 04.02 | Paiement de la prestation d'aide médicale |
| Politique 11.02 | Déclaration d'une blessure |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.05 (12 sept. 2013) | Dental Treatment (Soins dentaires) |
| Politique 04.05 (15 juin 2010) | Dental Treatment (Soins dentaires) |
| Politique 04.05 (16 sept. 2004) | Dental Treatment (Soins dentaires) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## SOINS DENTAIRES

| | |
|---|---|
| Politique 04.05 (1er août 2002) | Dental Treatment (Soins dentaires) |
| Politique 04.05 (31 août 2001) | Dental Treatment (Soins dentaires) |
| Politique 04.05 (1er avril 1999) | Dental Treatment (Soins dentaires) |
| Politique 04.05 (1er janv. 1996) | Dental Treatment (Soins dentaires) |
| Politique 20-04-12 (10 sept. 1993) | Dental Treatment (Soins dentaires) |

Président du conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**MÉDICAMENTS**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) indemnise les travailleurs pour l'achat de médicaments sur ordonnance ou en vente libre qui sont nécessaires sur le plan médical afin de soigner une blessure ou une maladie professionnelle, ou d'en atténuer les effets.

La CSTIT exige une utilisation responsable des médicaments sur ordonnance ou en vente libre. Elle vérifie les ordonnances pour s'assurer que les médicaments sont prescrits de façon appropriée.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Association des pharmaciens du Canada (APhC) : | Regroupement national des pharmaciens canadiens |
| Compendium des produits et spécialités pharmaceutiques (CPS) : | Source la plus consultée pour les renseignements sur les médicaments au Canada; ce document publié par l'APhC répertorie les produits pharmaceutiques couramment utilisés au Canada. |
| Conseiller médical : | Médecin choisi par la CSTIT qui donne son avis médical et prodigue des conseils aux employés de la CSTIT au sujet de la blessure corporelle, de la maladie ou du décès d'un travailleur |
| Médicaments sur ordonnance : | Médicaments répertoriés dans le Compendium des produits et spécialités pharmaceutiques et prescrits par un fournisseur de soins de santé autorisé |
| Numéro d'identification de médicament (DIN) : | Numéro qui figure sur l'étiquette de chaque produit médicamenteux sur ordonnance ou en vente libre au Canada; le DIN indique que l'on a examiné et approuvé la préparation du produit, son étiquette et son mode d'emploi. |
| Opioïdes : | Substance chimique psychoactive, comme la morphine ou d'autres opiacés, utilisée pour soulager la douleur de modérée à grave |
| Propriétaire d'une demande | Employé de la CSTIT responsable du règlement ou de |

| | |
|---|---|
| d'indemnisation : | la gestion de la demande d'indemnisation d'un travailleur |
| Utilisation non indiquée sur l'étiquette d'un médicament : | Utilisation d'un médicament au-delà de celle que Santé Canada a examinée et autorisée à des fins de commercialisation au Canada, faisant l'objet d'une mention sur l'étiquette du produit; habituellement, cela signifie la consommation d'un médicament pour soigner une maladie ou un état autre que ce qu'indiquent les raisons autorisées d'une utilisation. |

## POLITIQUE

### Couverture

#### *Médicaments sur ordonnance*

La CSTIT approuve l'indemnisation des travailleurs pour des médicaments d'ordonnance si une preuve médicale suffisante existe quant à leur efficacité pour le traitement ou le soulagement des effets d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

C'est habituellement le médecin qui prescrit les médicaments sur ordonnance, mais il arrive que des infirmières, infirmières praticiennes et dentistes soient autorisés à en prescrire certains. Les médicaments sur ordonnance excluent les produits naturels que prescrivent les docteurs en naturopathie ou d'autres praticiens en médecine douce.

La CSTIT rembourse uniquement les médicaments faisant l'objet d'une ordonnance rédigée par un fournisseur de soins de santé qualifié pour le faire et figurant dans le Compendium des produits et spécialités pharmaceutiques (CPS) – c.-à-d. un médecin, une infirmière praticienne ou un dentiste.

La CSTIT ne couvre généralement que les médicaments dotés d'un numéro d'identification de médicament (DIN) valide, tel qu'il est inscrit dans le CPS.

L'utilisation de médicaments sur ordonnance doit être conforme au CPS et s'inscrire dans un traitement avisé et adéquat.

Le propriétaire de la demande d'indemnisation doit consulter le conseiller médical avant d'autoriser tout paiement pour des médicaments à utilisation non indiquée sur l'étiquette afin d'établir si la consommation est appropriée dans le cas d'une blessure ou d'une maladie indemnisable.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**MÉDICAMENTS**

### *Médicaments en vente libre*

Les médicaments sans ordonnance (en vente libre) peuvent être couverts si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- ils sont prescrits ou recommandés par un médecin, une infirmière praticienne ou un dentiste;
- ils possèdent un numéro DIN;
- la documentation ou les connaissances médicales appuient leur utilisation pour traiter ou soulager les effets d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

L'utilisation de médicaments en vente libre doit être conforme au CPS et s'inscrire dans un traitement avisé et adéquat.

### *Aide médicale atypique et non généralement admise*

La CSTIT peut couvrir les coûts d'autres médicaments atypiques ou non généralement admis qui sont *sans DIN* dans les cas où tous les critères établis pour la prestation d'une aide médicale atypique sont respectés, tels que ceux-ci sont énoncés dans la politique 04.04, Traitements complémentaires et de deuxième intention.

### *Remboursement*

La CSTIT rembourse aux travailleurs blessés les coûts associés aux médicaments sur ordonnance ou en vente libre lorsque les reçus de médicaments lui sont soumis dans les 60 jours suivant leur délivrance. Elle peut refuser d'effectuer un remboursement si un reçu lui est soumis après ce délai.

## Deuxièmes avis médicaux

Le propriétaire de la demande d'indemnisation peut demander un deuxième avis médical pour l'aider à établir s'il y a lieu d'autoriser le paiement à l'égard d'un médicament. Un deuxième avis médical est habituellement sollicité auprès du conseiller médical ou de l'infirmière conseillère, mais on peut aussi se tourner vers un autre médecin externe ou un fournisseur approprié de soins de santé.

Les deuxièmes avis médicaux sont notamment recherchés en cas de doutes ou de préoccupations concernant les effets du médicament sur les progrès du travailleur ou encore lorsque le médecin traitant prescrit des médicaments qui ne correspondent pas aux pratiques exemplaires ou aux lignes directrices établies (p. ex. prescription d'opioïdes au-delà de la période normalement acceptée).

Si le conseiller médical n'est pas d'accord avec le programme de traitement prescrit par le médecin traitant et que lui et ce dernier ne peuvent parvenir à régler leur désaccord, on demande un avis médical exécutoire final à un professionnel indépendant de la médecine, ainsi que l'énonce la politique 04.13, Avis médicaux contradictoires.

## Refus, suspension ou cessation de la couverture

La CSTIT peut refuser, suspendre ou cesser le remboursement de médicaments d'ordonnance ou en vente libre lorsque ceux-ci :

- ne permettent pas de traiter ou de soulager les effets de la blessure ou de la maladie liée au travail comme prévu;
- entravent ou compromettent le rétablissement du travailleur blessé, l'amélioration de son fonctionnement ou son retour au travail;
- entraînent des effets secondaires graves; ou
- sont utilisés d'une façon non indiquée par le fournisseur de soins de santé qui les a recommandés ou a rédigé l'ordonnance.

### *Conditions d'exécution des ordonnances*

Les demandeurs ne peuvent obtenir les médicaments prescrits pour traiter ou soulager les effets de leur blessure ou maladie liée au travail que d'**un seul médecin/fournisseur de soins de santé** et d'**une seule pharmacie/d'un seul dispensaire** à la fois.

La CSTIT retient l'indemnisation lorsqu'un travailleur blessé reçoit des médicaments sur ordonnance de plus d'un fournisseur de soins de santé. Si elle constatait qu'elle est facturée pour un même médicament prescrit par des fournisseurs de soins de santé différents, elle en informerait ceux-ci ainsi que le travailleur. Le paiement de l'indemnisation pour les médicaments sur ordonnance en question reprendrait une fois toute anomalie corrigée.

La CSTIT consent à faire exception à cette exigence s'il est peu pratique au demandeur d'obtenir ses médicaments sur ordonnance du même fournisseur de soins santé ou de la même pharmacie au cours du traitement (p. ex. le demandeur ou le médecin déménage; un autre médecin couvre ou remplace le médecin traitant habituel; le demandeur travaille pendant de longues périodes à des endroits différents, de sorte qu'il peut difficilement obtenir ses médicaments d'un seul endroit, etc.).

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**MÉDICAMENTS**

## Opioïdes

### *Rôle des fournisseurs de soins de santé prescripteurs*

Il est attendu que tous les fournisseurs de soins de santé qui prescrivent ou délivrent des opioïdes pour le traitement d'une douleur indemnisable possèdent les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour administrer et surveiller un tel traitement adéquatement.

La CSTIT s'attend à ce que les fournisseurs de soins de santé qui prescrivent des opioïdes à des demandeurs suivent les *Recommandations canadiennes sur l'utilisation des opioïdes pour le traitement de la douleur chronique non cancéreuse*. De plus, elle préconise l'application de la présente politique en collaboration constante et en consultation avec son conseiller médical interne.

### *Entente requise en cas de traitement aux opioïdes*

La CSTIT exige que le travailleur signe et respecte une entente écrite avec le fournisseur de soins de santé à l'origine d'une ordonnance, qui précise les conditions à respecter avant l'octroi d'une indemnisation pour tout opioïde prescrit au-delà de la phase aiguë (jusqu'à deux semaines). Sur conclusion de l'entente, le fournisseur de soins de santé à l'origine de l'ordonnance doit immédiatement transmettre l'entente au propriétaire de la demande d'indemnisation du demandeur.

### *Traitement aux opioïdes*

Les médicaments non opioïdes devraient constituer la première option pour traiter ou soulager la douleur. Toutefois, dans les cas où la douleur est de modérée à grave, la CSTIT peut couvrir les coûts d'opioïdes prescrits pour faciliter le rétablissement et un retour au travail rapide. Elle exige une utilisation sûre et efficace des opioïdes ainsi qu'une surveillance étroite de celle-ci pour réduire au minimum les effets indésirables de tels médicaments. Elle surveillera le traitement aux opioïdes pour s'assurer de l'amélioration de la capacité fonctionnelle.

La CSTIT rembourse les ordonnances d'opioïdes :

- pendant la phase aiguë (jusqu'à deux semaines) à la suite de la blessure ou de l'opération;
- durant l'hospitalisation ou après le congé de l'hôpital alors que la douleur reste de modérée à grave;
- pendant une procédure ou une évaluation médicale (p. ex. endoscopie effectuée à des fins d'enquête).

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## MÉDICAMENTS

La CSTIT doit s'assurer que les travailleurs blessés reçoivent les médicaments appropriés, en quantité suffisante, pour traiter efficacement la blessure ou la maladie liée au travail, ou en atténuer les effets. Par conséquent, elle peut surveiller et limiter la durée de l'utilisation des opioïdes à n'importe quel moment. Le renouvellement d'ordonnances est déterminé par le fournisseur de soins de santé traitant. Cependant, dans les cas où le traitement est prolongé, le travailleur ne devrait jamais recevoir une ordonnance équivalant à plus de **quatre semaines d'approvisionnement** en opioïdes.

**Examen de l'ordonnance par le conseiller médical**

Toute ordonnance d'opioïdes utilisés **au-delà de deux semaines** exige un examen par le conseiller médical de la CSTIT pour veiller à ce que cette politique soit respectée. L'indemnisation pour des opioïdes prescrits sera retenue jusqu'à ce que le conseiller médical ait examiné l'ordonnance.

### *Prolongation d'un traitement*

Les opioïdes ne sont généralement pas couverts au terme de la phase aiguë, mais une prolongation du traitement peut être accordée dans le cas de blessures graves. La prolongation d'une couverture au-delà de **quatre semaines** exige un avis médical ou une preuve médicale quant à l'amélioration fonctionnelle résultant de l'utilisation d'opioïdes. La CSTIT ne versera aucune prestation pour la prolongation d'ordonnances d'opioïdes avant d'avoir reçu et approuvé une demande du médecin ou du fournisseur de soins de santé qualifié qui contient des précisions, par exemple le plan thérapeutique, le dosage, la fréquence et les progrès escomptés.

**Examen de l'utilisation prolongée par le conseiller médical**

En cas de demande de couverture pour des ordonnances d'opioïdes **au-delà de 12 semaines**, le conseiller médical de la CSTIT doit faire une évaluation ou une révision du cas, ce qui peut nécessiter un examen médical en personne. Les demandes visant une période de plus de 12 semaines doivent être envoyées au conseiller médical au plus tard à la **10e semaine d'utilisation** pour que l'examen puisse être terminé avant le recours à la prolongation au-delà de 12 semaines.

### *Suspension ou cessation d'opioïdes*

La CSTIT peut suspendre ou cesser le remboursement d'opioïdes prescrits lorsque ceux-ci :

ne procurent aucune amélioration fonctionnelle ni ne soulagent la douleur, d'après un avis médical ou une preuve de nature médicale;

- entravent ou compromettent le rétablissement du travailleur blessé, l'amélioration de son fonctionnement ou son retour au travail;
- entraînent des effets secondaires graves, notamment la toxicomanie; ou
- sont utilisés d'une façon non indiquée par le fournisseur de soins de santé qui a rédigé l'ordonnance (p. ex. un travailleur qui ne respecterait pas les conditions indiquées dans l'entente de traitement aux opioïdes).

S'il n'y a aucune amélioration fonctionnelle après 12 semaines d'utilisation, la **diminution de la douleur seule** ne constitue pas un fondement suffisant pour maintenir la couverture. Dans de tels cas, le travailleur peut être aiguillé vers d'autres interventions, telles que décrites dans la section Services de gestion de la douleur et des dépendances dans cette politique.

**Plan de cessation**

Avant que ne cessent les prestations, le traitement du demandeur aux opioïdes doit être arrêté de façon sécuritaire. Le conseiller médical établit la liaison avec le fournisseur de soins de santé traitant pour veiller à un arrêt sécuritaire de l'utilisation d'opioïdes par le demandeur. Selon les circonstances, il se peut que le demandeur ait besoin d'un plan de cessation dans lequel l'utilisation des opioïdes est retirée progressivement sur une certaine période. Il incombe au fournisseur de soins de santé traitant d'établir le plan de cessation. La CSTIT arrête les paiements pour des opioïdes lorsque le demandeur a cessé en toute sécurité d'en utiliser conformément au plan de cessation ou à l'avis médical.

Les propriétaires de demandes d'indemnisation doivent consulter le conseiller médical avant de cesser les prestations visant à couvrir les coûts des médicaments opioïdes pour s'assurer qu'il est approprié de le faire.

## *Services de gestion de la douleur et des dépendances*

Si la CSTIT suspend ou cesse le remboursement des médicaments opioïdes en raison de l'absence d'une amélioration évidente du fonctionnement alors que le demandeur déclare ressentir encore de la douleur, il est possible d'aiguiller celui-ci vers des services de gestion de la douleur, ainsi que le prévoit la politique 04.15, Services de soutien pour les travailleurs blessés.

De même, s'il existe des preuves médicales suffisantes qu'une dépendance ou un problème de toxicomanie résulte du traitement d'une blessure ou d'une maladie liée au

travail, la CSTIT assumera la responsabilité des frais associés à un programme de désintoxication ou de traitement de la toxicomanie. La CSTIT travaillera de concert avec le fournisseur de soins de santé traitant et le travailleur blessé pour décider des mesures à prendre dans l'intérêt fondamental du travailleur.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 33, 34, 35, 36 et 46<br>Paragraphe 47(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 33, 34, 35, 36 et 46<br>Paragraphe 47(1) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 04.02 | Aide médicale et coûts connexes |
| Politiques 04.04 | Traitements complémentaires et de deuxième intention |
| Politique 04.07 | Bilans de santé |
| Politique 04.15 | Services d'aide aux travailleurs blessés |
| *Recommandations canadiennes sur l'utilisation des opioïdes pour le traitement de la douleur chronique non cancéreuse* | |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.06 (3 déc. 2014) | Utilisation des médicaments d'ordonnance |
| Politique 04.06 (16 mars 2011) | Utilisation des médicaments d'ordonnance |
| Politique 04.06 (25 sept. 2008) | Utilisation des médicaments d'ordonnance |
| Politique 04.06 (31 août 2001) | Utilisation des médicaments d'ordonnance |
| Politique 04.06 (1er avril 1999) | Utilisation des médicaments d'ordonnance |
| Politique 04.06 (10 déc. 1997) | Utilisation des médicaments d'ordonnance |
| Politique 04.06 (1er janv. 1996) | Utilisation des médicaments d'ordonnance |
| Politique 20-04-04 (10 sept. 1993) | Utilisation excessive des médicaments d'ordonnance |
| Procédure opérationnelle 20-04-04 (10 sept. 1993) | Utilisation excessive des médicaments d'ordonnance |

_____

Président du conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# EXAMENS MÉDICAUX

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut demander à un fournisseur de soins de santé ou à son conseiller médical d'examiner un travailleur pour l'aider à se prononcer sur la demande d'indemnisation présentée par ce dernier.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Conseiller médical : | Médecin désigné par la CSTIT pour donner des avis et conseils médicaux aux employés de la CSTIT en ce qui a trait à la blessure corporelle, à la maladie ou au décès d'un travailleur |
| Examen médical : | Examen ou rendez-vous avec un fournisseur de soins de santé ou avec le conseiller médical de la CSTIT. Un examen peut également prendre la forme d'une consultation (par exemple, chez un dentiste) ou d'une évaluation (par exemple, par un psychologue). |
| Fournisseur de soins de santé : | « Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue et quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la CSTIT »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Membre de la famille : | « S'entend, relativement à une personne :<br>a) de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur;<br>b) de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père ou de sa grand-mère;<br>c) de quiconque lui tient ou tenait lieu de père ou de mère. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Omission délibérée : | Fait de manquer à une obligation en toute connaissance de cause. Une action ou omission délibérée possède un caractère intentionnel et n'est |

| | |
|---|---|
| | pas le fruit de circonstances exceptionnelles. |
| Référent : | Personne à la CSTIT chargée de gérer la demande d'indemnisation d'un travailleur ou de se prononcer sur celle-ci |

## POLITIQUE

### Généralités

Les examens médicaux jouent un rôle essentiel, car ils contribuent à la bonne gestion des demandes d'indemnisation et à la prise de décisions éclairées. Les examens peuvent avoir lieu à différents stades du « cycle de vie » de la demande d'indemnisation (par exemple, avant le droit à une indemnité, pendant le processus de retour au travail ou pour déterminer si le travailleur a atteint le stade de rétablissement maximal).

Il est important que les examens médicaux nécessaires soient pratiqués par un fournisseur de soins de santé approprié tout au long du processus. Les premiers examens doivent, autant que faire se peut, être réalisés par un médecin, ou par une infirmière ou un infirmier praticien dans les régions où les médecins font défaut. Selon les circonstances, d'autres fournisseurs de soins de santé pourraient être amenés à réaliser les premiers examens (par exemple, un dentiste dans le cas d'une lésion dentaire).

### Examen médical à la demande de la CSTIT

La CSTIT peut exiger qu'un travailleur subisse un examen médical s'il est considéré que cet examen permettrait :

- de faciliter le retour au travail ou les activités de réadaptation professionnelle du travailleur;
- de garantir au travailleur l'accès rapide à un traitement;
- de résoudre les divergences d'opinions entre les fournisseurs de soins de santé, ou entre un fournisseur de soins de santé et le conseiller médical de la CSTIT;
- de préciser la nature de la blessure ou de la maladie, la cause du décès, le lien avec le milieu de travail, le niveau d'incapacité ou de déficience, ou l'incidence des troubles préexistants du travailleur.

Le travailleur peut être tenu de se rendre aux examens pour des raisons autres que celles susmentionnées (par exemple, lorsqu'une seconde opinion est demandée, ou encore pour faire réparer ou remplacer un appareil médical).

La CSTIT prend en charge les honoraires afférents aux examens et aux rapports médicaux que les fournisseurs de soins de santé établissent à son intention.

## *Examen par le conseiller médical de la CSTIT*

Le conseiller médical de la CSTIT peut examiner un travailleur :

- à la demande du fournisseur de soins de santé traitant;
- à la demande du Comité de révision ou du tribunal d'appel;
- lorsque le référent estime cela nécessaire pour quelque raison que ce soit;
- lorsque le rétablissement du travailleur ne se déroule pas comme prévu.

La CSTIT peut demander à ce qu'un tiers soit présent lors de l'examen. Le conseiller médical avise le travailleur que l'infirmière ou l'infirmier conseiller sera à l'examen si :

- le travailleur et le conseiller médical sont de sexe opposé et que le travailleur doit se dévêtir;
- le conseiller médical l'exige;
- le travailleur est mineur – la présence d'un parent ou du tuteur du travailleur est alors permise.

Le conseiller médical communique par écrit les résultats de l'examen au fournisseur de soins de santé traitant et au référent.

## *Examen par un médecin ou un spécialiste indépendant*

Un médecin ou un spécialiste indépendant peut examiner un travailleur :

- si le diagnostic d'origine est controversé ou incertain;
- à la demande du Comité de révision ou du tribunal d'appel;
- si les avis médicaux des fournisseurs de soins de santé quant à l'état de santé du travailleur divergent;
- si le référent estime cela nécessaire pour quelque raison que ce soit.

Le médecin ou le spécialiste indépendant présentera un rapport à la CSTIT dans les trois jours suivant l'examen, et la CSTIT remettra une copie du rapport, le cas échéant, au fournisseur de soins de santé traitant.

Un examen médical par un professionnel de la santé indépendant peut également être requis en cas de divergence entre les opinions médicales du fournisseur de soins de santé du travailleur et du conseiller médical de la CSTIT. Ce point est abordé plus en détail dans la politique 04.13, Avis médicaux contradictoires.

## *Second avis médical pour les interventions chirurgicales*

Avant qu'un travailleur ne subisse une intervention chirurgicale, la CSTIT sollicite généralement un second avis médical auprès d'un spécialiste dont les compétences dans le domaine concerné sont équivalentes à celles du spécialiste à l'origine du premier avis.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## EXAMENS MÉDICAUX

La CSTIT prend en charge le coût des analyses et examens médicaux que le spécialiste à l'origine du second avis juge nécessaires pour déterminer si l'opération chirurgicale est bénéfique pour le travailleur. Dans le cas d'une opération chirurgicale mineure, le conseiller médical de la CSTIT peut être à l'origine du second avis médical.

Le gestionnaire de cas peut renoncer à l'obligation de solliciter un second avis médical en cas de rendez-vous accélérés, d'interventions chirurgicales d'urgence ou lorsque les frais de déplacement associés sont trop élevés. La décision de renoncer ou non à cette obligation est prise en fonction de la situation.

### *Autopsie ou examen par le coroner*

En cas de décès du travailleur, la CSTIT peut faire procéder à une autopsie du corps si elle estime que cela est nécessaire pour déterminer si le décès est lié au travail.

Si le coroner est en possession du corps du travailleur, la CSTIT peut demander à celui-ci de faire pratiquer une autopsie dans le cadre de l'examen post-mortem.

La CSTIT peut rejeter toute demande d'indemnisation en lien avec le travailleur décédé si l'exécuteur de son testament ou l'administrateur de sa succession refuse qu'une autopsie, jugée nécessaire par la CSTIT, soit pratiquée sur le corps.

## Interprètes

La CSTIT ou le travailleur peut faire appel à un interprète lors d'un examen médical dans le cas où le travailleur se buterait à la barrière de la langue. Les interprètes professionnels sont rémunérés au montant facturé ou en fonction des barèmes d'honoraires établis. La CSTIT ne rémunère pas les interprètes non professionnels qui agissent en qualité d'interprète (par exemple, un membre de la famille, un ami ou un représentant personnel), mais prend en charge leurs frais de transport et, le cas échéant, leur verse une allocation de subsistance. Le travailleur accidenté doit signer un document attestant de son consentement à la présence de l'interprète, et l'interprète doit signer une déclaration de confidentialité en amont de l'examen ou du rendez-vous.

## Présence d'une personne de soutien à l'examen par le conseiller médical

Le travailleur peut être accompagné à un examen médical, sauf si la CSTIT a de bonnes raisons de croire que la personne de soutien manifestera un comportement perturbateur ou inapproprié lors de l'examen. La personne de soutien peut être un membre de la famille, un ami ou un représentant personnel. Une seule personne de soutien est autorisée à assister à un examen médical.

Le travailleur doit signer un document attestant de son consentement à la présence de la personne de soutien, et la personne de soutien doit signer une déclaration de confidentialité en amont de l'examen ou du rendez-vous.

La personne de soutien assiste à l'examen en qualité d'observateur et intervient uniquement si le conseiller médical le lui demande. Si une personne de soutien assiste à l'examen médical, alors l'infirmière ou l'infirmier conseiller peut également y assister.

La personne de soutien qui assiste à un examen médical ne doit pas s'engager dans un plaidoyer en faveur du demandeur, tenter de diriger l'examen ou manifester une attitude accusatoire. Si le conseiller médical estimait qu'elle nuit au bon déroulement de l'examen par sa conduite, la personne de soutien devrait partir. En cas de non-observation de cette demande, l'examen sera annulé et le droit à l'indemnisation du travailleur pourra être suspendu jusqu'à ce que l'examen se tienne dans de bonnes conditions. La personne de soutien qui manifeste un comportement perturbateur ne sera pas autorisée à assister à tout examen ultérieur du travailleur par le conseiller médical de la CSTIT.

Si l'examen est annulé, le référent en sera immédiatement avisé et un rapport écrit lui sera remis. Ce rapport devra préciser la raison pour laquelle l'examen a été annulé.

La CSTIT ne prend pas en charge les frais de transport que la personne de soutien a engagés pour se rendre à l'examen, sauf si cette personne agit en qualité d'interprète ou d'accompagnateur autorisé, conformément à la politique 04.02, Aide médicale et frais connexes.

Si l'examen médical est interrompu en raison de la mauvaise conduite du demandeur ou de la personne de soutien, la CSTIT peut recouvrer auprès du demandeur les frais qu'elle a pris en charge en lien avec l'examen (par exemple, allocation de subsistance, frais de transport, honoraires d'examen).

## Examen médical à la demande de l'employeur

L'employeur du travailleur qui demande une indemnité peut s'adresser à la CSTIT pour qu'elle fasse subir au travailleur un examen médical auprès du fournisseur de soins de santé qu'elle aura choisi.

Le cas échéant, l'employeur doit préciser dans la demande qu'il adresse à la CSTIT :

- le motif de l'examen;
- la nature et la portée de l'examen.

Il incombera à la CSTIT de déterminer s'il faut donner suite ou non à la demande de l'employeur en évaluant sa pertinence. Pour que la CSTIT donne suite à la demande de l'employeur, l'examen doit être relié à la blessure ou à la maladie professionnelle pour laquelle la demande d'indemnisation du travailleur a été acceptée, et peut porter sur des troubles préexistants que la blessure liée au travail a aggravés ou exacerbés.

La CSTIT ne demandera pas au travailleur de subir un examen qu'elle estimerait :

- sans fondement;
- susceptible de compromettre son rétablissement;
- susceptible de perturber considérablement le quotidien du travailleur;
- peu pratique.

Si la CSTIT estime que l'examen n'est pas indiqué, elle en avisera le travailleur et l'employeur.

Si la CSTIT estime que l'examen est *nécessaire*, elle demandera au travailleur de s'y présenter et prendra en charge les frais afférents.

Si la CSTIT estime que l'examen est *indiqué*, mais pas nécessaire dans l'absolu, elle demandera au travailleur de s'y présenter et l'employeur prendra en charge les frais afférents.

Que les frais associés à l'examen et au rapport médical soient pris en charge par l'employeur ou par la CSTIT, cette dernière conserve la propriété du rapport établi par le fournisseur de soins de santé.

L'employeur qui en fait la demande se verra communiquer des renseignements actualisés sur la cause de la demande d'indemnisation et les progrès accomplis par le travailleur, notamment au niveau de ses capacités fonctionnelles.

## Indemnisation du travailleur pour un examen médical

La CSTIT verse une indemnité pour perte de revenu au travailleur qui s'absente de son travail pour se rendre à un examen médical. L'indemnité pour perte de revenu est une prestation d'aide médicale qui est calculée selon la même méthode que celle de l'indemnité pour incapacité, conformément à la politique 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## EXAMENS MÉDICAUX

La CSTIT indemnise le travailleur pour la perte de revenu lorsque celui-ci se rend à un examen en raison d'une blessure ou d'une maladie indemnisable et qu'il s'absente sur ses heures de travail pour une ou plusieurs des raisons suivantes :

- La CSTIT demande à ce que le travailleur soit examiné par son conseiller médical ou par un autre fournisseur de soins de santé;
- Le travailleur prend un rendez-vous, justifié du point de vue médical, avec un fournisseur de soins de santé approprié, auquel cas celui-ci doit remettre un rapport à la CSTIT;
- L'appareil médical que la CSTIT a mis à la disposition du travailleur doit être ajusté, réajusté, réparé ou remplacé.

Si l'examen révèle que l'état de santé du travailleur n'ouvre pas droit à indemnisation, la CSTIT règlera quand même les honoraires d'examen ainsi que l'ensemble des frais connexes (par exemple, le transport), l'examen étant nécessaire pour déterminer si le travailleur peut obtenir une indemnité.

Lorsqu'une demande d'indemnisation n'est associée à aucune perte de temps, le fait que le demandeur assiste uniquement à un examen médical ne saurait constituer une demande avec perte de temps pour l'employeur. Si l'employeur continue de verser une rémunération pendant la période nécessaire à la réalisation d'examen, la CSTIT considérera ce paiement comme une avance de l'employeur et versera à celui-ci l'indemnité pour perte de revenu que le travailleur est en droit de percevoir.

L'indemnité pour perte de revenu est classée dans les frais médicaux dans le compte de sinistralité de l'employeur.

Cependant, si le travailleur assiste à des rendez-vous ou à des séances au cours desquels il reçoit un traitement (par exemple, séances de physiothérapie) et que ces rendez-vous ou séances occasionnent une perte de temps de travail, cela est considéré comme une demande avec perte de temps, même si aucune perte de temps n'a été précédemment occasionnée. Dans ce cas-là, le travailleur a droit à une indemnité pour incapacité totale pour la période durant laquelle il s'est absenté de son travail.

### Omission de se présenter à un examen ou rendez-vous médical

L'omission délibérée de se présenter à un rendez-vous ou à un examen médical obligatoire, de même que l'omission délibérée de se conformer à un avis de défaut d'atténuation de l'incapacité obligeant le travailleur à se présenter à un rendez-vous médical entraînera la réduction, la suspension ou la résiliation de l'indemnité du travailleur, conformément à la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## EXAMENS MÉDICAUX

Si le travailleur omet de se présenter à un rendez-vous ou à un examen médical sans raison valable, les frais engagés (par exemple, frais de transport, allocations de subsistance, honoraires d'examen) seront considérés comme des paiements excédentaires que la CSTIT pourra recouvrer auprès du travailleur.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 24; 26; 27; 29; 30; 142<br>Paragraphes 25(1)(5)<br>Alinéa 164(1)(a) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 24; 26; 27; 29; 30; 142<br>Paragraphes 25(1)(5)<br>Alinéa 164(1)(a) |

## POLITIQUES CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité pour incapacité |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.02 | Aide médicale et frais connexes |
| Politique 04.08 | Dispositifs médicaux |
| Politique 04.13 | Avis médicaux contradictoires |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.07 (13 juin 2019) | Examens médicaux |
| Politique 04.07 (3 décembre 2014) | Examens médicaux |
| Politique 04.07 (16 mars 2011) | Examens médicaux |
| Politique 04.07 (1er avril 2008) | Examens médicaux |
| Politique 04.07 (16 septembre 2004) | Examens médicaux |
| Politique 04.07 (31 août 2001) | Examens médicaux |
| Politique 04.07 (1er avril 1999) | Examens médicaux |
| Politique 04.07 (1er janvier 1996) | Examens médicaux |
| Politique 20-04-05 (10 septembre 1993) | Accompagnants aux examens médicaux |
| Politique 20-04-09 (10 septembre 1993) | Indemnité pour rendez-vous |

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DISPOSITIFS MÉDICAUX

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut couvrir les coûts engagés pour acquérir des dispositifs médicaux qu'elle juge raisonnablement nécessaires pour traiter une blessure ou une maladie professionnelle, ou en atténuer les effets.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Activités de la vie quotidienne : | Activités essentielles exécutées par une personne quotidiennement pour ses soins personnels, notamment : déambuler (p. ex. marcher), se déplacer (p. ex. passer du lit au fauteuil et retour), manger, s'habiller, procéder à son hygiène personnelle (p. ex. prendre un bain, faire sa toilette, aller aux toilettes) et prendre des médicaments |
| Appareil auditif : | Appareil auditif ou autre dispositif, par exemple un téléphone muni d'un amplificateur, un téléimprimeur (téléscripteur) ou un système d'alarme visuelle, qui réduit l'impact d'une déficience auditive |
| Blessure grave : | Blessure liée au travail qui nuit à la mobilité et au fonctionnement d'un travailleur de sorte que la capacité de mener des activités de la vie quotidienne ou de bien s'acquitter de tâches liées à l'entretien ménager ou à son maintien s'en trouve touchée |
| Conseiller médical : | Médecin choisi par la CSTIT qui donne son avis médical et prodigue des conseils aux employés de la CSTIT au sujet de la blessure corporelle ou de la maladie d'un travailleur |
| Dispositif médical : | Tout équipement, appareil ou soin servant à traiter ou à minimiser les effets d'une blessure ou d'une maladie chez un travailleur. Les dispositifs médicaux comprennent, sans toutefois s'y limiter, les appareils orthopédiques, les orthèses, les prothèses, les appareils auditifs et les piles, les lunettes, les fauteuils roulants, les ascenseurs, les lits d'hôpital, l'oxygène et les |

| | |
|---|---|
| | bombonnes d'oxygène, les masques et les tubes, ainsi que les appareils d'assistance aux activités du quotidien. |
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Lunettes : | Verres correcteurs, verres fumés correcteurs, lunettes de sécurité correctrices et lentilles de contact |
| Orthèse : | Accessoire artificiel ou mécanique, comme une attelle, qui soutient ou facilite le mouvement d'une partie du corps affaiblie ou blessée |
| Propriétaire d'une demande d'indemnisation : | Employé de la CSTIT responsable du règlement ou de la gestion de la demande d'indemnisation d'un travailleur |
| Prothèse : | Appareil artificiel conçu pour remplacer ou renforcer une partie du corps manquante ou handicapée |

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT peut fournir des dispositifs médicaux :

- de façon temporaire afin de favoriser le rétablissement d'un travailleur blessé; ou
- de façon permanente lorsqu'un travailleur souffre d'une déficience.

La CSTIT couvre les coûts engagés pour l'acquisition d'un dispositif médical neuf, réparé ou remplacé d'un travailleur s'il a été prescrit ou recommandé par un médecin ou un fournisseur de soins de santé, et s'il a été jugé nécessaire sur le plan médical par le propriétaire de la demande d'indemnisation. Le droit d'un travailleur blessé à l'indemnisation pour un dispositif médical est déterminé au cas par cas, sous réserve d'une preuve médicale ou d'un avis médical à l'appui.

Le remboursement d'un dispositif médical n'est garanti que si le travailleur obtient l'approbation de la CSTIT avant d'en effectuer l'achat.

La CSTIT peut couvrir les coûts de location, au lieu de ceux de l'achat, de dispositifs médicaux pour des travailleurs blessés s'il s'agit de l'option la plus rentable. Elle transférera la propriété de tels dispositifs au travailleur si ceux-ci répondent à un besoin à long terme en raison d'une déficience.

### *Couverture et mises à niveau*

La CSTIT offre le remboursement du dispositif médical le moins coûteux qui est de qualité suffisante pour répondre aux besoins du demandeur, compte tenu de la nature de sa blessure ou de sa maladie, ainsi que des options offertes auxquelles le demandeur peut raisonnablement avoir accès.

Les mises à niveau facultatives des dispositifs médicaux non nécessaires sur le plan médical pour soulager le travailleur des effets de la blessure ou maladie indemnisable sont aux frais du travailleur.

Ces dispositions s'appliquent à tous les dispositifs médicaux énumérés dans la présente politique, ainsi qu'aux dispositifs non mentionnés éventuellement assurés au cas par cas.

## Réparation et remplacement des dispositifs médicaux

La CSTIT peut couvrir les coûts de la réparation ou du remplacement de dispositifs médicaux approuvés dans les circonstances suivantes :

- Le dispositif médical a manifestement un défaut ou une détérioration attribuable à une usure normale ou le dispositif médical a atteint la fin de sa durée utile – la CSTIT rend sa décision en s'appuyant sur son expérience des exigences d'entretien normal et de la durabilité normale d'un dispositif;
- L'état du travailleur a changé, de sorte que, sur le plan médical, le dispositif médical n'est plus adéquat pour lui; ou
- Il y a eu perte, détérioration ou destruction du dispositif médical lors d'un incident provoquant une blessure ou maladie liée au travail. Les dispositifs médicaux ne sont pas réparés ou remplacés s'il n'y a pas confirmation d'une blessure ou maladie liée au travail.

La CSTIT ne rembourse pas les coûts de réparation ou de remplacement des dispositifs médicaux si la perte ou le dommage est le résultat d'une utilisation mauvaise ou abusive.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**DISPOSITIFS MÉDICAUX**

## Allocation vestimentaire

La CSTIT peut verser une allocation annuelle d'un montant maximal de 500 $ pour les dommages occasionnés aux vêtements des travailleurs par le port d'une prothèse, d'une orthèse ou d'un autre appareil dont elle couvre les coûts.

La CSTIT peut aussi fournir une allocation annuelle d'un montant maximal de 1 000 $ pour les dommages occasionnés aux vêtements des travailleurs en raison de l'utilisation d'un fauteuil roulant dont elle couvre les coûts.

Le demandeur doit faire annuellement sa demande d'allocation pour les vêtements et le fournisseur de soins de santé doit y confirmer que le demandeur continue d'avoir besoin d'utiliser le dispositif médical qui entraîne des dommages aux vêtements (prothèse, fauteuil roulant, etc.).

S'il est peu probable que le besoin d'un dispositif approuvé changera d'une année à l'autre, les travailleurs gravement blessés qui reçoivent une allocation vestimentaire initiale pour l'utilisation d'un dispositif peuvent être exemptés de l'obligation de présenter une demande d'allocation annuelle.

Le propriétaire de la demande d'indemnisation peut approuver le paiement des allocations vestimentaires.

La CSTIT peut également remplacer des vêtements dans d'autres circonstances, ainsi que le précise la politique 04.02, Aide médicale et coûts connexes.

## Types de dispositifs médicaux

Des précisions sont fournies ci-dessous sur certains des dispositifs médicaux dont la CSTIT couvre les coûts, ainsi que sur les conditions et les critères d'une telle couverture. La liste n'est pas exhaustive. La CSTIT peut couvrir les coûts d'autres dispositifs médicaux si elle juge ceux-ci nécessaires sur le plan médical relativement à une blessure ou à une maladie indemnisable.

### *Appareils auditifs et autres prothèses auditives*

La CSTIT assume les coûts de prothèses auditives ou d'autres appareils auditifs, ainsi que les coûts associés (honoraires de mise au point, entretien, piles, etc.) jugés médicalement nécessaires pour un travailleur souffrant d'une perte auditive liée au travail. Elle exige que l'appareil auditif approprié soit recommandé par un audiologiste ou un audioprothésiste avant d'en autoriser l'achat.

La CSTIT exige également qu'un audiologiste ou un audioprothésiste réévalue les besoins du travailleur lorsqu'un appareil auditif doit être remplacé. Elle autorise les requêtes raisonnables pour le remplacement des piles d'appareils auditifs.

### *Prothèses et orthèses*

La CSTIT assume les coûts d'une prothèse s'il est établi que celle-ci est médicalement nécessaire en raison d'une maladie ou blessure liée au travail entraînant la perte d'un membre ou d'une autre partie du corps.

La CSTIT assume les coûts d'une orthèse s'il est établi que celle-ci est médicalement nécessaire en raison d'une maladie ou blessure liée au travail, y compris, sans que cela soit limitatif, les supports d'articulation, orthèses du tronc ou de la jambe, attelles ou bas élastiques. Ces dispositifs peuvent n'être fournis que sur une base ponctuelle afin de permettre au travailleur de surmonter les effets de sa blessure.

Si un travailleur a été défiguré (p. ex. brûlure faciale) en raison d'une blessure ou maladie liée au travail, la CSTIT peut assumer les coûts de restauration à des fins esthétiques, plutôt que fonctionnelles, de manière à alléger les répercussions de la défiguration et favoriser un mieux-être social et psychologique.

### *Chaussures spéciales*

La CSTIT assume les coûts de chaussures spéciales jugées médicalement nécessaires en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

Les chaussures spécialisées sont des chaussures prescrites ou recommandées par un fournisseur approprié de soins de santé et plus précisément des chaussures adaptées ou personnalisées en fonction du problème médical du demandeur.

La CSTIT ne couvre habituellement que les coûts de chaussures spéciales ou de modifications aux chaussures personnelles du demandeur, par exemple des barres métatarsiennes, talons rehaussés et supports de cambrure. La CSTIT couvre la solution la plus rentable disponible.

Les chaussures orthopédiques et les modifications apportées aux chaussures d'un travailleur peuvent être fournies à titre de mesures temporaires ou permanentes, selon le cas.

Les chaussures ordinaires disponibles dans le commerce peuvent être couvertes dans certains cas pour usage temporaire sur une base ponctuelle (p. ex. autoriser l'achat de chaussures surdimensionnées où peut entrer une orthèse nécessaire en raison d'une blessure). La couverture des chaussures ordinaires exige une recommandation d'un

fournisseur approprié de soins de santé ou du conseiller médical de la CSTIT pour veiller à ce que la demande soit fondée sur un besoin médical.

### *Dispositifs de mobilité*

La CSTIT peut couvrir les dispositifs liés à la mobilité et recommandés par un fournisseur de soins de santé si ceux-ci sont médicalement nécessaires en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

Les dispositifs de mobilité sont fournis à titre temporaire ou permanent selon le besoin.

Parmi les articles qui peuvent être couverts, mentionnons, sans que cela soit limitatif, les marchettes, cannes, béquilles, fauteuils roulants manuels, scooters et fauteuils roulants électriques.

La couverture des scooters et fauteuils roulants est habituellement réservée aux personnes qui souffrent d'une déficience entraînant de graves limitations de la capacité de marcher (p. ex. amputation des deux jambes, désarticulations de la hanche, déficiences physiques, par exemple paraplégie, quadriplégie ou hémiplégie et maladies neurologiques liées au travail limitant gravement la mobilité).

### *Lunettes*

La CSTIT couvre les coûts de lunettes et de verres correcteurs prescrits en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail. Lorsqu'une blessure ou une maladie cause une perte de vision grave chez un travailleur, la CSTIT peut aussi couvrir les coûts de lunettes de sécurité afin de protéger sa vision subsistante. Si un travailleur perd sa vue ou une partie importante de la vue d'un œil et que cette perte est attribuable à une blessure ou à une maladie liée au travail, la CSTIT peut lui couvrir les coûts de lunettes à lentilles renforcées afin de protéger sa vision subsistante.

Si la CSTIT assure la couverture d'un œil artificiel (prothèse) en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail, les verres peuvent également être couverts afin d'améliorer ou de maintenir la vision dans l'œil qui reste.

### *Appareils fonctionnels*

La CSTIT peut couvrir d'autres appareils fonctionnels jugés raisonnablement nécessaires pour les besoins de soins de santé d'un travailleur blessé ou qui sont conçus pour l'assister dans ses activités de la vie quotidienne. Les appareils fonctionnels sont envisagés lorsqu'ils sont recommandés par un fournisseur approprié de soins de santé et appuyés par des preuves médicales.

Parmi les exemples d'appareils fonctionnels, mentionnons les dispositifs de soins personnels (sièges de toilette surélevés, barres d'extension, éponges à long manche, fauteuils releveurs, côtés de lit, lits réglables, etc.), l'équipement ergonomique et les tourne-pages.

Les gestionnaires de cas peuvent approuver le paiement des dispositifs d'aide à l'autonomie pour des travailleurs qui ont subi une blessure grave dont les répercussions sont temporaires si les coûts sont estimés à moins de 2 000 $.

Les spécialistes des pensions peuvent approuver le paiement de dispositifs d'aide à l'autonomie pour des travailleurs qui ont subi une blessure grave dont les répercussions sont permanentes si les coûts sont estimés à moins de 2 000 $.

Le gestionnaire responsable aux Services des réclamations doit approuver le paiement de tout dispositif dont les coûts sont estimés à plus de 2 000 $.

### *Dispositifs divers*

La CSTIT peut approuver l'achat ou le remplacement d'un bracelet Medic Alert jusqu'à concurrence si c'est nécessaire ou approprié sur le plan médical.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Article 36<br>Paragraphes 34(1-3); 41(3); 47(1-2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Article 36<br>Paragraphes 34(1-3); 41(3); 47(1-2) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 04.02 | Aide médicale et coûts connexes |
| Politique 04.07 | Bilans de santé |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.08 (1er oct. 2019) | Dispositifs médicaux |
| Politique 04.08 (3 déc. 2014 | Dispositifs médicaux |
| Politique 04.08 (16 mars 2011) | Dispositifs médicaux |
| Politique 04.08 (31 mars 2008) | Dispositifs médicaux |
| Politique 04.08 (16 sept. 2004) | Instruments médicaux |
| Politique 04.08 (31 août 2001) | Appareils médicaux |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# DISPOSITIFS MÉDICAUX

| | |
|---|---|
| Politique 04.08 (1er avril 1999) | Équipement médical |
| Politique 04.08 (1er janv. 1996) | Équipement médical |
| Politique 20-04-03 (10 sept. 1993) | Renseignements médicaux importants |
| Politique 20-04-16 (10 sept. 1993) | Prothèses et appareils fonctionnels – Audition |
| Politique 20-04-17 (10 sept. 1993) | Appareils orthopédiques |
| Politique 20-04-18 (10 sept. 1993) | Lunettes |
| Politique 20-04-19 (10 sept. 1993) | Besoins médicaux spéciaux – Appareils |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TRANSFERT ET LIBÉRATION DES COÛTS DE L'EMPLOYEUR

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut libérer les coûts d'indemnisation au compte d'un employeur en les attribuant à un autre employeur (transfert des coûts) ou en les versant dans le Fonds de protection des travailleurs (libération des coûts) par souci d'équité et pour assurer la responsabilisation des travailleurs. La présente politique fournit des directives concernant les cas où la CSTIT envisage un transfert ou une libération des coûts.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Blessure : | Dommage ou préjudice physique ou psychologique d'origine naturelle, physique ou humaine subi durant un événement ou sous l'effet cumulatif d'une série d'événements |
| Coûts d'indemnisation : | Valeur pécuniaire de tous les coûts liés aux demandes d'indemnisation que la CSTIT paie et impute à l'employeur<br>Les coûts d'indemnisation comprennent les paiements versés sous forme d'aide médicale, d'indemnités de remplacement du revenu, de soins de réadaptation professionnelle et de pensions. |
| Compte d'indemnisation : | Dossier créé et tenu par la CSTIT pour consigner les coûts d'indemnisation réclamés relativement à chaque employeur |
| Déficience : | État d'un travailleur qui a une anomalie ou perte physique, fonctionnelle, mentale ou psychologique permanente en raison d'une blessure corporelle ou d'une maladie.(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Déficience médicale permanente (DMP) : | Déficience qui persiste après une période de temps suffisante pour permettre un rétablissement optimal et lorsqu'il est établi que toute intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction. La déficience doit résulter d'une blessure indemnisable établie comme telle par un conseiller médical de la CSTIT à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical |

| | |
|---|---|
| | Association. |
| Demandeur admissible : | Quiconque a demandé une indemnité ou qui a le droit de demander et de recevoir une telle indemnité (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Employeur au moment de l'incident : | Employeur du travailleur blessé au moment où s'est produite la blessure |
| Fonds de protection des travailleurs : | Fonds maintenu en vertu du paragraphe 67(1) pour le paiement des indemnités et d'autres dépenses et débours que la présente loi autorise (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Libération des coûts : | Fait de retirer des coûts d'indemnisation du compte d'un employeur et de les verser dans le Fonds de protection des travailleurs |
| Maladie : | Altération de la santé physique ou mentale (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Négligence : | Défaut d'exercer la diligence raisonnable dont une personne prudente ferait preuve dans une situation similaire; toute conduite s'avérant inférieure à la norme légale établie pour protéger autrui contre le risque excessif de préjudice, sauf s'il s'agit d'une conduite intentionnellement, volontairement ou gratuitement peu soucieuse des droits d'autrui (Traduction de la définition figurant dans le *Black's Law Dictionary*, 8e édition) |
| Transfert des coûts : | Réaffectation des coûts d'indemnisation du compte d'un employeur à celui d'un autre employeur |
| Trouble préexistant : | Déficience ou trouble pathologique antérieur à la blessure liée au travail, qui se fonde sur un diagnostic confirmé ou sur un jugement médical |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TRANSFERT ET LIBÉRATION DES COÛTS DE L'EMPLOYEUR

## POLITIQUE

### Généralités

Avant que la CSTIT puisse envisager de proposer un transfert ou une libération des coûts pour un employeur, celui-ci doit répondre aux critères suivants :

- L'employeur est actif et inscrit auprès de la CSTIT;
- L'incident ayant causé la blessure indemnisable est survenu aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut.

La CSTIT amorce les demandes de transfert ou de libération des coûts soit de son propre chef, soit à la demande d'un employeur, le cas échéant, et informe par écrit les employeurs visés de tout changement apporté à leur compte d'indemnisation.

Tout employeur visé par le transfert ou par la libération des coûts peut demander à la CSTIT de réviser officiellement la décision en vertu de la politique 08.01, Réexamen et appel des décisions.

### Transfert des coûts

En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs (Lois)*, un demandeur admissible ne peut poursuivre un employeur ou un travailleur qui est couvert aux termes des *Lois*, même si celui-ci a causé sa blessure ou sa maladie liée au travail, ou son décès, ou y a contribué. La seule voie possible pour le travailleur est de demander une indemnisation en vertu des *Lois*. Dans certaines circonstances, la CSTIT peut intenter des poursuites judiciaires au nom d'un demandeur admissible afin de recouvrer les dommages-intérêts résultant de la blessure, de la maladie ou du décès d'un travailleur en raison de la faute d'un tiers (c.-à-d. une partie non couverte en vertu des *Lois*). Voir la politique 00.06, Poursuites contre des tiers, pour obtenir de plus amples détails à cet égard.

La CSTIT peut offrir un transfert des coûts lorsqu'il a été déterminé que la blessure, la maladie ou le décès d'un travailleur est attribuable à la négligence d'un employeur non lié à l'incident ou à celle d'un travailleur au service d'un employeur non lié à l'incident qui est couvert en vertu des *Lois*. Pour amorcer un transfert des coûts, la partie négligente (employeur ou travailleur) doit relever de la compétence ou du mandat de la CSTIT.

Pour décider si un employeur est admissible au transfert des coûts, la CSTIT :

- enquête afin de déterminer s'il y a eu négligence selon la prépondérance des probabilités – au moyen des renseignements et des éléments de preuve

raisonnablement accessibles en lien avec l'incident ayant contribué à la blessure, à la maladie ou au décès du travailleur;

- estime les répercussions de la négligence, le cas échéant, sur la blessure ou la maladie liée au travail, ou le décès, afin de facturer les coûts d'indemnisation proportionnellement, selon le niveau de négligence associé aux employeurs touchés;
- divise également les coûts de sinistralité entre les employeurs touchés si plus d'une partie négligente est impliquée et si la proportion de la négligence entre les parties ne peut être déterminée.

La CSTIT reconnaît qu'il est difficile d'établir proportionnellement les coûts entre les parties. Par conséquent, les transferts de 100 p. cent des coûts ou une division égale entre les employeurs touchés constituent la solution la plus courante.

## Libération des coûts

La CSTIT peut offrir de libérer complètement ou partiellement l'employeur des coûts d'indemnisation pour une blessure, une maladie ou le décès d'une personne ayant souscrit une couverture personnelle. Puisque les personnes récoltant des ressources naturelles sont autoassurées par les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, elles ne sont pas admissibles à la libération des coûts.

La libération des coûts peut être accordée dans les circonstances suivantes :

- Les coûts d'indemnisation sont plus élevés que ceux considérés comme étant appropriés du fait que la CSTIT surpaye l'indemnisation au travailleur – l'employeur est libéré d'un montant égal au versement excédentaire;
- Un trouble préexistant non lié au travail a contribué à la blessure, à la maladie ou au décès indemnisable;
- Un travailleur souffre d'une maladie professionnelle ou d'une blessure progressive attribuable à des expositions ou à des causes trouvant leur source chez plus d'un employeur;
- Il n'y a pas eu d'association entre la blessure, la maladie ou le décès et tout employeur couvert en vertu des *Lois*, et il serait déraisonnable de poursuivre un tiers;
- La blessure, la maladie ou le décès tire son origine de la négligence d'une partie à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, ou celle-ci y a contribué;
- La blessure, la maladie ou le décès survient pendant que le travailleur reçoit des soins médicaux approuvés par la CSTIT pour une blessure indemnisable existante; ou
- La blessure, la maladie ou le décès survient pendant que le travailleur participe à un programme approuvé par la CSTIT.

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TRANSFERT ET LIBÉRATION DES COÛTS DE L'EMPLOYEUR

Le montant de libération des coûts dépend de l'importance du lien entre la blessure, la maladie ou le décès et l'emploi au moment de l'incident pour lequel l'employeur touché est responsable des coûts. La CSTIT utilise des renseignements et des éléments de preuve raisonnablement accessibles pour déterminer le pourcentage des coûts d'indemnisation assujettis à la libération.

## *Troubles préexistants*

La CSTIT peut appliquer une libération des coûts au compte d'un employeur pour des coûts d'indemnisation découlant d'un trouble préexistant dans les circonstances suivantes :

- Il existe un lien direct entre le trouble préexistant du travailleur et l'incident lié au travail;
- Le trouble préexistant prolonge la durée du traitement ou retarde le rétablissement; ou
- Le trouble préexistant a une incidence fonctionnelle autre que celle qui est habituellement associée à la blessure indemnisable.

La CSTIT tient compte de deux critères au moment d'évaluer la libération des coûts accordée dans les cas de blessures indemnisables aggravées par un trouble préexistant :

- La gravité de l'incident lié au travail;
- L'importance médicale du trouble préexistant au moment où s'est produit l'incident lié au travail.

La CSTIT évalue la *gravité d'un incident lié au travail* selon une échelle de trois niveaux, soit mineur, modéré et majeur, comme suit :

- Incident mineur – incident causant une blessure ou une maladie non invalidante ou minime;
- Incident modéré – incident causant une blessure ou une maladie qui entraîne une limitation de la capacité de travailler et qui nécessite des soins médicaux;
- Incident majeur – incident causant une blessure ou une maladie grave qui résulte en une limitation importante de la capacité de travailler ou un décès.

La CSTIT évalue l'*importance médicale d'un trouble préexistant* selon une échelle de trois niveaux, soit mineure, modérée et majeure, comme suit :

- Importance mineure – incidence fonctionnelle minime; la capacité de travailler est peu ou pas du tout atteinte; le travailleur peut prendre soin de lui-même sans l'intervention de professionnels de la santé;
- Importance modérée – trouble pouvant compliquer la blessure et augmenter le risque que le travailleur conserve une incapacité ou une déficience aggravée; ce trouble peut

avoir une certaine incidence fonctionnelle, mais celle-ci est atténuée grâce à des soins médicaux; le travailleur nécessite des soins médicaux constants;

- Importance majeure – trouble nécessitant des traitements ou des soins médicaux intensifs; des accommodements peuvent être nécessaires pour le travailleur et celui-ci est incapable de vaquer à ses activités quotidiennes habituelles; ce trouble entraîne des limitations fonctionnelles permanentes.

La CSTIT applique les échelles suivantes aux troubles préexistants et évalue le pourcentage de libération des coûts qu'elle accorde de la manière suivante :

| **Importance médicale du trouble préexistant** | **Gravité de l'incident** | **Pourcentage de libération des coûts** |
|---|---|---|
| Mineure | Mineure<br>Modérée<br>Majeure | 50<br>25<br>0 |
| Modérée | Mineure<br>Modérée<br>Majeure | 75<br>50<br>25 |
| Majeure | Mineure<br>Modérée<br>Majeure | 90 à 100<br>75<br>50 |

Une libération des coûts de 100 p. cent ne peut être accordée que dans des circonstances particulières, et elle est déterminée au cas par cas.
Si un travailleur a droit à un facteur d'accroissement de la déficience médicale permanente en raison du résultat combiné du trouble préexistant et de la blessure liée au travail, conformément à la politique 03.12, Troubles préexistants, la CSTIT peut imputer une libération des coûts équivalente au facteur d'accroissement au dossier en matière d'indemnisation de l'employeur.

### *Négligence à l'extérieur de la compétence territoriale*

Lorsqu'une blessure, une maladie ou un décès survient en raison de la négligence d'une partie à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, ou que celle-ci y a contribué, et que la partie négligente n'est donc pas couverte par les *Lois*, la CSTIT accorde une libération des coûts à l'employeur touché par l'incident. Le montant de libération des coûts dépend de l'importance du lien entre la blessure, la maladie ou le décès et l'emploi au moment de l'incident. Si la blessure, la maladie ou le décès est attribuable uniquement à l'employeur négligent hors du secteur de compétence de la CSTIT, la libération des coûts est accordée à l'employeur touché par l'incident. La CSTIT utilise des renseignements et des éléments de preuve raisonnablement accessibles pour déterminer le pourcentage des coûts d'indemnisation assujettis à la libération.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TRANSFERT ET LIBÉRATION DES COÛTS DE L'EMPLOYEUR

## Demandes d'indemnisation interterritoriales

Les demandes d'indemnisation interterritoriales se produisent lorsqu'un demandeur admissible a le droit d'en déposer une dans plus d'un secteur de compétence. Si la blessure, la maladie ou le décès se produit aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut et que le demandeur admissible dépose une demande auprès d'un autre organisme d'indemnisation territorial ou provincial que la CSTIT, celle-ci doit rembourser l'organisme d'indemnisation en question. Dans ces cas, la CSTIT se prononce quant à la libération ou au transfert des coûts conformément à cette politique. Si le travailleur admissible présente une demande auprès de la CSTIT et que celle-ci est remboursée par un autre organisme d'indemnisation territorial ou provincial, celui-ci prendra toutes les décisions relatives à la libération et au transfert des coûts. Dans les cas où la CSTIT est remboursée par une autre province ou un autre territoire, les coûts d'indemnisation connexes ne s'appliquent pas au compte de l'employeur.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 10, 14 et 114<br>Paragraphes 13(2) et 71(3)(4) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 10, 14 et 114;<br>Paragraphes 13(2) et 71(3)(4) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.06 | Actions des tiers |
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.06 | Droit aux prestations des travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle |
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 08.01 | Réexamen de décisions |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.10 (4 décembre 2018) | Transfert et libération des coûts de l'employeur |
| Politique 04.10 (12 juin 2014) | Transfert et libération des coûts de l'employeur |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# TRANSFERT ET LIBÉRATION DES COÛTS DE L'EMPLOYEUR

| | |
|---|---|
| Politique 04.10 (7 déc. 2011) | Transfert et libération des coûts de l'employeur |
| Politique 04.10 (1er avril 2008) | Libération des coûts |
| Politique 04.10 (25 oct. 2004) | Libération des coûts |
| Politique 04.10 (31 août 2001) | Libération des coûts et troubles préexistants |
| Politique 04.10 (20 oct. 1999) | Libération des coûts et troubles préexistants |
| Politique 04.10 (1er avril 1999) | Libération des coûts et troubles préexistants |
| Politique 04.10 (18 nov. 1998) | Libération des coûts |
| Politique 04.10 (19 févr. 1997) | Libération des coûts |
| Politique 04.10 (1er janv. 1996) | Libération des coûts |
| Politique 20-01-33 (18 nov. 1994) | Libération des coûts |
| Politique 20-02-22 (10 sept. 1993) | Troubles secondaires – Incapacité indemnisable |
| Politique 20-02-18 (déc. 1981) | Arbitrage : Troubles préexistants |
| Politique 20-26-01 (déc. 1981) | Deuxième blessure et fonds de bonification |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# GESTION DES DEMANDES D'INDEMNISATION

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) facilite la collaboration entre les travailleurs, leurs employeurs, la CSTIT, les fournisseurs de soins de santé et, le cas échéant, d'autres parties, en vue de favoriser le rétablissement des travailleurs ainsi qu'un retour au travail rapide, sécuritaire et réussi.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Conseiller médical | Médecin choisi par la CSTIT qui donne son avis médical et prodigue des conseils aux employés de la CSTIT au sujet de la blessure corporelle ou de la maladie d'un travailleur |
| Employabilité | Le fait d'être en possession des compétences et des capacités permettant d'avoir un travail convenable |
| Fournisseur de soins de santé | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Médecin | Personne légalement habilitée à exercer la médecine là où elle l'exerce (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Preuve médicale | Renseignement de nature médicale relatif à l'état de santé et au traitement du travailleur |
| Rétablissement médical maximal (RMM) | Niveau à partir duquel une intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction |

| | |
|---|---|
| Retour au travail | Processus visant à aider les travailleurs blessés à retourner à un emploi sécuritaire, productif et convenable dès que leur état de santé le permet |
| Travail convenable | Un travail :<br>• correspondant aux capacités fonctionnelles du travailleur;<br>• pour lequel le travailleur possède déjà les aptitudes nécessaires ou pour lequel il peut être formé de façon sécuritaire;<br>• qui ne représente pas un risque pour la santé ou la sécurité du travailleur, de ses collègues ou du grand public;<br>• qui rétablit les revenus d'avant l'incident du travailleur, si possible, ou qui fournit des gains raisonnables pour des tâches appropriées selon les conditions socioéconomiques existantes;<br>• qui ajoute de la valeur à l'entreprise ou à l'organisme de l'employeur, en plus de favoriser un sain rétablissement et le retour au travail du travailleur. |

## POLITIQUE

### Généralités

Un travailleur a de meilleures chances d'atteindre son rétablissement médical maximal lorsqu'une équipe composée, entre autres, du travailleur lui-même, de son employeur, de la CSTIT, de fournisseurs de soins de santé et, le cas échéant, d'autres parties, s'engage, dans un effort concerté, à favoriser son rétablissement.

Pour accroître les chances de rétablissement du travailleur, les membres de l'équipe s'assurent :

- que tous les membres de l'équipe communiquent et collaborent de façon constante;
- que l'employeur et le travailleur collaborent pendant toute la durée du traitement et du rétablissement;
- que leurs efforts soient concentrés pour que le travailleur réintègre le poste qu'il occupait avant d'être blessé;

- que des choix de travail convenables soient offerts au travailleur si celui-ci ne peut réintégrer l'emploi qu'il occupait avant d'être blessé;
- que le travailleur soit orienté vers des spécialistes, au besoin;
- que les bonnes méthodes diagnostiques soient utilisées, et ce, en temps opportun;
- que les demandes d'indemnisation des travailleurs soient tranchées de manière efficace et efficiente.

## Responsabilités et obligations des membres de l'équipe

### *Travailleurs*

Les travailleurs doivent s'engager à atteindre un rétablissement médical maximal. Ils doivent prendre des mesures raisonnables pour atténuer leur incapacité, ce qui comprend une participation à leur traitement médical (aller aux rendez-vous, suivre les directives médicales, etc.) ainsi qu'à leur plan de retour au travail ou de réadaptation professionnelle. Il leur incombe d'entretenir la communication avec la CSTIT au sujet de leur blessure ou maladie, de leurs plans de traitement et de tout autre renseignement pertinent relatif à leur rétablissement et à leur retour au travail. Le défaut d'un travailleur d'atténuer son incapacité peut entraîner la réduction, la suspension ou la résiliation de son indemnité si les mesures requises de sa part ne sont pas prises.

Par ailleurs, les travailleurs doivent également maintenir le contact avec leur employeur concernant leurs capacités fonctionnelles et leurs restrictions professionnelles. Le fait de garder l'employeur au courant de la situation aide celui-ci à trouver des mesures d'adaptation appropriées et à les offrir aux travailleurs.

### *Employeurs*

Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour des travailleurs souffrant d'une incapacité ou d'une déficience, conformément aux *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Par conséquent, pour contribuer au retour au travail réussi, ils doivent prévoir de telles mesures jusqu'au point où celles-ci causeraient un préjudice injustifié. Les accommodements peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, l'offre d'appareils et accessoires fonctionnels, des modifications au milieu de travail et la proposition de tâches modifiées ou différentes. Les employeurs doivent maintenir le contact avec les travailleurs en voie de rétablissement pour rester au courant de leurs capacités fonctionnelles et de leurs restrictions professionnelles, ce qui les aidera à trouver des mesures d'adaptation appropriées en vue d'un retour au travail réussi. De plus amples détails sur les programmes de retour au travail et les mesures d'adaptation sont fournis dans la politique 04.14, Retour au travail.

La CSTIT n'a pas la compétence de déterminer si un employeur s'est acquitté de son obligation en matière d'adaptation. Il s'agit de la compétence exclusive de la Commission des droits de la personne aux Territoires du Nord-Ouest ou du Tribunal des droits de la personne au Nunavut, selon la demande faite par un travailleur. Cependant, si le travailleur est apte à un retour au travail sous réserve de modifications et si l'employeur ne peut prendre les mesures d'adaptation requises, la CSTIT peut fournir une rémunération ou en poursuivre le versement au travailleur, jusqu'à ce que celui-ci puisse reprendre l'intégralité de ses fonctions.

Les employeurs sont tenus de fournir des renseignements à la CSTIT dans les délais prévus, ce qui comprend l'information relative à une blessure survenue au travail ainsi que les fonctions antérieures à celle-ci. Un employeur qui omet de présenter les renseignements requis dans les délais prévus est passible d'une pénalité. Fournir des renseignements faux ou trompeurs est une infraction en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut, ce qu'énonce de façon plus détaillée la politique 10.04, Prévention des recours abusifs et des infractions, et enquêtes en la matière.

## *CSTIT*

La CSTIT a l'obligation d'informer les travailleurs des services auxquels ils ont droit en vertu de ses politiques et des Lois. Elle peut, sur demande, remettre à l'employeur du travailleur des rapports d'étape. Elle travaille avec tous les membres de l'équipe pour aider au rétablissement médical maximal du travailleur, ainsi qu'à un retour au travail rapide, sécuritaire et réussi.

## *Fournisseurs de soins de santé*

Les fournisseurs de soins de santé jouent un rôle crucial dans le rétablissement d'un travailleur. Ils évaluent les travailleurs, posent des diagnostics et fournissent des éléments de preuve de nature médicale, notamment les résultats d'examens physiques et de tests diagnostiques. Ils élaborent des plans de traitement personnalisés pour les travailleurs, effectuent le suivi de leur rétablissement et les orientent vers des professionnels de la santé, au besoin. Ils communiquent avec les travailleurs ainsi qu'avec la CSTIT en ce qui concerne les symptômes, les diagnostics et les pronostics. Ils établissent les attentes des équipes sur le plan médical en vue de favoriser le rétablissement et le retour au travail des travailleurs.

Les fournisseurs de soins de santé doivent transmettre à la CSTIT des rapports dans les trois jours suivant le traitement ou l'examen d'un travailleur, et fournir en temps

opportun tout renseignement que la CSTIT estime nécessaire à l'examen d'une demande d'indemnisation. Un fournisseur de soins de santé qui omet de fournir les renseignements requis est passible d'une pénalité.

### *Autres parties*

Le cas échéant, d'autres parties peuvent appuyer le rétablissement des travailleurs ainsi que leur retour à un travail convenable.

Les autres parties peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- le conseiller des travailleurs;
- les représentants d'associations de travailleurs;
- les représentants de la collectivité locale;
- les associations autochtones;
- les proches et les amis.

Les travailleurs doivent donner leur autorisation écrite avant que ces parties puissent prendre part au processus de rétablissement. La CSTIT communiquera seulement avec les parties autorisées par le travailleur.

## Gestion des demandes d'indemnisation en cours de la CSTIT

La CSTIT surveille les plans de traitement des travailleurs. Si les travailleurs ne répondent pas au traitement de la manière attendue, elle peut les orienter vers d'autres professionnels pour des évaluations ou des traitements de deuxième intention.

Pour gérer les demandes d'indemnisation des travailleurs de manière efficace et efficiente, ainsi que pour assurer le versement ininterrompu des prestations, la CSTIT exige :

- la réception de renseignements à jour des fournisseurs de santé toutes les deux ou trois semaines, ou sur demande;
- l'obtention de preuves médicales et de recommandations des fournisseurs de santé concernant les restrictions professionnelles et le soutien apporté au rétablissement du travailleur;
- l'établissement d'un plan de traitement convenable par soins les fournisseurs de soins de santé, avec l'apport des travailleurs et de tout autre membre de l'équipe concerné.

Lorsqu'un état non indemnisable empêche le travailleur de recevoir un traitement pour une blessure ou une maladie liée au travail, la CSTIT envisage des moyens de

l'accommoder pour qu'il puisse continuer de recevoir les soins requis. De plus amples détails à cet égard sont fournis dans la politique 03.12, Troubles préexistants.
La CSTIT déploie tous les efforts raisonnables pour consulter les fournisseurs de soins de santé afin de clarifier les diagnostics, les plans de traitement et les pronostics relatifs au rétablissement. Elle peut consulter ses propres conseillers médicaux pour obtenir leur avis sur l'état de santé et le rétablissement d'un travailleur. Le conseiller médical ne donne que son avis médical et des conseils. Il ne formule aucune directive quant à la manière de modifier les demandes d'indemnisation en fonction des mesures législatives et de la politique.

## Interruption de l'indemnité

Un travailleur qui reçoit une indemnité, ou qui y a droit, doit prendre toutes les mesures raisonnables exigées par la CSTIT pour atténuer son incapacité, y compris la participation à un plan de traitement autorisé par la CSTIT ou au processus de retour au travail. Si la CSTIT considère qu'un travailleur ne prend pas les mesures raisonnables, elle lui envoie un avis écrit indiquant, ainsi que l'énoncent la politique 04.01, Paiement de l'indemnité, et les articles 35 et 142 des Lois. Le défaut de prendre les mesures requises dont fait état cet avis écrit peut entraîner l'interruption de l'indemnité versée à un travailleur par un arrêt, une réduction ou une résiliation des prestations.

De façon plus précise, sauf s'il s'agit d'une indemnisation médicale, l'indemnité d'un travailleur sera interrompue si celui-ci :

- manque à son obligation de coopérer dans le processus de retour au travail, notamment pour l'élaboration du plan et la participation à celui-ci, ainsi que l'énonce la politique 04.14, Retour au travail;
- refuse d'accepter un travail convenable; ou
- reçoit des services de réadaptation professionnelle intensifs qui n'engrangent aucun résultat positif, et il n'existe aucune preuve indiquant une amélioration de la capacité à obtenir un emploi ou à retrouver l'aptitude à l'emploi (employabilité). Les services de réadaptation professionnels sont couverts dans les politiques 05.01, Programmes de réadaptation professionnelle, et 05.02, Allocations et subventions de réadaptation professionnelle.

La CSTIT cesse de verser une indemnité de remplacement du revenu lorsque le travailleur retrouve l'employabilité ou retourne à un travail convenable.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## GESTION DES DEMANDES D'INDEMNISATION

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 30, 34, 35, 36, 46, 142 et 156; paragraphes 141(1)(2), 148(1)(2) et 166(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 30, 34, 35, 36, 46, 142 et 156; paragraphes 141(1)(2), 148(1)(2) et 166(1) |
| *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest | Article 5; paragraphes 7(1)(4) |
| *Lois sur les droits la personne* du Nunavut | Paragraphes 7(1) et 9(1)(5) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.02 | Paiement de la prestation d'aide médicale |
| Politique 04.03 | Choix et changement de fournisseur de soins de santé |
| Politique 04.04 | Traitements complémentaires et de deuxième intention |
| Politique 04.07 | Bilans de santé |
| Politique 04.13 | Avis médicaux contradictoires |
| Politique 04.14 | Retour au travail |
| Politique 05.01 | Réadaptation professionnelle |
| Politique 07.01 | Accès aux renseignements du dossier d'indemnisation |
| Politique 10.04 | Prévention des recours abusifs et des infractions, et enquêtes en la matière |
| Politique 11.02 | Rapporter une blessure |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.11 (11 sept. 2018) | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 04.11 (3 juin 2013) | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 04.11 (24 nov. 2009) | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 04.11 (1er avril 1999) | Intervention précoce |
| Politique 04.11 (14 févr. 1996) | Intervention précoce |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# AVIS MÉDICAUX CONTRADICTOIRES

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) reçoit occasionnellement des avis médicaux contradictoires de la part de fournisseurs de soins de santé et de ses conseillers médicaux. La présente politique décrit la manière dont la CSTIT résout les cas d'avis médicaux contradictoires de façon aussi efficace et efficiente que possible.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Avis médical contradictoire : | Cas dans lequel un conseiller médical et le fournisseur de soins de santé d'un travailleur ne s'entendent pas sur des questions de fond concernant le diagnostic, les plans de traitement ou la capacité du travailleur à retourner au travail ou à assumer des tâches modifiées |
| Conseiller médical : | Médecin choisi par la CSTIT qui donne son avis médical et prodigue des conseils aux employés de la CSTIT au sujet de la blessure corporelle ou de la maladie d'un travailleur |
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Incapacité : | État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## AVIS MÉDICAUX CONTRADICTOIRES

| | |
|---|---|
| Lieu, site ou milieu de travail : | Lieu où le travailleur travaille régulièrement pour le compte de l'employeur |
| Médecin : | Personne légalement habilitée à exercer la médecine là où elle l'exerce (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Preuve médicale : | Renseignement médical recueilli par un fournisseur de soins de santé qui porte sur la gravité et la durée de l'incapacité ou de la déficience d'un travailleur ainsi que sur le traitement à suivre |

## POLITIQUE

### Rôles et responsabilités

#### *Services des réclamations et conseillers médicaux*

Les Services des réclamations doivent souvent tenir compte d'avis médicaux et d'autres preuves médicales au moment de prendre des décisions relativement aux demandes d'indemnisation de travailleurs. Ils peuvent, à des fins d'examen, transmettre le dossier d'un travailleur à un conseiller médical si des questions se posent en ce qui concerne les avis médicaux de fournisseurs de soins de santé ou d'autres renseignements médicaux, notamment les causes ou le mécanisme d'une blessure, ou la pathologie en général. Les Services des réclamations peuvent aussi demander aux conseillers médicaux de communiquer avec des fournisseurs de soins de santé.

Un conseiller médical est appelé à donner son avis aux Services des réclamations en ce qui concerne les avis médicaux ou la pertinence des traitements médicaux prescrits par des fournisseurs de soins de santé. Il fondera son avis sur une analyse des preuves médicales qui figurent au dossier et, au besoin, sur l'examen médical du travailleur. Il pourra consulter le fournisseur de soins de santé du travailleur pour obtenir des éclaircissements ou discuter des éléments de preuve de nature médicale au dossier.

De plus, le conseiller médical donne son avis aux Services des réclamations quant à la nécessité ou non d'obtenir des renseignements médicaux ou des évaluations médicales supplémentaires. Il ne fournit son avis médical qu'aux Services des réclamations et au Comité de révision, selon la marche à suivre exposée ci-dessous. Il ne formule aucune

directive quant à la manière de statuer sur une demande d'indemnisation en fonction de lois ou de politiques, ni ne prend de décisions relativement à une demande. Les Services des réclamations représentent l'organisme décisionnaire et déterminent la valeur à donner à l'avis fourni par un conseiller médical.

Le conseiller médical accompagne de documents écrits les avis qu'il communique aux Services des réclamations. Ceux-ci conservent les avis écrits de conseillers médicaux dans les dossiers des travailleurs, en guise de preuves médicales.

## *Comité de révision et conseillers médicaux*

Lorsqu'un demandeur ou un employeur demande la révision d'une décision de la CSTIT, le Comité de révision de la Commission peut devoir examiner l'information médicale figurant au dossier du demandeur.

Afin de revoir la décision, le Comité de révision peut transmettre le dossier du travailleur à un conseiller médical pour obtenir son opinion professionnelle sur l'information médicale versée au dossier. Le Comité de révision peut aussi demander aux conseillers médicaux de communiquer avec des fournisseurs de soins de santé pour demander des éclaircissements sur l'information médicale consignée au dossier. Le conseiller médical accompagne de documents écrits les avis qu'il communique au Comité de révision.

Lorsque le Comité de révision reçoit du conseiller médical un avis médical contradictoire concernant la demande d'indemnisation, le processus énoncé à la présente politique s'appliquera.

## *Fournisseurs de soins de santé*

Le rôle des fournisseurs de soins de santé est de promouvoir et, s'il y a lieu, d'améliorer ou de préserver la santé des travailleurs, ainsi que de prendre en charge le traitement des travailleurs et de surveiller les progrès qu'ils réalisent en vue de reprendre leur travail. Les fournisseurs de soins de santé comptent parmi leurs responsabilités à l'égard de la CSTIT la production de preuves médicales. Peuvent aussi faire partie de leurs responsabilités la reconnaissance des limitations physiques de travailleurs et l'aiguillage de ceux-ci en vue d'une évaluation médicale plus poussée.

Les fournisseurs de soins de santé doivent fournir à la CSTIT, par écrit, des preuves médicales relativement à l'incapacité ou à la déficience d'un travailleur et à l'absence du lieu de travail en résultant. Il incombe à la CSTIT de déterminer si, d'après les preuves médicales reçues, l'absence du lieu de travail par un travailleur est indemnisable en vertu des lois et politiques en vigueur.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**AVIS MÉDICAUX CONTRADICTOIRES**

## Résolution des cas d'avis médicaux contradictoires

### *Première étape*

Si le conseiller médical n'est pas d'accord avec l'avis médical d'un fournisseur de soins de santé, ou l'inverse, il doit communiquer avec le fournisseur pour obtenir des éclaircissements et, si possible, résoudre cette divergence. Si le fournisseur de soins de santé ne répond pas, le conseiller médical lui enverra une requête de communication par écrit. Une copie de cette requête doit également être envoyée au travailleur pour veiller à ce que le traitement des demandes d'indemnisation s'effectue de manière aussi transparente que possible.

Si la CSTIT ne reçoit aucune réponse du fournisseur de soins de santé, datée dans les 15 jours ouvrables suivant sa demande écrite, elle peut retenir un paiement ou imposer une pénalité jusqu'à l'obtention d'une réponse. La CSTIT informera le travailleur du fait qu'elle n'a reçu aucune réponse et enverra une copie de l'avis au fournisseur de soins de santé. Comme l'omission de répondre du fournisseur de soins de santé peut avoir une incidence sur la demande d'indemnisation, la CSTIT peut suggérer au travailleur d'envisager de changer de fournisseur. Les changements de fournisseur de soins de santé sont effectués en vertu de la politique 04.03, Choix et changement de fournisseur de soins de santé.

### *Deuxième étape*

Si le fournisseur de soins de santé et le conseiller médical n'arrivent pas à s'entendre, ou si le fournisseur n'a pas répondu dans les 15 jours suivant la demande écrite de la CSTIT, la question est soumise à un professionnel de la santé indépendant se spécialisant dans le domaine qui fait l'objet de la divergence. Le professionnel de la santé indépendant participe au règlement du conflit en fournissant un avis médical final et exécutoire.

Le choix du professionnel de la santé indépendant et la définition des points à considérer sont faits par le gestionnaire de cas du travailleur, ou l'arbitre, dans les 15 jours suivant la confirmation de l'avis médical contradictoire. Ces éléments reposent sur les observations écrites reçues du conseiller médical de la CSTIT, du fournisseur de soins de santé du travailleur et du travailleur lui-même. Les critères retenus pour sélectionner un professionnel de la santé indépendant approprié comprennent : une spécialisation dans le domaine médical qui fait l'objet de la divergence, la proximité géographique de l'endroit où se trouve le travailleur, la disponibilité et l'absence de conflit d'intérêts.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## AVIS MÉDICAUX CONTRADICTOIRES

S'il y a avis médical contradictoire concernant un dossier en cours de révision par le Comité de révision, le membre de celui-ci qui effectue l'examen aura la charge de sélectionner le professionnel de la santé indépendant et de préciser les points à considérer. Il se fondera sur les observations écrites reçues du conseiller médical de la CSTIT, du fournisseur de soins de santé du travailleur, du travailleur et, si l'employeur participe à l'examen, de l'employeur lui-même.

Si le fournisseur de soins de santé du demandeur n'a pas répondu aux tentatives antérieures du conseiller médical de régler la question à la première étape, le choix d'un professionnel de la santé indépendant se fera d'après les propositions du conseiller médical et du travailleur.

### *Processus de résolution*

La CSTIT confirme le point, ou les points, à régler auprès du professionnel de la santé indépendant. Le conseiller médical et le fournisseur de soins de santé peuvent soumettre des déclarations écrites ainsi que des éléments de preuve supplémentaires afin d'appuyer les avis qu'ils formulent. Ils doivent consigner tous les renseignements pertinents dans leurs observations au professionnel de la santé indépendant et se transmettre mutuellement un exemplaire de leurs observations ainsi qu'à la CSTIT et au travailleur. Le professionnel de la santé indépendant examine les observations et les éléments de preuve pertinents. Le travailleur blessé peut également fournir au professionnel de la santé indépendant des renseignements pertinents.

Le professionnel de la santé indépendant peut effectuer un examen médical du travailleur s'il le juge nécessaire. Il doit examiner le travailleur si ce dernier demande à l'être ou si la CSTIT l'exige.

Les conclusions du professionnel de la santé indépendant sont finales, exécutoires et acceptées comme avis médical que les Services des réclamations utilisent pour trancher une question concernant la demande d'indemnisation d'un travailleur, sous réserve de tout nouveau renseignement médical disponible après la décision.

Le professionnel de la santé indépendant doit examiner au cas par cas tout nouvel élément de preuve de nature médicale soumis à la CSTIT après le lancement du processus de résolution. Pour être considérée comme étant nouvelle, une preuve médicale doit répondre aux critères énoncés dans la politique 00.02, Réexamen d'une décision.

### *Révision et appel*

Bien que l'avis médical d'un professionnel de la santé indépendant soit le dernier dont les Services des réclamations tiennent compte au moment de prendre des décisions, il n'est pas le seul facteur examiné par ceux-ci dans le processus décisionnel. Les Services des

réclamations se prononcent sur chaque demande au cas par cas, en plus de se conformer à toutes les exigences des lois, du règlement général et des politiques.

Toutes les décisions prises par les Services des réclamations, même lorsqu'elles sont fondées sur l'avis d'un professionnel de la santé indépendant, peuvent être examinées par le Comité de révision de la CSTIT ainsi que par le Tribunal d'appel.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 27, 112 et 117; paragraphe 141(2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 27, 112 et 117; paragraphe 141(2) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 04.07 | Examens médicaux |
| Politique 04.03 | Choix et changement de fournisseur de soins de santé |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.13 (14 juin 2017) | Avis médicaux contradictoires |
| Politique 04.13 (3 juin 2013) | Avis médicaux contradictoires |
| Politique 04.13 (24 nov. 2009) | Avis médicaux contradictoires |
| Politique 04.13 (31 mars 2008) | Avis médicaux contradictoires |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# RETOUR AU TRAVAIL

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) favorise le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs blessés. La présente politique énonce le processus et les programmes de retour au travail de la CSTIT qui visent le rétablissement des travailleurs ainsi que leur retour rapide, sécuritaire et réussi.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Employabilité | Le fait d'être en possession des compétences et des capacités permettant d'avoir un travail convenable |
| Fournisseur de soins de santé | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Preuve médicale | Renseignement de nature médicale relatif à l'état de santé et au traitement du travailleur que transmet un fournisseur de soins de santé |
| Rétablissement médical maximal | Niveau à partir duquel une intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction |
| Retour au travail | Processus visant à aider les travailleurs blessés à retourner à un emploi sécuritaire, productif et convenable dès que leur état de santé le permet |
| Travail convenable | Un travail :<br>• correspondant aux capacités fonctionnelles du travailleur;<br>• pour lequel le travailleur possède déjà les aptitudes nécessaires ou pour lequel il peut être formé de façon sécuritaire;<br>• qui ne représente pas un risque pour la santé ou la |

sécurité du travailleur, de ses collègues ou du grand public;
- qui rétablit les revenus d'avant l'incident du travailleur, si possible, ou qui fournit des gains raisonnables pour des tâches appropriées selon les conditions socioéconomiques existantes;
- qui ajoute de la valeur à l'entreprise ou à l'organisme de l'employeur, en plus de favoriser un sain rétablissement et le retour au travail du travailleur.

## POLITIQUE

### Généralités

Afin d'appuyer le retour au travail rapide et en toute sécurité, la CSTIT :

- statue sur les demandes d'indemnisation des travailleurs;
- amorce l'élaboration d'un plan de retour au travail en partenariat avec le travailleur, l'employeur, les fournisseurs de soins de santé et toute autre partie concernée;
- aide les employeurs à soumettre des options de travail convenables (p. ex. par la transmission de rapports d'étape sur les capacités fonctionnelles et les restrictions professionnelles des travailleurs);
- facilite le maintien de la communication et de la collaboration entre toutes les parties concernées par la gestion des demandes d'indemnisation des travailleurs (politique 04.11, Gestion des demandes d'indemnisation).

### Retour au travail

Un travailleur blessé prend part à l'élaboration du plan de retour au travail lorsque les preuves médicales confirment son aptitude à retourner au travail en toute sécurité.

L'employeur, en consultation avec le travailleur et l'arbitre ou le gestionnaire de cas de la CSTIT, élabore un plan de retour au travail. Le plan tient compte des compétences et des capacités fonctionnelles, et décrit les mesures à prendre pour veiller à ce que le travailleur blessé contribue à son retour rapide et sécuritaire au travail. Pour assurer la réussite du plan de retour au travail, le travailleur blessé, l'employeur, la CSTIT, les fournisseurs de soins de santé et d'autres parties, le cas échéant, coopèrent pendant le processus de retour au travail. Les parties signalent tout problème relatif au processus au gestionnaire de cas ou à l'arbitre.

## RETOUR AU TRAVAIL

Le plan de retour au travail doit être adapté aux capacités fonctionnelles du travailleur et raisonnable selon la situation particulière dans laquelle se trouve celui-ci. Les raisons valables justifiant l'impossibilité de travailleurs de collaborer sont généralement limitées à des situations d'urgence qui sont indépendantes de la volonté.

La CSTIT collabore avec les employeurs à la recherche d'options de travail convenables, telles que décrites dans cette politique, afin de faciliter le processus de retour au travail. Ces options peuvent inclure des tâches modifiées ou différentes (de substitution), un retour progressif au travail et des changements apportés au chantier ou au milieu de travail. Le nombre d'heures de travail pour chacune de ces options de travail de rechange peut varier selon le poste occupé avant la blessure, et dépendre de la disponibilité de tâches adaptées et utiles ainsi que des aptitudes et capacités du travailleur. Dans de telles situations, la CSTIT peut verser des prestations pour une incapacité partielle entraînant une perte quant au temps de travail.

### *Hiérarchisation des objectifs de retour au travail*

Lors de l'élaboration du plan de retour au travail d'un travailleur blessé, la CSTIT hiérarchise les objectifs de retour au travail comme suit :

| Objectif | Description |
|---|---|
| **1) Mêmes tâches auprès du même employeur** | Le travailleur réintègre l'emploi qu'il occupait avant l'incident. |
| **2) Tâches modifiées auprès du même employeur** | Le travailleur réintègre un emploi convenable, semblable ou comparable auprès du même employeur avant l'incident, mais certaines restrictions ou modifications doivent être apportées. |
| **3) Tâches de substitution auprès du même employeur** | Le travailleur réintègre, auprès du même employeur avant l'incident, un emploi convenable différent. |

Après l'épuisement des solutions offertes pour atteindre les objectifs de retour au travail sans succès auprès de l'employeur du travailleur au moment de l'incident, la CSTIT peut fournir des services de réadaptation professionnelle. Les programmes et services de réadaptation professionnelle sont décrits dans les politiques 05.01, Admissibilité à la

réadaptation professionnelle, 05.02, Programmes de réadaptation professionnelle et 05.05, Allocations et subventions de réadaptation professionnelle.

## Obligations et attentes en matière de retour au travail

Le travailleur, l'employeur, la CSTIT, les fournisseurs de soins de santé et les autres parties, le cas échéant, doivent collaborer pour faciliter un retour au travail rapide et sécuritaire.

### *Obligations du travailleur*

Les travailleurs s'engagent à atteindre leur rétablissement médical maximal et sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires, conformément aux Lois sur l'indemnisation des travailleurs et aux politiques de la CSTIT, pour atténuer leur incapacité à retourner au travail avec succès, rapidement et de façon sécuritaire. La liste suivante énumère des obligations propres aux travailleurs et les attentes à cet égard :

- Communiquer avec son employeur dès que possible après la survenue de la blessure et rester en contact avec lui pendant la période de rétablissement en le tenant au courant de la situation, notamment au moyen de rapports d'étape sur les capacités fonctionnelles et les restrictions professionnelles;
- Participer activement à l'élaboration du programme de retour au travail;
- Aider l'employeur à trouver un travail convenable;
- Accepter et effectuer des tâches convenables lorsqu'un tel travail est proposé;
- Exécuter les tâches conformément aux directives et limitations établies par le fournisseur de soins de santé;
- Aller aux rendez-vous médicaux et se conformer au plan de réadaptation prescrit;
- Fournir en permanence à la CSTIT les renseignements relatifs aux progrès réalisés en vue d'un retour au travail.

Le défaut d'un travailleur d'atténuer son incapacité peut entraîner la résiliation, la suspension ou la réduction de l'indemnité lui étant versée, comme l'énonce la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

### *Obligations des employeurs*

Les employeurs ont l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation pour des travailleurs souffrant d'une incapacité ou d'une déficience, conformément aux *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Par conséquent, pour contribuer au retour au travail de travailleurs blessés, ils doivent prévoir de telles mesures jusqu'au point où celles-ci causeraient un préjudice injustifié.

De plus, les employeurs doivent :

- communiquer dès que possible avec un travailleur après la survenance de la blessure et maintenir le contact tout au long de la période de rétablissement;
- collaborer avec le travailleur et la CSTIT pour trouver et proposer un travail convenable, qui correspond aux capacités fonctionnelles du travailleur et, si possible, qui rétablit les revenus touchés avant la blessure;
- documenter et soumettre le plan de retour au travail du travailleur à la CSTIT;
- surveiller les progrès réalisés par le travailleur en vue de son retour au travail et faire part de toute préoccupation à la CSTIT;
- fournir à la CSTIT tout autre renseignement concernant le retour au travail du travailleur.

Les obligations de l'employeur en matière de retour au travail ne doivent pas lui causer un préjudice injustifié.

La CSTIT n'a pas la compétence de déterminer si un employeur s'est acquitté de son obligation en matière d'adaptation. Il s'agit de la compétence exclusive de la Commission des droits de la personne aux Territoires du Nord-Ouest ou du Tribunal des droits de la personne au Nunavut, selon la demande faite par un travailleur. Cependant, si le travailleur est apte à un retour au travail sous réserve de modifications et si l'employeur ne peut prendre les mesures d'adaptation requises, la CSTIT peut fournir une rémunération ou en poursuivre le versement au travailleur, jusqu'à ce que celui-ci puisse reprendre l'intégralité de ses fonctions.

### *Obligations de la CSTIT*

La CSTIT facilite la collaboration pour favoriser le retour au travail rapide, sécuritaire et réussi des travailleurs. Parmi ses obligations et les attentes à cet égard figurent :

- la communication à l'employeur et au travailleur de leurs responsabilités en matière de retour au travail;
- la surveillance des activités, des progrès et des efforts de coopération du travailleur, de l'employeur et des autres parties (le cas échéant);
- la garantie que toutes les parties concernées observent le processus de retour au travail établi;
- la coordination des soins de santé nécessaires au rétablissement;
- la prise de dispositions ainsi que le versement de prestations d'indemnisation adéquates et de toute allocation applicable au travailleur;

- l'appui au règlement des différends découlant du processus de retour au travail, s'il y a lieu.

### *Fournisseurs de soins de santé*

Les fournisseurs de soins de santé jouent un rôle déterminant dans le rétablissement et le retour au travail des travailleurs. Parmi leurs obligations et les attentes à cet égard figurent :

- la formulation de diagnostics précis et de conclusions détaillées ainsi que la remise de formulaires sur les capacités fonctionnelles à jour et de plans de traitement pertinents;
- la surveillance du rétablissement du travailleur;
- l'aiguillage du travailleur vers des spécialistes ou d'autres fournisseurs de soins de santé, au besoin;
- la communication avec le travailleur et la CSTIT au sujet du pronostic et des symptômes du travailleur;
- la fixation d'objectifs pour favoriser le rétablissement et le retour au travail.

### *Autres parties*

S'il y a lieu, les autres parties peuvent aider, contribuer et participer au rétablissement et au retour au travail d'un travailleur.

Ces parties peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- le conseiller des travailleurs;
- les représentants d'associations de travailleurs;
- les représentants de la collectivité locale;
- les associations autochtones;
- les proches et les amis du travailleur.

Le travailleur doit autoriser la participation de ces parties par écrit avant que celles-ci n'interviennent de manière active.

## Programmes de retour au travail

La CSTIT fait la promotion d'un retour au travail rapide et sécuritaire, et elle fournit un soutien et des ressources pour aider à atteindre les objectifs en matière de retour au travail au moyen d'au moins l'une des solutions suivantes : tâches modifiées, tâches différentes (de substitution), retour progressif au travail et changements apportés au chantier ou au milieu de travail.

### *Tâches modifiées*

Les tâches modifiées font référence à celles, habituelles, qui étaient effectuées avant l'incident, mais qui ont dû être adaptées en fonction des capacités fonctionnelles du travailleur, lesquelles ont été évaluées à partir de preuves médicales transmises par des fournisseurs de soins de santé. Selon la nature de la blessure, les tâches modifiées peuvent être temporaires ou permanentes.

### *Tâches de substitution*

Les tâches de substitution sont des tâches que le travailleur n'exécutait pas auparavant. Un travailleur exécute des tâches de substitution lorsqu'il se trouve dans l'incapacité de reprendre celles qu'il assumait avant sa blessure. L'exécution de tâches de substitution peut nécessiter une formation supplémentaire.

### *Retour progressif au travail*

L'employeur réduit ou modifie les heures de travail du travailleur de manière à ce qu'elles correspondent à ses niveaux de résistance, transmis par le fournisseur de soins de santé. L'objectif est de favoriser la progression constante des heures jusqu'au retour aux tâches entières.

### *Changements au chantier ou milieu de travail*

L'employeur modifie le lieu de travail dans le but d'aider le travailleur blessé à retourner au travail et à satisfaire aux exigences inhérentes à son emploi. Les changements au chantier ou milieu de travail peuvent inclure :

- le réaménagement des zones d'accès et de sortie;
- la modification des postes de travail et du matériel;
- l'adaptation des installations sanitaires;
- l'achat et l'installation d'équipement spécial, de matériel ou d'une technologie sur le lieu et le poste de travail.

La CSTIT peur fournir une aide financière à l'employeur dans des circonstances exceptionnelles afin de réduire les répercussions financières des modifications au chantier ou milieu de travail.

## CADRE JURIDIQUE

## RETOUR AU TRAVAIL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 34, 36 et 46<br>Paragraphes 1.1a) et 35(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 34, 36 et 46<br>Paragraphes 1.1a) et 35(1) |
| *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest | Article 7<br>Paragraphes 7(1)(4) |
| *Lois sur les droits la personne* du Nunavut | Paragraphes 7(1) et 9(1)(5) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.11 | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 05.01 | Droit à la réadaptation professionnelle |
| Politique 05.02 | Programmes de réadaptation professionnelle |
| Politique 05.05 | Allocations et subventions de réadaptation professionnelle |
| Politique 09.02 | Safe Advantage |
| Politique 11.02 | Déclaration d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.14 (11 septembre 2018) | Retour au travail |
| Politique 04.14 (5 mars 2015) | Retour au travail |
| Politique 04.14 (7 déc. 2011) | Retour au travail |
| Politique 04.14 (15 juin 2010) | Retour au travail |
| Politique 02.10 (13 juin 2007) | Safe Advantage : retour au travail |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# SERVICES D'AIDE AUX TRAVAILLEURS BLESSÉS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut offrir des services d'aide aux travailleurs admissibles se rétablissant d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Plan de réadaptation professionnelle (plan de RP) | Document écrit décrivant l'objectif de réemploi du travailleur ainsi que les étapes à suivre pour atteindre cet objectif. Le plan de RP sert à assurer le suivi des progrès du travailleur et à déterminer si la réadaptation professionnelle constitue une réussite. |

## POLITIQUE

### Gestion de la douleur

Les services de gestion de la douleur sensibilisent les travailleurs aux méthodes de gestion de la douleur et leur offrent un soutien en la matière.

Les travailleurs ont droit aux services de gestion de la douleur si :

- la douleur liée à leur blessure les empêche de retourner au travail ou de réaliser des progrès dans le cadre d'un plan de réadaptation professionnelle de la CSTIT (plan de RP); ou
- les interventions chirurgicales ou les médicaments sur ordonnance ne permettent pas une maîtrise efficace de la douleur; et
- en plus de l'une des conditions ci-dessus, un médecin ou un infirmier praticien a indiqué que les services de gestion de la douleur auraient un effet favorable sur la capacité du travailleur à poursuivre son plan de traitement ou de RP.

Si une douleur chronique résultant d'une condition préexistante retarde ou prolonge le traitement de sa blessure liée au travail, le travailleur peut être admissible à un traitement ponctuel par des fournisseurs de services de gestion de la douleur. L'admissibilité au traitement d'un trouble préexistant est expliquée dans la politique 03.12, Troubles préexistants.

### Services de garde d'enfants

La CSTIT peut approuver une indemnité destinée au paiement d'une portion ou de la totalité des frais de garde d'enfants afin de permettre au travailleur de se présenter à ses rendez-vous médicaux ou de réadaptation professionnelle. La CSTIT n'est pas

responsable des frais de garde d'enfants qui ne découlent pas directement des rendez-vous qu'elle exige. Le travailleur est responsable de tous les frais de garde d'enfants engagés lors d'une journée de travail, ou d'un quart de travail, ainsi que des frais de gardiennage occasionnels.

La CSTIT peut offrir des services de garde d'enfants aux personnes à charge d'un travailleur décédé en vue de les aider à s'adapter à l'absence du travailleur décédé. La décision est prise au cas par cas, à la discrétion du spécialiste des pensions.

Avant de verser des prestations pour ce service, la CSTIT exige de recevoir une preuve écrite des frais de garde engagés.

## Services de consultation

La CSTIT peut couvrir les frais liés à des services de consultation lorsque des problèmes personnels nuisent au plan de RP ou retardent ou compromettent autrement le rétablissement du travailleur ayant subi une blessure ou contracté une maladie liée au travail. Les services de consultation peuvent inclure :

- des services de consultation personnelle ou familiale – traitement de problèmes relatifs à la colère, au deuil, aux conflits familiaux, à la toxicomanie ou à un stress post-traumatique sans lien avec le travail;
- des services de consultation en matière financière – prise de mesures appropriées en cas d'interruption des revenus ou d'autres difficultés financières entraînées par une blessure ou une maladie liée au travail;
- des services de soutien – traitement de problèmes d'adaptation d'ordre physique ou psychologique à la suite d'une blessure;
- des services adaptés aux Inuits et membres de Premières Nations – services de consultation adaptés à la culture et suivant une approche personnalisée.

La CSTIT peut offrir des services de consultation aux personnes à charge d'un travailleur décédé en vue de les aider à s'adapter à l'absence du travailleur décédé.

### *Traitement de la toxicomanie*

La CSTIT peut couvrir des services de consultation et de traitement de la toxicomanie au travailleur lorsque ses problèmes d'abus découlent d'une blessure ou d'une maladie liée au travail, ou des soins reçus en raison de celle-ci. Pour que le travailleur ait droit à une indemnisation, ses problèmes de toxicomanie doivent nuire au suivi de son plan de RP ou à son rétablissement à la suite d'une blessure ou d'une maladie liée au travail.

Si un problème de toxicomanie était présent avant l'incident lié au travail, la prestation de tout traitement fourni par la CSTIT doit être conforme à la politique 03.12, Troubles préexistants.

La CSTIT s'attend à ce que, après avoir suivi un traitement de désintoxication avec succès, le travailleur recommence à participer à des programmes pertinents qu'elle a approuvés.

## Aide financière particulière

Une aide financière particulière peut être fournie à un travailleur blessé qui n'est pas apte, ou est susceptible de ne pas être apte, à reprendre le travail pendant au moins trois mois à partir du jour de la blessure et dont la rémunération annuelle dépasse le MARA de l'année au cours de laquelle il a été blessé. Cette aide ponctuelle est offerte en vue d'alléger un fardeau financier que le travailleur n'avait pas avant sa blessure.

Afin de déterminer l'admissibilité du travailleur, la CSTIT exige la preuve de la situation financière connue avant la blessure liée au travail ainsi que la preuve de celle connue par la suite. Pour avoir une compréhension entière et complète de la situation financière du travailleur, la CSTIT peut demander des documents, notamment :

- des relevés bancaires indiquant des paiements pour le loyer ou des hypothèques;
- des factures de services;
- d'autres factures ou documents relatifs à des dépenses nécessaires (garde d'enfants, véhicule, téléphone, Internet, etc.);
- un budget mensuel faisant état des revenus et des dépenses ainsi que de la répartition des dépenses.

La CSTIT peut demander les documents pour certaines périodes, soit :

- jusqu'à six mois avant la blessure;
- jusqu'à six mois immédiatement après la blessure;
- jusqu'à six mois avant la demande d'aide financière, si la période correspond à plus de six mois après la blessure.

Afin de verser une aide financière particulière au travailleur, la CSTIT exige d'obtenir une estimation des sommes requises par celui-ci. Elle n'accordera pas une telle aide en l'absence de preuve des besoins financiers. Par exemple, si la documentation demandée indique que le travailleur avait, avant la blessure, des problèmes financiers constants qui ne diffèrent pas de façon significative après la blessure, la CSTIT ne fournira pas l'aide financière. Dans ces cas, la CSTIT pourrait plutôt orienter le travailleur vers des services de consultation en matière financière, comme l'énonce la présente politique.

Si le travailleur est estimé admissible à une aide financière particulière, la CSTIT fera des versements directement à l'établissement où des paiements sont requis.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## SERVICES D'AIDE AUX TRAVAILLEURS BLESSÉS

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 36, 46 et 47; paragraphes 34(1), 34(2), 34(3) et 41(3). |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 36, 46 et 47; paragraphes 34(1), 34(2), 34(3) et 41(3). |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.11 | Allocations et services pour travailleurs gravement blessés |
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 04.14 | Retour au travail |
| Politique 05.01 | Droit à la réadaptation professionnelle |
| Politique 05.02 | Programmes de réadaptation professionnelle |
| Politique 05.05 | Allocations et subventions de réadaptation professionnelle |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 04.15 (14 juin 2018) | Changement non substantiel (aide financière particulière) |
| Politique 04.15 (5 juin 2012) | Services d'aide aux travailleurs blessés |
| Politique 05.03 (24 sept. 2009) | Réadaptation professionnelle : Services de soutien |
| Politique 05.03 (1er avril 2008) | Réadaptation professionnelle : Services de soutien, changements non substantiels (nouvelles *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 05.03 (27 avril 2006) | Services de soutien et programmes de réadaptation |
| Politique 05.03 (31 août 2001) | Services de soutien et programmes de réadaptation |
| Politique 05.03 (1er avril 1999) | Services de soutien et programmes de réadaptation |
| Politique 05.03 (19 mars 1996) | Services de soutien et programmes de réadaptation |
| Politique 25-01-15 (12 avril 1990) | Services de consultation |
| Politique 25-03-02 (12 avril 1990) | Counselling de soutien |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## SERVICES D'AIDE AUX TRAVAILLEURS BLESSÉS

| | |
|---|---|
| Politique 25-03-03 (12 avril 1990) | Counselling social |
| Politique 25-03-04 (12 avril 1990) | Consultation en matière financière |
| Politique 25-03-05 (12 avril 1990) | Services connexes – Toxicomanie |
| Politique 25-03-08 (12 avril 1990) | Services connexes – Counselling familial |
| Politique 25-03-09 (12 avril 1990) | Services connexes – Consultation juridique |
| Politique 25-03-10 (12 avril 1990) | Services connexes – Gestion de la douleur |
| Politique 25-05-04 (12 avril 1990) | Frais de garde d'enfants |

_____

Président du conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DROIT À LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut offrir des services de réadaptation professionnelle aux travailleurs qui ne sont pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident. L'objectif de la réadaptation professionnelle est d'aider les travailleurs à recouvrer l'aptitude au travail. La réadaptation professionnelle n'est pas garante d'un emploi.

La présente politique explique la manière dont la CSTIT s'y prend pour déterminer si un travailleur est admissible aux programmes de réadaptation professionnelle. Outre la hiérarchie des objectifs de réemploi, elle fournit des renseignements au sujet du plan de réadaptation professionnelle du travailleur ainsi que les critères utilisés pour déterminer le moment où prend fin la réadaptation professionnelle offerte au travailleur.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Employabilité : | Être en possession des compétences et des capacités permettant d'avoir un travail convenable |
| Incapacité : | État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Plan de réadaptation professionnelle (plan de RP) : | Document écrit décrivant l'objectif de réemploi du travailleur ainsi que les étapes que le travailleur suivra pour atteindre cet objectif – le plan de RP sert à assurer le suivi des progrès du travailleur et à déterminer si la réadaptation professionnelle constitue une réussite ou un échec. |

# DROIT À LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

| | |
|---|---|
| Retour au travail : | Processus selon lequel le travailleur effectue un retour au travail sécuritaire et productif chez le même employeur qu'avant l'incident, et ce, dès que le médecin l'autorise |
| Travail convenable : | Un travail :<br>• correspondant aux capacités fonctionnelles du travailleur;<br>• pour lequel le travailleur possède déjà les aptitudes nécessaires ou pour lequel il peut être formé de façon sécuritaire;<br>• qui ne représente pas un risque pour la santé ou la sécurité du travailleur, de ses collègues ou du grand public;<br>• qui rétablit les revenus d'avant l'incident du travailleur, si possible, ou qui fournit des gains raisonnables pour des tâches appropriées selon les conditions socioéconomiques existantes;<br>• qui ajoute de la valeur à l'entreprise ou à l'organisme de l'employeur, en plus de favoriser un sain rétablissement et le retour au travail du travailleur. |

## POLITIQUE

La réadaptation professionnelle est offerte aux travailleurs qui ne sont pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident, mais qui peuvent recouvrer l'aptitude au travail. La réadaptation professionnelle peut comprendre, entre autres, des programmes d'orientation professionnelle, de formation professionnelle ou de formation générale. Les travailleurs qui retournent au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident ne bénéficient pas d'une réadaptation professionnelle, mais peuvent être admissibles aux programmes de retour au travail énoncés dans la politique 04.14, Retour au travail.

La CSTIT offre des services de réadaptation professionnelle aux travailleurs dans les plus brefs délais, selon la nature et l'incidence de leur incapacité liée au travail.

### *Indemnisation*

Les travailleurs participant aux programmes de réadaptation professionnelle continuent de recevoir toute indemnité à laquelle ils ont droit en vertu des *Lois sur l'indemnisation*

*des travailleurs*. La CSTIT indemnise les travailleurs qui prennent part à des programmes de réadaptation professionnelle approuvés conformément aux politiques 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité, ou 06.03, Calcul de l'indemnité pour déficience. Des allocations et subventions sont également offertes aux travailleurs qui participent à un programme de réadaptation professionnelle et répondent à certains critères précis. La politique 05.05, Allocations et subventions de réadaptation professionnelle, décrit les allocations et subventions qui s'appliquent.

## Admissibilité

Le gestionnaire de cas du travailleur peut orienter ce dernier vers des services de réadaptation professionnelle si :

- une incapacité ou une déficience liée au travail empêche le travailleur de réintégrer l'emploi qu'il occupait avant l'incident ou un emploi comparable à celui-ci;
- un trouble préexistant, tel que décrit dans la politique 03.12, Troubles préexistants, aggrave l'incapacité liée au travail et empêche le travailleur de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident;
- l'employeur empêche le travailleur de réintégrer l'emploi qu'il occupait avant l'incident ou d'occuper un autre emploi convenable; ou
- un avis médical indique que l'exposition aux conditions du lieu de travail précédent du travailleur pourrait entraîner une récidive ou une aggravation marquée de l'incapacité liée au travail, ou encore une déficience.

## Hiérarchie des objectifs de réemploi

Le gestionnaire de cas du travailleur utilise la hiérarchie des objectifs de réemploi en vue de déterminer si des services de réadaptation professionnelle sont indiqués pour le travailleur. Chaque objectif, en commençant par le premier, doit être considéré comme non convenable et réputé comme tel pour que l'objectif suivant puisse être envisagé.

Les programmes de réadaptation professionnelle ne sont offerts par la CSTIT qu'aux travailleurs auxquels l'objectif 4, 5 ou 6 s'applique.

| Objectif | Description |
|---|---|
| **1) Mêmes tâches auprès du même employeur** | Le travailleur réintègre l'emploi qu'il occupait avant l'incident. |
| **2) Tâches modifiées auprès du même employeur** | Le travailleur réintègre un emploi convenable, semblable ou comparable auprès du même employeur qu'avant l'incident, mais certaines restrictions ou modifications doivent être apportées. |

| | |
|---|---|
| **3) Tâches différentes auprès du même employeur** | Le travailleur réintègre, auprès du même employeur qu'avant l'incident, un emploi convenable différent. |
| **4) Mêmes tâches auprès d'un employeur différent** | Le travailleur n'est pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident, mais il peut effectuer des tâches semblables. Un emploi convenable au sein de la même industrie ou d'une industrie semblable est envisagé. |
| **5) Tâches modifiées auprès d'un employeur différent** | Le travailleur n'est pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident. Des restrictions ou des modifications doivent être apportées chez le nouvel employeur. |
| **6) Tâches différentes auprès d'un employeur différent** | Le travailleur n'est pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident ni apte à effectuer le même emploi. |

Pour de plus amples renseignements sur les programmes, veuillez consulter la politique 05.02, Programmes de réadaptation professionnelle.

## Plan de réadaptation professionnelle (plan de RP)

Le gestionnaire de cas, le travailleur ainsi que le conseiller en réadaptation professionnelle élaborent ensemble le plan de RP. La CSTIT peut consulter les employeurs potentiels, le médecin traitant, le conseiller médical de la CSTIT ainsi que tout autre professionnel de la santé ou fournisseur de services dont l'apport est jugé nécessaire. Le plan de RP peut inclure des activités de bénévolat ou des tâches temporaires dans le cadre d'un emploi que le demandeur doit effectuer durant ses pauses dans un programme d'études ou une formation.

Le gestionnaire et le travailleur signent le plan de RP attestant qu'ils se sont entendus à l'égard des objectifs du travailleur. Le gestionnaire de cas fournit une copie du plan de RP au travailleur. Il est rare que des changements soient apportés au plan de RP. Si le plan de RP doit être modifié, un addenda écrit est signé par le gestionnaire de cas, le travailleur et le gestionnaire, Gestion de cas et pensions.

Le gestionnaire de cas et le conseiller effectuent le suivi des progrès du travailleur. La CSTIT s'est acquittée de ses obligations en matière de réadaptation professionnelle dès que le travailleur recouvre l'aptitude au travail ou qu'il réintègre un emploi.

## Arrêt des services de réadaptation professionnelle

L'objectif des services de réadaptation professionnelle est d'aider le travailleur à recouvrer l'aptitude au travail ou à obtenir un emploi. Aussi un travailleur est-il tenu d'accepter un travail convenable qui lui est offert pendant ou après sa réadaptation professionnelle.

Le but d'un travail convenable est de fournir des circonstances d'emploi similaires en ce qui a trait aux revenus que le travailleur touchait avant l'incident ou qu'il toucherait à un poste comparable dans sa région géographique. Des critères comme les heures de travail, le lieu et les antécédents professionnels sont pris en compte dans la détermination de ce qui constitue un travail convenable. Un travail convenable ne comporte normalement pas d'heures de travail excessives (plus de 40 heures par semaine), ni un salaire provenant d'un emploi secondaire.

Lorsqu'un travailleur retrouve son employabilité ou se voit offrir un emploi convenable, la CSTIT mettra fin aux services de réadaptation professionnels qui lui sont offerts, y compris à toute indemnité à laquelle il avait auparavant droit. La CSTIT avise le travailleur par écrit lorsqu'elle met fin aux services de réadaptation professionnelle offerts.

De plus, afin d'atténuer son incapacité, un travailleur est tenu de participer à une telle réadaptation professionnelle visant l'obtention d'un emploi convenable ou l'employabilité, selon l'exigence de la CSTIT. Si un travailleur refuse de coopérer au processus de réadaptation professionnelle, notamment à l'élaboration du plan de RP, il recevra un avis de la CSTIT indiquant :

- les mesures qu'exige de lui la CSTIT;
- le délai que la CSTIT juge raisonnable pour qu'il prenne les mesures fixées;
- les conséquences auxquelles il s'expose s'il ne respecte par la directive que lui a fournie la CSTIT dans le délai prescrit.

La CSTIT peut réduire l'indemnité ou suspendre ou arrêter l'indemnisation d'un travailleur si celui-ci omet de son propre gré de respecter ces exigences. Le choix du type d'indemnité pouvant faire l'objet d'une suspension, d'une réduction ou d'un arrêt est discrétionnaire et déterminé par la CSTIT au besoin et proportionnellement à la mesure dans laquelle le demandeur ne s'est pas conformé. La CSTIT peut rétablir l'indemnité si le travailleur se soumet à ses exigences. Toute réduction, suspension ou résiliation de

l'indemnité d'un travailleur se fait conformément à l'article 142 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 10, 34, 35, 36, 38, 46, 142 et 47l<br>Paragraphe 41(3) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 10, 34, 35, 36, 38, 46 et 47<br>Paragraphe 41(3) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.12 | Troubles préexistants |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 04.11 | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 04.14 | Retour au travail |
| Politique 04.15 | Services d'aide aux travailleurs |
| Politique 05.02 | Programmes de réadaptation professionnelle |
| Politique 05.05 | Allocations et subventions de réadaptation professionnelle |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 05.01 (11 sept. 2018) | Droit à la réadaptation professionnelle (modification non substantielle) |
| Politique 05.01 (30 nov. 2017) | Droit à la réadaptation professionnelle |
| Politique 05.01 (5 juin 2012) | Droit à la réadaptation professionnelle |
| Politique 05.01 (24 sept. 2009) | Réadaptation professionnelle |
| Politique 05.01 (1er avril 2008) | Réadaptation professionnelle (modification non substantielle; nouvelles *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 05.01 (27 avril 2006) | Réadaptation professionnelle |
| Politique 05.01 (1er août 2002) | Réadaptation professionnelle |
| Politique 05.01 (5 sept. 2000) | Réadaptation professionnelle |
| Politique 05.01 (1er avril 1999) | Réadaptation professionnelle |
| Politique 05.01 (1er janv. 1996) | Réadaptation professionnelle |
| Politique 25-01-01 (12 avril 1990) | Statutory Authority |
| Politique 25-03-02 (12 avril 1990) | Statement of Philosophy |
| Politique 25-01-03 (12 avril 1990) | Policy Statements Overview |
| Politique 25-01-04 (12 avril 1990) | Policy Statements Table of Contents |
| Politique 25-01-06 (12 avril 1990) | Eligibility for Services-Board Policy |
| Politique 25-01-09 (12 avril 1990) | Board Mandate – Referral for Services |
| Politique 25-01-10 (12 avril 1990) | Eligibility for Services |
| Politique 25-01-11 (12 avril 1990) | Discontinuance of Services |
| Politique 25-01-13 (12 avril 1990) | Preventative Rehabilitation Services |
| Politique 25-01-14 (12 avril 1990) | Delivery of Services |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**DROIT À LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE**

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**PROGRAMMES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut offrir des services de réadaptation professionnelle aux travailleurs qui ne sont pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident. L'objectif de la réadaptation professionnelle est d'aider les travailleurs à recouvrer l'employabilité. La réadaptation professionnelle n'est pas garante d'un emploi.

La présente politique décrit les programmes de réadaptation professionnelle offerts aux travailleurs admissibles.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Allocation de réadaptation professionnelle : | Allocation ne dépassant pas l'indemnité payable au titre de l'article 38 pour une incapacité totale fournie au travailleur pendant la période de réadaptation professionnelle (Paragraphe 46(d) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*). |
| Augmentations supplémentaires de la pension (ASP) : | Pourcentage d'ajustement des pensions auquel procède la CSTIT en vue de maintenir le pouvoir d'achat des pensions |
| Employabilité : | Le fait d'être en possession des compétences et des capacités permettant d'avoir un travail convenable |
| Exploration professionnelle : | Processus visant à évaluer les aptitudes, les acquis scolaires, les antécédents professionnels et les intérêts en matière d'emploi du travailleur. L'exploration professionnelle aide le gestionnaire de cas, le travailleur ainsi que le conseiller en réadaptation professionnelle à comprendre les capacités du travailleur et à fixer des objectifs en matière d'emploi. |

| | |
|---|---|
| Incapacité : | État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Plan de réadaptation professionnelle (plan de RP) : | Document écrit décrivant l'objectif de réemploi du travailleur ainsi que les étapes que le travailleur suivra pour atteindre cet objectif. Le plan de RP sert à assurer le suivi des progrès du travailleur et à déterminer si la réadaptation professionnelle constitue une réussite ou un échec. |
| Travail convenable : | Un travail :<br>• correspondant aux capacités fonctionnelles du travailleur;<br>• pour lequel le travailleur possède déjà les aptitudes nécessaires ou pour lequel il peut être formé de façon sécuritaire;<br>• qui ne représente pas un risque pour la santé ou la sécurité du travailleur, de ses collègues ou du grand public;<br>• qui rétablit les revenus d'avant l'incident du travailleur, si possible, ou qui fournit des gains raisonnables pour des tâches appropriées selon les conditions socioéconomiques existantes;<br>• qui ajoute de la valeur à l'entreprise ou à l'organisme de l'employeur, en plus de favoriser un sain rétablissement et le retour au travail du travailleur. |

## POLITIQUE

La réadaptation professionnelle est offerte aux travailleurs qui ne sont pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident, mais qui peuvent

recouvrer l'employabilité. Le gestionnaire de cas, le travailleur et le conseiller en réadaptation professionnelle collaborent en vue de trouver les programmes qui conviennent le mieux au travailleur.

### *Admissibilité*

Le gestionnaire de cas détermine si un travailleur est admissible aux programmes de réadaptation professionnelle à l'aide de la hiérarchie des objectifs de réemploi et d'autres critères précisés dans la politique 05.01, Droit à la réadaptation professionnelle.

## PROGRAMMES

### *Exploration professionnelle*

Tous les travailleurs orientés vers une réadaptation professionnelle par leur gestionnaire de cas doivent participer au programme d'exploration professionnelle.

Les renseignements recueillis au cours de l'exploration professionnelle servent à élaborer le plan de RP. L'exploration professionnelle devrait se terminer dans les deux mois suivant la date de l'aiguillage vers un conseiller en réadaptation professionnelle. Le programme d'exploration professionnelle ne peut se poursuivre au-delà de deux mois sans l'approbation du gestionnaire, Gestion de cas et pensions.

En plus d'une évaluation des intérêts, des aptitudes et des acquis scolaires du travailleur, l'exploration professionnelle peut comprendre :

- une analyse du marché du travail – pour connaître les tendances sur celui-ci;
- une analyse des compétences transférables – pour relever les antécédents professionnels ainsi que les compétences et capacités actuelles du travailleur.

Dans le cadre du programme d'exploration professionnelle, la CSTIT peut offrir au travailleur des services de développement des compétences professionnelles en vue de l'aider, notamment à rédiger un curriculum vitæ et à se préparer aux entretiens d'embauche. Ces services sont offerts pendant un maximum de deux semaines durant l'exploration professionnelle. Le gestionnaire, Gestion de cas et pensions, doit approuver toute prolongation de ces services au-delà de deux semaines.

L'exploration professionnelle aide le gestionnaire de cas, le travailleur ainsi que le conseiller à déterminer si le travailleur peut recouvrer l'aptitude au travail. Elle permet également de cibler les limites physiques ou mentales du travailleur à l'égard d'un milieu de travail ou du type de travail possible.

## *Évaluation au travail*

Des dispositions sont prises avec les employeurs ou les établissements de formation en vue de déterminer les capacités fonctionnelles du travailleur relativement à des tâches professionnelles précises. La participation du travailleur à une telle évaluation au travail n'est pas garante de son embauche par l'employeur.

Le programme d'évaluation au travail ne peut se prolonger au-delà d'un mois sans l'approbation du gestionnaire, Gestion de cas et pensions, en consultation avec l'établissement de formation ou l'employeur concerné.

## *Recherche d'emploi*

Le programme de recherche d'emploi aide le travailleur à trouver des possibilités d'emploi. L'allocation maximale de 13 semaines correspond à un total cumulatif. Ainsi, la recherche d'emploi peut se faire pendant une période suivie ou à différents moments.

La CSTIT s'attend à ce que le travailleur ayant recours au programme de recherche d'emploi postule un nombre défini d'emplois par semaine, selon les indications du plan de RP. Le travailleur doit consigner le nombre de demandes d'emploi qu'il a envoyées et le communiquer à la CSTIT avant que celle-ci verse l'indemnité de réadaptation professionnelle.

Les travailleurs inscrits à des programmes d'études ou de formation professionnelle peuvent participer au programme de recherche d'emploi pendant leurs congés scolaires jusqu'à quatre semaines d'affilée, de même qu'au terme du programme.

## *Prime d'encouragement à la recherche d'emploi*

La CSTIT propose aux travailleurs qui prennent part au programme de recherche d'emploi une prime pour les encourager à accepter un travail convenable avant la fin de la période maximale de 13 semaines. La prime d'encouragement n'est pas versée aux travailleurs prenant part au programme de recherche d'emploi qui sont actuellement inscrits à un programme d'études ou de formation et qui recherchent un emploi durant une pause entre des trimestres.

La prime d'encouragement est offerte aux travailleurs qui acceptent un travail convenable avant la fin de la période de 13 semaines. La prime d'encouragement équivaut à un pourcentage de l'allocation maximale de 13 semaines et est calculée selon les critères ci-dessous.

Si un travail convenable est accepté à l'intérieur du nombre de jours suivants :

- 0 à 21 jours de recherche d'emploi – 40 p. 100 de l'allocation non encore versée;
- 22 à 49 jours de recherche d'emploi – 25 p. 100 de l'allocation non encore versée;

- 50 à 70 jours de recherche d'emploi – 15 p. 100 de l'allocation non encore versée; ou
- 71 à 91 jours de recherche d'emploi – aucune prime d'encouragement versée.

La prime d'encouragement est versée sous forme de paiement unique. La CSTIT s'est acquittée de ses obligations en matière de réadaptation professionnelle envers le travailleur dès que celui-ci accepte un travail convenable.

### *Formation en cours d'emploi*

Lorsque les compétences d'un travailleur s'appliquent à un emploi autre que celui qu'il occupait avant l'incident, la CSTIT peut lui offrir une formation en cours d'emploi. Le gestionnaire de cas et le conseiller en réadaptation professionnelle négocient la durée du programme et les ententes de partage des coûts avec l'employeur participant au programme de formation en cours d'emploi. Le travailleur devient l'employé de l'employeur au début du programme. La CSTIT s'est acquittée de ses obligations en matière de réadaptation professionnelle envers le travailleur dès que le programme de formation en cours d'emploi prend fin.

### *Programmes d'études*

Le gestionnaire de cas peut approuver l'inscription du travailleur à un programme d'études lorsque :

- les programmes de recherche d'emploi et de formation en cours d'emploi ont été envisagés, mais jugés inadéquats pour le travailleur;
- l'incapacité ou la déficience liée au travail empêche le travailleur d'occuper un emploi semblable à celui qu'il occupait avant l'incident;
- le travailleur démontre qu'il peut bénéficier d'un programme d'études et qu'il possède les habiletés nécessaires pour le mener à bien;
- les revenus d'emploi attendus à la fin du programme d'études devraient être comparables ou supérieurs à ceux que le travailleur touchait avant l'incident.

### *Droits de scolarité, livres et fournitures*

La CSTIT paie tous les droits de scolarité, les livres et les fournitures exigés dans le cadre d'un programme d'études.

La CSTIT contribue à l'achat d'un ordinateur jusqu'à concurrence de 2 500 $, lorsqu'il s'agit d'une exigence du programme d'études.

Le travailleur est responsable de la réparation, de l'entretien et du remplacement de tous les articles achetés par la CSTIT.

### *Allocations de programmes d'études*

Les allocations offertes aux fins d'un programme d'études sont interrompues pendant les vacances d'été prévues dans le cadre du programme. Cependant, les allocations applicables se poursuivent si le travailleur prend part au programme de recherche d'emploi ou s'il trouve un emploi, rémunéré ou non. Le travailleur a ainsi la garantie de recevoir des prestations équivalentes à celles qu'il recevrait s'il fréquentait un établissement d'enseignement. Toutefois, si les revenus qu'il touche pendant l'été dépassent ce que la CSTIT lui verserait, le travailleur ne reçoit pas d'allocation.

Pour recevoir une allocation d'emploi d'été, le travailleur doit fournir une lettre de l'employeur confirmant son emploi et ses gains. La CSTIT peut également communiquer avec l'employeur à tout moment pour discuter de l'emploi d'été du travailleur.

Les allocations de programmes d'études ne sont pas versées aux travailleurs qui suivent des programmes d'études à temps partiel ou par correspondance. Le gestionnaire, Gestion de cas et pensions, peut approuver les allocations lorsque l'incapacité ou la déficience liée au travail empêche le travailleur de suivre un programme d'études à temps plein.

## Prolongation de la réadaptation professionnelle

Les travailleurs peuvent demander par écrit une prolongation des services de réadaptation professionnelle. Leur demande doit expliquer la raison de la prolongation, comme un retard dans l'achèvement du plan de RP, et la durée supplémentaire requise. Le gestionnaire, Gestion de cas et pensions, peut approuver une demande écrite de prolongation d'un travailleur lorsque :

- l'achèvement du programme est susceptible d'aider le travailleur à recouvrer son employabilité;
- le traitement médical prescrit pour l'incapacité ou la déficience liée au travail retarde ou interrompt les progrès du travailleur; ou
- l'incapacité ou la déficience du travailleur entraîne des progrès plus lents que prévu.

## Aide pour un programme de rechange

Les travailleurs peuvent obtenir une aide pour participer à un programme de rechange en vue de trouver un travail autonome. Une fois que le programme d'exploration professionnelle est terminé et que toutes les autres possibilités en matière de réadaptation professionnelle ont été envisagées et jugées inadéquates, le gestionnaire de cas détermine si le travailleur a droit à une aide pour participer à un programme de rechange.

Tout travailleur souhaitant bénéficier de l'aide prévue pour un programme de rechange doit présenter un plan d'affaires ainsi qu'une étude de faisabilité au gestionnaire de cas

dans le mois suivant la fin du programme d'exploration professionnelle. La période d'un mois peut être prolongée pour tenir compte des circonstances particulières d'un demandeur, mais sous réserve de l'approbation du gestionnaire, Gestion de cas et pensions. L'étude de faisabilité doit être effectuée par un conseiller financier, soit :

- une personne qui détient un titre de planificateur financier agréé ou d'expert-comptable comme CA, CMA ou CGA, ou CFA (AFA) ou CAFM (DFAA);
- un représentant compétent d'une institution financière;
- une personne détenant au moins cinq années d'expérience à titre de conseiller en planification financière.

La CSTIT exige d'obtenir la preuve des compétences du conseiller financier indépendant.

L'aide pour un programme de rechange doit être approuvée par le gestionnaire, Gestion de cas et pensions. Pour l'être, elle doit être inférieure au montant que la CSTIT devrait verser aux fins du plan de RP de rechange.

L'aide pour un programme de rechange est versée au travailleur sous forme de paiement unique. La CSTIT s'est acquittée de ses obligations en matière de réadaptation professionnelle envers le travailleur lors du paiement de l'aide accordée pour un programme de rechange.

## Supplément à terme

Un travailleur ayant droit à des services de réadaptation professionnelle peut recevoir un supplément à terme si les répercussions d'une déficience indemnisable sur son employabilité sont graves.

Lorsque le programme d'exploration professionnelle indique que l'employabilité ne devrait pas être recouverte avant l'âge de 65 ans, le travailleur a le choix :

- de suivre un plan de RP de rechange en entier ou jusqu'à l'âge de 65 ans, tout en recevant les allocations adéquates; ou
- de recevoir l'équivalent d'une indemnité pour incapacité totale, moins toute somme accordée au titre d'une incapacité partielle ou d'une déficience partielle, jusqu'à l'âge de 65 ans.

Les suppléments à terme ne sont habituellement envisagés que pour les travailleurs de 55 ans et plus.

Si le travailleur a 65 ans ou plus au moment de l'acceptation de sa demande d'indemnisation et qu'il peut raisonnablement confirmer que son emploi se serait poursuivi, il peut recevoir l'équivalent d'une indemnité pour incapacité totale, moins

toute somme accordée pour une incapacité partielle ou une déficience partielle, jusqu'à une période maximale de 24 mois à partir de la date à laquelle il a été jugé admissible à des services de réadaptation professionnelle.

Le vice-président, Services aux intervenants, doit approuver tous les suppléments à terme.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 10, 34, 35, 36, 38, 46 et 47<br>Paragraphe 41(3) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 10, 34, 35, 36, 38, 46 et 47<br>Paragraphe 41(3) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 04.11 | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 04.14 | Retour au travail |
| Politique 04.15 | Services d'aide aux travailleurs |
| Politique 05.01 | Droit à la réadaptation professionnelle |
| Politique 05.05 | Allocations et subventions de réadaptation professionnelle |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 05.02 (11 septembre 2018) | Programmes de réadaptation professionnelle (modification non substantielle) |
| Politique 05.02 (30 novembre 2017) | Programmes de réadaptation professionnelle |
| Politique 05.02 (5 juin 2012) | Programmes de réadaptation professionnelle |
| Politique 05.02 (24 sept. 2009) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |
| Politique 05.02 (01er avril 2008) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs (Modification non substantielle; nouvelles *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 05.02 (27 avril 2006) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |
| Politique 05.02 (27 mars 2002) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |
| Politique 05.02 (31 août 2001) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |
| Politique 05.02 (2 juin 2011) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |
| Politique 05.02 (11 avril 1999) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |
| Politique 05.02 (20 sept. 1996) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## PROGRAMMES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

| | |
|---|---|
| Politique 05.02 (17 janv. 1996) | Vocational Rehabilitation: Re-Employment Programs |
| Politique 25-01-07 (12 avril 1990) | Employment Placement Services |
| Politique 25-03-01 (12 avril 1990) | Vocational Counselling |
| Politique 25-03-06 (12 avril 1990) | Related Services - Educational |
| Politique 25-03-07 (12 avril 1990) | Related Services - Employment and Job |
| Politique 25-04-01 (12 avril 1990) | Assessment Services |
| Politique 25-04-02 (12 avril 1990) | Job Search Assistance |
| Politique 25-04-03 (12 avril 1990) | Re-Employment Assistance |
| Politique 25-04-04 (12 avril 1990) | Work Assessment Program |
| Politique 25-04-05 (12 avril 1990) | Training on the Job Program |
| Politique 25-04-06 (12 avril 1990) | Academic Training Program |
| Politique 25-04-08 (12 avril 1990) | Program Absence |
| Politique 25-04-09 (12 avril 1990) | Program Extension |
| Politique 25-04-11 (12 avril 1990) | Alternate Program Assistance |
| Politique 25-04-12 (12 avril 1990) | Retraining Allowance |
| Politique 25-04-13 (12 avril 1990) | Tuition, Books and Supplies |
| Politique 25-04-14 (12 avril 1990) | Subsistence Allowance |
| Politique 25-04-15 (12 avril 1990) | Interim Program Allowance |
| Politique 25-04-16 (12 avril 1990) | Transportation Allowance |
| Politique 25-04-18 (12 avril 1990) | Tools and Equipment |
| Politique 25-04-19 (12 avril 1990) | Relocation Assistance |
| Politique 25-04-20 (12 avril 1990) | Workplace Modification |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ALLOCATIONS ET SUBVENTIONS DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut offrir des services de réadaptation professionnelle aux travailleurs qui ne sont pas en mesure de retourner au travail auprès du même employeur qu'avant l'incident. L'objectif de la réadaptation professionnelle est d'aider les travailleurs à recouvrer l'aptitude au travail. La réadaptation professionnelle n'est pas garante d'un emploi.

La présente politique décrit les allocations et subventions applicables aux travailleurs qui suivent un plan de réadaptation professionnelle (plan de RP) approuvé par la CSTIT.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Lieu, chantier, site ou milieu de travail : | Endroit où l'employé travaille régulièrement pour le compte de l'employeur |
| Plan de réadaptation professionnelle (plan de RP) : | Document décrivant l'objectif de réemploi du travailleur ainsi que les étapes que le travailleur suivra pour atteindre cet objectif. Le plan de RP sert à assurer le suivi des progrès du travailleur et à déterminer si la réadaptation professionnelle constitue une réussite ou un échec. |
| Travail convenable : | Un travail :<br>• correspondant aux capacités fonctionnelles du travailleur;<br>• pour lequel le travailleur possède déjà les aptitudes nécessaires ou pour lequel il peut être formé de façon sécuritaire;<br>• qui ne représente pas un risque pour la santé ou la sécurité du travailleur, de ses collègues ou du grand public;<br>• qui rétablit les revenus d'avant l'incident du travailleur, si possible, ou qui fournit des gains raisonnables pour des tâches appropriées selon les conditions socioéconomiques existantes;<br>• qui ajoute de la valeur à l'entreprise ou à l'organisme de l'employeur, en plus de favoriser un sain rétablissement et le retour au travail du travailleur. |

| | |
|---|---|
| Véhicule motorisé : | Véhicule tiré, mû ou poussé par un autre moyen que la force musculaire, y compris les remorques, à l'exception :<br>a) des aéronefs, des véhicules marins et des véhicules tout-terrain;<br>b) des engins qui se déplacent ou qui sont conçus pour se déplacer exclusivement sur des rails;<br>c) des fauteuils roulants mûs mécaniquement.<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur les véhicules tout-terrain*) |
| Véhicule tout-terrain : | Véhicule motorisé sur roues, chenilles, skis, coussins d'air ou toute combinaison de ces éléments, conçu pour les déplacements sur terre, eau, neige, glace, marais, marécage ou autres éléments naturels, notamment :<br>a) les véhicules amphibies;<br>b) les motoneiges;<br>c) les véhicules motorisés montés sur trois roues;<br>d) les bicyclettes équipées d'un moteur;<br>e) tout autre véhicule ainsi défini par règlement, qui ne vise pas les véhicules pesant plus de 900 kg ou tout autre véhicule exclu par règlement.<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur les véhicules tout-terrain*) |

## POLITIQUE

### Allocation de subsistance

La CSTIT offre une allocation de subsistance aux travailleurs pour leur permettre de payer leurs repas, certains frais divers et leur hébergement pendant qu'ils reçoivent des services de réadaptation professionnelle. Elle verse une telle allocation lorsqu'un travailleur :

- suit un programme de réadaptation professionnelle à l'extérieur de sa communauté d'origine pendant moins de 30 jours et engage des frais de séjour;
- se présente à un rendez-vous approuvé par la CSTIT; ou
- reçoit une subvention de déménagement et doit engager des frais d'hébergement et de repas en transit.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ALLOCATIONS ET SUBVENTIONS DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

La CSTIT offre une allocation de subsistance conformément à l'article 6 des *Règlements généraux sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Plutôt que d'obtenir une allocation de subsistance, les travailleurs qui reçoivent des services de réadaptation professionnelle à l'extérieur de leur communauté d'origine pendant plus de 30 jours tout en maintenant une résidence dans leur communauté d'origine se font rembourser leurs frais de logement et de repas jusqu'à concurrence des frais exigés dans une résidence pour étudiants.

## Allocation de déplacement

La CSTIT verse une allocation de déplacement aux travailleurs qui se présentent à des formations, programmes d'études et rendez-vous qu'elle a approuvés. L'allocation sert à payer les déplacements effectués par les moyens de transport jugés les plus appropriés, directs et économiques qui sont disponibles. Elle couvre :

- les frais de transport associés à un véhicule personnel et les frais de stationnement, si le véhicule personnel constitue le moyen de transport le plus direct et économique;
- les frais de transport en commun, y compris le transport aérien;
- les frais engagés pour prendre un taxi ou louer un véhicule accessible aux personnes ayant une incapacité ou une déficience.

Le gestionnaire, Gestion de cas et pensions, peut approuver des allocations de déplacement si un travailleur doit se rendre dans sa communauté d'origine en cas d'urgence familiale ou aux fins d'un rendez-vous médical.

## Subvention de déménagement

La CSTIT verse une subvention de déménagement pour couvrir les frais associés au déménagement des biens d'un travailleur si :

- aucun travail convenable n'est disponible au principal lieu de résidence du travailleur;
- l'emploi dans la nouvelle communauté est confirmé, avant le déménagement;
- le travailleur a reçu l'approbation nécessaire pour suivre un programme d'études ou de formation de la CSTIT et le coût prévu du déménagement est égal ou inférieur à l'allocation de subsistance totale pendant cette période; ou
- après avoir réussi ses études, le travailleur qui vivait à l'extérieur de sa communauté d'origine retourne dans celle-ci ou déménage dans une nouvelle communauté, où il a un emploi confirmé.

La subvention de déménagement est calculée au poids, selon les frais exigés par caisse de transport. Le poids maximal que la CSTIT accepte, y compris le poids des caisses de transport est :

- d'au plus 1 814 kg (4 000 lb) dans le cas d'un travailleur sans personne à charge;
- d'au plus 6 804 kg (15 000 lb) dans le cas d'un travailleur avec personne à charge.

La CSTIT ne paie pas les frais associés au déménagement des véhicules tout-terrain, des véhicules motorisés, des matières premières ou des animaux domestiques.

Si un travailleur reçoit une aide au déménagement de la part de son nouvel employeur, d'un organisme gouvernemental ou de tout autre tiers, la CSTIT ne lui verse pas de subvention de déménagement l'aide au déménagement externe est d'une valeur supérieure au montant qu'elle couvre. Une subvention de déménagement limitée est offerte au travailleur lorsque l'aide au déménagement externe est d'une valeur inférieure au montant couvert par la CSTIT. La subvention limitée permet de garantir que le travailleur reçoit, aux fins de son déménagement, un montant équivalent à celui que la CSTIT verserait autrement.

Les travailleurs sont responsables d'organiser eux-mêmes leur déménagement et de soumettre les documents nécessaires pour effectuer une demande de remboursement. Avant de prendre les dispositions nécessaires en vue de leur déménagement, les travailleurs doivent avoir reçu l'approbation de la CSTIT relativement à la subvention de déménagement.

Pour déménager, un travailleur peut utiliser un véhicule personnel, une remorque ou un camion loué, ou recourir aux services d'un déménageur professionnel. Si le déménagement s'effectue au moyen d'un véhicule personnel, une allocation de déplacement est offerte. Une allocation de subsistance est offerte au travailleur et à chacune de ses personnes à charge, pour chaque période de 24 heures en transit, dans le cadre du déménagement vers la nouvelle résidence.

## Allocation de programme intérimaire

La CSTIT comprend que la participation au plan de RP peut occasionner des difficultés financières au travailleur. Elle peut offrir une allocation de programme intérimaire au travailleur admis à un programme d'études ou de formation qu'elle a approuvé, conformément à la politique 05.02, Programmes de réadaptation professionnelle, lorsque le travailleur :

- demande de l'aide pour assumer ses obligations financières entre la fin d'un programme et le début d'un autre programme;
- ne recevra pas les allocations applicables jusqu'au prochain trimestre ou semestre scolaire.

Si l'allocation de programme intérimaire doit être maintenue pendant plus d'un mois, le gestionnaire, Gestion de cas et pensions, doit approuver la prolongation.

## Subvention pour outils et équipement

La CSTIT fournit des outils et de l'équipement aux travailleurs s'ils en ont besoin pour recouvrer leur employabilité ou trouver un emploi. Elle peut offrir une subvention pour l'achat d'outils et d'équipement, notamment :

- des vêtements et de l'équipement de sécurité;
- des aides ou prothèses pour les personnes aveugles ou malentendantes;
- des vêtements professionnels pour les entrevues; ou
- des outils de construction.

Les travailleurs doivent fournir à la CSTIT les reçus pour tout l'équipement et tous les outils achetés ainsi que, s'il y a lieu, une note signée par l'employeur décrivant les articles exigés dans le cadre de l'emploi.

Les travailleurs sont responsables de la réparation, de l'entretien et du remplacement de tous les articles payés au moyen de la subvention pour outils et équipement de la CSTIT.

## Subvention pour modification du lieu, site, chantier ou milieu de travail

La subvention pour modification du lieu, site, chantier ou milieu de travail fournit une aide à un nouvel employeur responsable d'offrir des mesures d'adaptation en vertu des *Lois sur la sécurité* et des *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

La CSTIT peut offrir son soutien lorsque la modification permet au travailleur d'accéder au lieu, site, chantier ou milieu de travail et de répondre aux exigences inhérentes à son emploi. Les modifications sont apportées avec le consentement écrit de l'employeur, y compris la confirmation que ces modifications aboutiront à l'embauche du travailleur.

La subvention pour modification du lieu, site, chantier ou milieu de travail est offerte aux employeurs qui embauchent pour la première fois des travailleurs ayant récemment réussi leur plan de RP.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ALLOCATIONS ET SUBVENTIONS DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 46 et 47 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 46 et 47 |
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Paragraphe 3 |
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Paragraphe 3 |
| *Loi sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 4 et 5 |
| *Loi sur la sécurité* du Nunavut | Articles 4 et 5 |
| *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest | Article 10 |
| *Lois sur les droits de la personne* du Nunavut | Article 10 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.11 | Allocations et services pour travailleurs gravement blessés |
| Politique 04.14 | Retour au travail |
| Politique 04.15 | Services d'aide aux travailleurs |
| Politique 05.01 | Droit à la réadaptation professionnelle |
| Politique 05.02 | Programmes de réadaptation professionnelle |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 05.05 (11 sept. 2018) | Allocations et subventions de réadaptation professionnelle (modification non substantielle) |
| Politique 05.05 (30 nov. 2017) | Allocations et subventions de réadaptation professionnelle |
| Politique 05.05 (5 juin 2012) | Allocations et subventions de réadaptation professionnelle |
| Politique 05.02 (24 sept. 2009) | Réadaptation professionnelle : allocations et subventions |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# DROIT À UNE PENSION

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) verse des pensions au/aux :

- travailleurs souffrant d'une blessure ou d'une maladie permanente dont la blessure ou maladie est survenue du fait et au cours de l'emploi; ou
- conjoint ou personnes à la charge du travailleur dans le cas d'un décès survenu au travail.

Le droit du travailleur, de son conjoint ou des personnes à sa charge à une pension est établi conformément à la présente politique, une fois que le travailleur a présenté sa demande auprès de la CSTIT.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Conjoint : | « est considérée comme le conjoint d'un travailleur la personne qui, selon le cas :<br>a) est unie au travailleur par les liens du mariage;<br>b) a contracté de bonne foi avec le travailleur un mariage nul de nullité relative ou absolue;<br>c) vit avec le travailleur en union conjugale hors des liens du mariage et, selon le cas :<br>i. ils vivent ainsi depuis au moins un an;<br>ii. cette union est d'une certaine permanence et la personne et le travailleur sont ensemble les parents naturels ou adoptifs d'un enfant.<br>(2) Une personne est le conjoint survivant d'un travailleur si, la veille du décès du travailleur, l'une des situations prévues au paragraphe (1) s'applique à elle. »<br>(Paragraphe 7(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Déficience : | État d'un travailleur qui a une anomalie ou perte physique, fonctionnelle, mentale ou psychologique permanente en raison d'une blessure corporelle ou d'une maladie (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Déficience médicale permanente (DMP) : | Déficience qui persiste après une période de temps suffisante pour permettre un rétablissement optimal, c'est-à-dire lorsqu'il est établi que toute intervention |

médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction. La déficience doit résulter d'une blessure indemnisable, ce qu'établira un conseiller médical de la CSTIT à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association.

Déficience partielle (DP) : Réduction partielle des capacités physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques. La CSTIT détermine la présence d'une DP à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association.

Déficience totale (DT) : Réduction totale des capacités physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques. La CSTIT détermine la présence d'une DT à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association. Le paragraphe 41(4) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* définit la DT comme suit :

a) la perte totale et permanente de la vue des deux yeux;
b) la perte des deux pieds au niveau ou au-dessus de la cheville;
c) la perte des deux mains au niveau ou au-dessus du poignet;
d) la perte d'une main au niveau ou au-dessus du poignet et la perte d'un pied au niveau ou au-dessus de la cheville;
e) la paralysie complète et permanente des deux jambes ou des deux bras, ou d'une jambe ou d'un bras;
f) une blessure à la tête causant une diminution irréparable et incapacitante des capacités mentales.

Incapacité : État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure

| | |
|---|---|
| | corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Indemnité : | « Prestation en espèces ou en services versée ou assurée sous le régime de la présente loi par suite de la blessure corporelle, de la maladie ou du décès d'un travailleur. Sont notamment visées par la présente définition les prestations versées ou assurées sous forme d'aide médicale, de paiement, de pension, de réadaptation professionnelle et de counseling. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) | « Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);<br>b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Membre de la famille : | « S'entend, relativement à une personne :<br>a) de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur;<br>b) de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père ou de sa grand-mère;<br>c) de quiconque lui tient ou tenait lieu de père ou de mère. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Rémunération annuelle nette : | « ... rémunération annuelle moins les retenues à la source du travailleur pour l'année, établies en conformité avec les règlements »<br>(Paragraphe 59(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |

## POLITIQUE

## Droit à une pension des travailleurs souffrant d'une déficience permanente

Si le travailleur se rétablit de façon optimale, mais que persiste une perte ou une anomalie permanente d'ordre physique, fonctionnel, mental ou psychologique, on estime qu'il souffre d'une déficience. Son évaluation vise alors à déterminer s'il s'agit d'une déficience partielle (DP) ou d'une déficience totale (DT). Un travailleur souffrant d'une déficience reçoit un paiement mensuel en guise de pension, calculé en fonction de sa rémunération annuelle nette et du pourcentage de sa déficience, lequel est estimé à partir de la plus récente version du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association.

La pension mensuelle est calculée comme suit : déficience médicale permanente multipliée par la rémunération nette du travailleur. La pension du travailleur ne peut dépasser le MARA. Par ailleurs, la CSTIT peut augmenter, diminuer ou arrêter la pension pour DP si l'état de santé du travailleur change.

Les travailleurs qui reçoivent déjà une pension et qui subissent subséquemment une autre blessure ou maladie indemnisable ont le droit d'être indemnisés pour la déficience existante ainsi que pour l'incapacité ou l'invalidité subséquente. L'indemnisation offerte pour chaque incapacité ou déficience peut atteindre le MARA pour l'année où l'incapacité ou la déficience est survenue.

Les travailleurs souffrant d'une déficience peuvent demander une conversion relativement à une pension (sous forme de montant forfaitaire partiel ou total ou d'avance). La politique 06.02, Conversions de pensions et avances, présente le processus et les critères en ce qui concerne les conversions ou avances relatives aux pensions.

## Droit à une pension du conjoint d'un travailleur décédé

Un conjoint survivant qui était à la charge du travailleur décédé reçoit une pension mensuelle à vie. La pension équivaut à 3,08 pour cent du MARA de l'année où est survenu le décès du travailleur.

La CSTIT verse un montant forfaitaire additionnel qui équivaut à 30 pour cent du MARA de l'année où est survenu le décès du travailleur, en vue de fournir un soutien immédiat au conjoint après le décès du travailleur.

## Droit à une pension des autres conjoints

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# DROIT À UNE PENSION

Le conjoint survivant principal a droit à l'ensemble de l'indemnité à laquelle est admissible un conjoint survivant en vertu des *Lois.* Le conjoint survivant principal est la personne considérée comme conjoint le jour précédant immédiatement le décès du travailleur.

Tout autre conjoint survivant, tel que défini dans les *Lois*, a droit à une pension soit pendant un maximum de cinq ans après le décès du travailleur, soit jusqu'à son propre décès, selon la première éventualité.

## Droit à une pension des enfants à charge

Un enfant en santé de moins de 19 ans à la charge du travailleur reçoit une pension mensuelle qui équivaut à 0,625 pour cent du MARA de l'année où est survenu le décès du travailleur. La pension mensuelle se poursuit :

- jusqu'à ce que l'enfant ait 19 ans;
- tant que l'enfant est inscrit dans un établissement scolaire et qu'il répond aux exigences ci-dessous;
- jusqu'à ce que l'enfant obtienne un diplôme universitaire ou collégial pour la première fois ou réussisse un cours de formation professionnelle ou technique, selon la première éventualité.
- si l'enfant est physiquement ou mentalement inapte à gagner sa vie, auquel cas il reçoit une pension mensuelle à vie.

Les enfants à charge âgés de 19 ans ou plus inscrits dans un établissement scolaire reçoivent une pension mensuelle s'ils :

- répondent aux exigences de l'établissement scolaire qu'ils fréquentent; ou
- sont inscrits à un programme d'études à temps plein, tel qu'établi par l'établissement scolaire.

Si l'enfant à charge âgé de 19 ans ou plus ne répond pas aux deux critères nécessaires pour recevoir une pension mensuelle pendant qu'il est inscrit dans un établissement scolaire, sa pension est arrêtée.

Les enfants à charge âgés de 19 ans ou plus qui abandonnent l'école peuvent voir leur droit à une pension rétabli s'ils y retournent après une absence d'un semestre ou moins.

Les enfants à charge qui souffrent d'un trouble de l'apprentissage doivent répondre aux objectifs d'apprentissage fixés par l'établissement scolaire pour conserver leur droit à une pension.

La CSTIT peut, à tout moment, exiger de recevoir la confirmation que l'enfant est bien inscrit dans un établissement scolaire et qu'il réalise des progrès.

## Droit à une pension d'un parent naturel qui n'est pas un conjoint survivant

Lorsqu'aucun conjoint survivant ne reçoit des prestations de conjoint, les parents naturels ont droit à l'indemnité s'ils sont entièrement ou partiellement responsables d'un enfant du travailleur décédé.

Si deux personnes ou plus sont entièrement ou partiellement responsables d'un enfant du travailleur décédé, l'indemnité est répartie entre eux proportionnellement à leur part de responsabilité à l'égard de l'enfant. L'indemnité prend fin lorsque l'enfant n'y a plus droit ou lorsque le parent naturel n'a plus la responsabilité de l'enfant, selon la première éventualité.

## Droit à une pension des autres personnes à charge

Les autres membres de la famille à la charge du travailleur peuvent avoir droit à l'indemnité lorsque le travailleur décédé n'a ni conjoint survivant ni enfant. Dans ces circonstances, le lien de dépendance ne se limite pas aux personnes qui ont un lien de sang avec le travailleur. La CSTIT détermine le droit à une pension au cas par cas.

En vertu des *Lois*, les priorités en matière de droit aux pensions sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire que :

- les autres personnes à charge peuvent revendiquer leur droit à l'indemnité seulement en l'absence de demandes d'indemnisation de la part d'un conjoint, d'un enfant à charge ou d'un parent naturel qui n'est pas le conjoint survivant.
- les enfants à charge ont toujours droit à l'indemnité, et ce, qu'il y ait d'autres demandeurs ou non.

## Circonstances particulières

### *Circonstances médicales concernant le conjoint ou une personne à charge*

Une indemnité supplémentaire peut être nécessaire, entre autres, lorsque :

- un conjoint survivant doit être hospitalisé et que ses enfants doivent recevoir des soins en son absence;
- l'état de santé d'un conjoint survivant se dégrade;
- un enfant à charge présentant un trouble congénital doit recevoir les services d'un préposé ou être placé dans un établissement.

Les comités de pension de la CSTIT sont créés en vue de déterminer le type et le montant de l'indemnité nécessaire pour subvenir aux besoins de la famille lorsqu'un conjoint survivant ou un enfant à charge est malade ou tombe malade. Les comités de pension se

composent du spécialiste des pensions du travailleur décédé, d'un conseiller médical de la CSTIT et du gestionnaire, service des demandes d'indemnisation, ou vice-président, service aux intervenants des Territoires du Nord-Ouest.

Toute indemnité supplémentaire est versée en vue de l'obtention de biens et de services, et n'est pas considérée comme faisant partie de la pension existante. La CSTIT tient compte des pertes financières occasionnées par le décès du travailleur ainsi que des besoins médicaux du conjoint ou des enfants à charge, dans sa décision d'offrir ou non une indemnité supplémentaire.

### *Demandes d'indemnisation antérieures à 1977*

Avant le 1er janvier 1977, les assureurs privés indemnisaient les travailleurs dont les employeurs exploitaient leurs activités aux Territoires du Nord-Ouest. De 1953 à 1976, ces assureurs offraient une protection jusqu'à concurrence du maximum prévu par la loi. Lorsque le coût des demandes d'indemnisation dépassait le maximum établi, la loi exigeait de l'employeur qu'il assume la différence.

Lorsque le droit d'un travailleur à une pension a été établi avant 1977 et que l'employeur concerné n'exploite plus ses activités et n'est plus en mesure de verser une pension, le coût de la pension du travailleur est alors couvert par le Fonds de protection des travailleurs.

### *Versements de montants forfaitaires aux conjoints survivants dont le droit aux prestations a été établi avant 1985*

Le conjoint survivant dont la pension a été arrêtée lorsqu'il s'est marié est admissible au versement d'un montant forfaitaire unique s'il :

- a reçu ou avait droit de recevoir une indemnité en raison du décès d'un conjoint survenu avant le 17 avril 1985;
- s'est marié après que son conjoint soit décédé dans un incident lié au travail survenu avant le 17 avril 1985;
- est vivant à la date où la demande de versement ponctuel d'un montant forfaitaire spécial est présentée à la CSTIT;
- interrompt ou consent à ce que soit interrompue toute requête contestant la constitutionnalité du paragraphe 85.1 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs L.R.T.N.O.* 1988, ch. W-6 (ainsi modifiée);
- présente à la CSTIT une demande de versement d'un montant forfaitaire;
- fournit une déclaration solennelle énonçant qu'il est un conjoint survivant d'un travailleur décédé, et qu'il a au préalable reçu ou était en droit de recevoir une indemnité en raison du décès du travailleur;

- remet une décharge à la CSTIT reconnaissant le versement d'un montant forfaitaire en guise et lieu de toute autre forme d'indemnité à laquelle le conjoint pourrait avoir droit.

Le montant forfaitaire ponctuel est calculé au moyen de la formule suivante :
Montant forfaitaire = (Coûts faisant l'objet de la demande du conjoint survivant – engagés entre le 17 avril 1985 et la date de présentation de la demande d'indemnisation) + Coûts immobilisés des demandes d'indemnisation à venir) x 0,355.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# DROIT À UNE PENSION

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles : 11; 41; 42; 43; 44; 45; 48; 49; 50; 51; 55; 56<br>Paragraphes : 172(4); 172(5) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles : 11; 41; 42; 43; 44; 45; 48; 49; 50; 51; 55; 56<br>Paragraphes : 172(4); 172(5) |

## Documents connexes

| | |
|---|---|
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.05 | Personnes récoltant des ressources renouvelables |
| Politique 06.02 | Conversion des pensions et avances |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité permanente |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 06.01 (13 juin 2014) | Droit à une pension (modification non substantielle) |
| Politique 06.01 (27 mars 2012) | Droit à une pension |
| Politique 06.01 (31 mars 2008) | Droit à une pension |
| Politique 04.12 (1er avril 2008) | Versements de montants forfaitaires aux conjoints survivants dont le droit aux prestations a été établi avant 1985 |
| Politique 06.01 (23 oct. 2003) | Droit à une pension |
| Politique 06.01 (31 août 2001) | Droit à une pension |
| Politique 06.01 (19 avril 2001) | Droit à une pension |
| Politique 06.01 (21 avril 1999) | Droit à une pension |
| Politique 06.01 (1er janv. 1996) | Droit à une pension |

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# CONVERSIONS DE PENSIONS ET AVANCES

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les travailleurs qui reçoivent une pension de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peuvent demander à ce que celle-ci soit convertie en montant forfaitaire complet ou partiel, ou encore à recevoir une avance sur leur pension. La présente politique énonce les lignes directrices en ce qui concerne les conversions ou les avances de montants provenant des pensions versées par la CSTIT.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Déficience : | État d'un travailleur qui a une anomalie ou perte physique, fonctionnelle, mentale ou psychologique permanente en raison d'une blessure corporelle ou d'une maladie<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Déficience médicale permanente (DMP) : | Déficience qui persiste après une période de temps suffisante pour permettre un rétablissement optimal, c'est-à-dire lorsqu'il est établi que toute intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction. La déficience doit résulter d'une blessure indemnisable tel qu'établi par un conseiller médical de la CSTIT à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association. |
| Facteur d'actualisation : | Le plus élevé entre :<br>• le taux utilisé par la CSTIT pour calculer le passif à long terme au titre des pensions, conformément à ce qui figure aux états financiers et<br>• le taux de rendement réel sans risque à long terme en vigueur |

## POLITIQUE

### *Généralités*

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# CONVERSIONS DE PENSIONS ET AVANCES

Au moment d'évaluer une demande de conversion en montant forfaitaire ou d'avance sur une pension, la CSTIT tient compte de l'incidence éventuelle que celle-ci pourrait avoir sur la stabilité financière à long terme du travailleur. Les conversions ou avances sur les pensions ne doivent pas être des moyens d'offrir une aide temporaire en cas de problèmes financiers persistants et ne remplacent pas les prêts offerts par des institutions financières. La CSTIT n'approuve pas les demandes qui exerceront une incidence négative sur la stabilité financière du travailleur.

Les travailleurs qui reçoivent un montant forfaitaire ou une avance provenant de leur pension conservent le droit de recevoir des soins médicaux ou une réadaptation professionnelle pour leur blessure ou maladie indemnisable.

## Conversions de pensions obligatoires

La CSTIT approuve automatiquement la demande d'un travailleur de convertir en totalité sa pension en montant forfaitaire lorsque la déficience est de l'ordre de 10 p. 100 ou moins et que le travailleur ne reçoit pas d'autres formes d'indemnité conformément à l'article 43 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*.

## Conversions de pensions pour les travailleurs dont la déficience est supérieure à 10 p. 100

### *Généralités*

Un travailleur peut demander une conversion complète ou partielle lorsque sa déficience est supérieure à 10 p. 100. Une pension mensuelle équivalente au reste de la pension est versée au travailleur une fois la conversion partielle approuvée. Le travailleur cesse de recevoir une pension mensuelle et toute autre augmentation future à celle-ci dès l'approbation d'une conversion complète.

Les conversions de pensions sont permanentes et ne peuvent être reconverties en pension mensuelle.

### *Approbation des demandes de conversion de pension*

Le vice-président, Services aux intervenants, peut approuver une demande de conversion de pension partielle ou complète lorsque le pourcentage de déficience est supérieur à 10 p. 100 et :

- la conversion ne compromet pas la capacité du travailleur d'assumer les frais relatifs à ses dépenses quotidiennes et obligations financières en cours;
- le travailleur bénéficie d'une source de revenus viable et stable, par exemple des placements, une entreprise ou des revenus provenant d'un autre emploi – si la source stable de revenus provient d'un autre emploi, le travailleur doit :

- démontrer un parcours professionnel stable d'au moins cinq ans;
- être en bonne santé compte tenu de son âge ainsi que de son emploi et de son travail actuels;
- ne pas souffrir d'une blessure qui l'empêche physiquement de poursuivre son emploi;

- le travailleur peut donner une raison précise expliquant la nécessité de convertir sa pension en montant forfaitaire et fournir la documentation démontrant sa viabilité financière à long terme.

Dans la mesure du possible, les conversions sont versées directement au fournisseur de biens ou services conformément à la demande du travailleur.

## *Rejet des demandes*

Le vice-président, Services aux intervenants, peut rejeter une demande de conversion de pension lorsque :

- la déficience du travailleur n'est pas stabilisée, et il existe un risque important de détérioration; ou
- le travailleur n'a pas réintégré un mode de vie caractéristique d'une personne qui occupe un emploi.

Le vice-président, Services aux intervenants, rejette toute demande de conversion de pension lorsque :

- un recours contre un tiers est en cours ou envisagé à la suite de l'incident ayant causé la blessure ou le décès du travailleur; ou
- la demande d'indemnisation du travailleur fait l'objet d'un examen ou d'un appel.

## *Conseils financiers indépendants*

La CSTIT offre des conseils financiers indépendants aux travailleurs qui formulent une demande de conversion de pension. Les conseils financiers indépendants ne remplacent pas la planification financière à long terme; ils ont plutôt pour but d'aider le travailleur à prendre des décisions éclairées en ce qui a trait à la conversion de sa pension et à rassembler les renseignements financiers demandés par la CSTIT.

Les conseils financiers indépendants peuvent être obtenus de la part d'un conseiller qui est :

- une personne détenant un titre professionnel comptable ou un titre de planificateur financier agréé comme CA, CMA ou CGA, ou CFA (AFA) ou CAFM (DFAA);
- un représentant officiel d'une institution financière;
- une personne détenant au moins cinq années d'expérience à titre de conseiller en planification financière.

La CSTIT exige d'obtenir la preuve des compétences du conseiller financier indépendant.

### *Calcul de la conversion de la pension*

Les conversions de pensions sont calculées à l'aide d'un facteur d'actualisation. La CSTIT multiplie la pension mensuelle par un facteur combinant un taux d'actualisation avec l'espérance de vie actuarielle.

Il n'y a pas de plafond en ce qui concerne le montant de conversion de la pension.

### *Déclaration des conversions de pensions*

Tous les trimestres, le président communique au Conseil de gouvernance l'ensemble des conversions de pensions octroyées à des travailleurs souffrant d'une déficience supérieure à 10 p. 100.

## Avances sur les pensions

La CSTIT peut avancer des sommes sur la pension d'un travailleur jusqu'à concurrence du revenu annuel de pension. Le gestionnaire, Services des réclamations, des Territoires du Nord-Ouest approuve les avances sur les pensions.

La CSTIT examine les demandes d'avances sur les pensions et veille à ce que l'avance ne compromette pas la capacité du travailleur d'assumer les frais relatifs à ses dépenses quotidiennes ou obligations financières en cours.

La CSTIT n'avance pas de somme sur la pension d'un travailleur :

- si le travailleur est en train de rembourser une avance préalable;
- si le travailleur demande une avance en espèces.

Les avances sont utilisées pour l'achat de biens ou de services précis. Les avances sont versées directement au fournisseur de biens et services pour lesquels l'avance a été demandée. Lorsqu'une avance est approuvée et payée, les paiements de la pension du travailleur sont suspendus jusqu'à ce que l'avance soit recouvrée.

Si le travailleur meurt avant d'avoir remboursé une avance, la CSTIT peut recouvrer de la succession toutes les sommes d'argent avancées après la date du décès. Avant de chercher à recouvrer quelque somme de la succession que ce soit, le vice-président, Services aux intervenants, tient compte du montant à recouvrer et des coûts nécessaires pour le faire.

## CADRE LÉGAL

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

## CONVERSIONS DE PENSIONS ET AVANCES

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 55<br>Paragraphes 56(1); 56(2); 56(3); 56(4) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 55<br>Paragraphes 56(1); 56(2); 56(3); 56(4) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 06.03 | Calcul de l'indemnité pour déficience |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 06.02 (25 sept. 2008) | Conversions de pensions et avances (modification non substantielle) |
| Politique 06.02 (25 sept. 2008) | Conversions de pensions et avances |
| Politique 06.02 (5 déc. 2003) | Lump Sum Payments and Advances on Pensions |
| Politique 06.02 (31 août 2001) | Lump Sum Payments and Advances on Pensions |
| Politique 06.02 (18 janv. 2001) | Lump Sum Payments and Advances on Pensions |
| Politique 06.02 (26 oct. 1995) | Lump Sum Payments and Advances on Pensions |
| Politique 3.003 (15 déc. 1993) | Commutation of Pensions and Lump Sum Payments |

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

# CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR DÉFICIENCE

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) verse des pensions mensuelles aux travailleurs qui souffrent d'une déficience entraînée par une blessure ou une maladie professionnelle. Dans le cas d'un accident du travail mortel, la CSTIT verse ces paiements aux personnes à charge du travailleur.

La présente politique décrit la méthode que la CSTIT utilise pour calculer l'indemnité pour déficience.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Année civile : | Année qui commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre |
| Augmentation supplémentaire de la pension (ASP) : | Pourcentage annuel que la CSTIT utilise pour ajuster les pensions de manière à ce que leur montant suive le taux d'inflation |
| Déficience : | L'état d'un travailleur qui a une anomalie ou perte physique, fonctionnelle, mentale ou psychologique permanente en raison d'une blessure corporelle ou d'une maladie (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Déficience médicale permanente (DMP) : | Déficience qui persiste après une période de temps suffisante pour permettre un rétablissement optimal et lorsqu'il est établi que toute intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction. La déficience doit résulter d'une blessure indemnisable établie comme telle par un conseiller médical de la CSTIT à l'aide de la version la plus récente du *Guide to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association. |
| Déficience partielle (DP) : | Diminution partielle des capacités physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques. La CSTIT s'appuie sur la plus récente version du |

| | |
|---|---|
| | *Guide pour l'évaluation de l'incapacité permanente* de l'American Medical Association pour déterminer la DP. Elle peut considérer qu'un travailleur défiguré de manière grave ou permanente souffre d'une DP. |
| Déficience totale (DT) : | Diminution totale des capacités physiques ou mentales. La CSTIT s'appuie sur le *Guide pour l'évaluation de l'incapacité permanente* de l'American Medical Association pour déterminer l'ITP.<br><br>Aux termes du paragraphe 41(4) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, un travailleur est réputé souffrir d'une ITP dans les cas suivants *:*<br>• la perte totale et permanente de la vue des deux yeux;<br>• la perte des deux pieds au niveau ou au-dessus de la cheville;<br>• la perte des deux mains au niveau ou au-dessus du poignet;<br>• la perte d'une main au niveau ou au-dessus du poignet et la perte d'un pied au niveau ou au-dessus de la cheville;<br>• la paralysie complète et permanente des deux jambes ou des deux bras, ou d'une jambe et d'un bras;<br>• une blessure à la tête causant une diminution irréparable et incapacitante des capacités mentales. |
| Emploi saisonnier : | Emploi exercé à certaines périodes de l'année seulement, et pouvant l'être chaque année |
| Emploi similaire : | Emploi dans un secteur d'activité et dans une région caractérisée par un environnement économique similaire à celui de l'emploi actuel du travailleur |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

## CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR DÉFICIENCE

| | |
|---|---|
| Emploi temporaire : | Emploi non saisonnier qui est censé durer moins de douze mois consécutifs |
| Incapacité : | État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Indice des prix à la consommation (IPC) : | Indicateur de la variation des prix à la consommation payés par les Canadiens. Pour l'établir, on compare au fil du temps le coût d'un panier fixe de biens et services achetés par les consommateurs. |
| Maximum annuel de rémunération assurable : | « Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);<br>b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Programme de placement à l'extérieur : | Programme grâce auquel un détenu peut travailler en dehors de son établissement correctionnel et percevoir un salaire avant d'être libéré |
| Rémunération : | La rémunération du travailleur est le revenu total qu'il a tiré de l'accomplissement d'un travail, notamment les salaires, traitements, honoraires, commissions, primes, pourboires et autres avantages définis par les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. |

| | |
|---|---|
| Rémunération annuelle : | Estimation de la rémunération annuelle brute qu'un travailleur aurait perçue s'il n'avait pas subi d'accident du travail ou contracté de maladie professionnelle. La rémunération annuelle ne peut dépasser le maximum annuel de rémunération assurable (MARA). |
| Rémunération annuelle nette : | « Le montant de la rémunération annuelle nette d'un travailleur est celui de sa rémunération annuelle moins les retenues à la source du travailleur pour l'année, établies en conformité avec les règlements. »<br>(Article 59 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Rémunération mensuelle nette : | « Montant égal au douzième de la rémunération annuelle nette du travailleur, établie suivant l'article 59, pour l'année au cours de laquelle survient sa blessure corporelle, sa maladie ou son décès. »<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Stagiaire : | « […] quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :<br>i. effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur »<br>(Alinéa 4(1)(b) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |

## POLITIQUE

### Généralités

Il existe deux catégories d'indemnité versée pour une déficience :

- L'indemnité pour une déficience partielle (DP);
- L'indemnité pour une déficience totale (DT).

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

# CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR DÉFICIENCE

La CSTIT considère qu'une blessure ou une maladie entraîne une déficience lorsque la perte ou l'anomalie d'ordre physique, fonctionnel, mental ou psychologique persiste après que le travailleur ait atteint le stade de rétablissement maximal.

La CSTIT calcule le montant de l'indemnité pour déficience d'un travailleur en suivant les étapes suivantes :

- Détermination ou estimation de la rémunération annuelle du travailleur;
- Limitation de la rémunération annuelle du travailleur au maximum annuel de rémunération assurable (MARA) si elle y est supérieure;
- Calcul de la rémunération annuelle nette du travailleur;
- Calcul de l'indemnité pour déficience payable.

## Détermination ou estimation de la rémunération annuelle

La CSTIT détermine la rémunération annuelle du travailleur en se basant sur le montant que le travailleur aurait perçu pour l'année en cause s'il n'avait pas subi une blessure liée au travail ou contracté une maladie professionnelle.

Pour déterminer ou estimer la rémunération annuelle du travailleur, la CSTIT prend en considération le revenu total qu'il a tiré de l'accomplissement de son travail, notamment les salaires, traitements, honoraires, commissions, primes, pourboires et autres avantages (dont les prestations d'assurance-emploi) définis par les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. La rémunération annuelle du travailleur ne peut être supérieure au MARA de l'année civile au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie.

Pour établir la rémunération annuelle du travailleur, la CSTIT tient compte de tous les facteurs qu'elle juge appropriés. Au besoin, elle peut aussi tenir compte de la rémunération reçue par le travailleur au cours d'une période d'emploi annuelle représentative ou de la rémunération que reçoit un travailleur occupant un emploi similaire.

Afin de calculer la rémunération annuelle du travailleur, la CSTIT peut se fonder sur une année autre que celle au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie si :

- elle n'est pas en mesure de déterminer ce que le travailleur aurait gagné sur l'année au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie;
- la rémunération annuelle que le travailleur aurait perçue pour l'année au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie ne reflète pas fidèlement les revenus annuels habituellement perçus par celui-ci.

Pour déterminer cette année, la CSTIT examine les antécédents d'emploi du travailleur et se base sur une rémunération annuelle récente et représentative des revenus habituellement perçus par le travailleur au cours d'une période d'emploi annuelle.

### *Travailleurs sans antécédents d'emploi documentés*

La CSTIT se base sur la rémunération annuelle perçue par un travailleur occupant le même emploi ou un emploi similaire pour déterminer la rémunération annuelle du travailleur accidenté lorsqu'aucun document ne permet d'étayer ses antécédents d'emploi.

### *Emploi saisonnier et emploi temporaire de moins de douze mois consécutifs*

Le montant de l'indemnité pour déficience d'un travailleur qui occupe un emploi saisonnier ou temporaire est calculé à partir de sa rémunération annuelle, qui est elle-même déterminée à l'aide de la méthode susmentionnée.

En conséquence, la CSTIT doit, aux termes de la politique 03.07, Calcul de l'indemnité pour incapacité, appliquer la seconde étape du calcul du salaire pour déterminer le montant de l'indemnité pour déficience à laquelle peut prétendre un travailleur qui occupe un emploi saisonnier ou temporaire. Pour lever toute ambiguïté, cela signifie que le calcul de l'indemnité pour déficience à laquelle peut prétendre un travailleur qui occupe un emploi saisonnier ou temporaire ne repose pas sur la première étape du calcul du salaire utilisée pour déterminer l'indemnité pour incapacité.

### *Stagiaires*

La CSTIT détermine la rémunération annuelle des stagiaires en tenant compte de la rémunération annuelle associée aux postes de débutant dans un même emploi ou un emploi similaire.

### *Personnes bénéficiant d'une couverture personnelle facultative*

La rémunération annuelle des personnes qui bénéficient d'une couverture personnelle facultative (CPF) correspond au montant de la protection autorisé par la CSTIT, jusqu'à concurrence du MARA.

En ce qui concerne les personnes bénéficiant d'une CPF embauchées ailleurs ou par une entreprise distincte, leur rémunération annuelle correspond au total de toutes les formes de revenus, y compris le montant garanti par la CPF, jusqu'à concurrence du MARA.

### *Exploitants de ressources renouvelables*

La CSTIT détermine la rémunération annuelle des exploitants de ressources renouvelables en acceptant le montant déclaré par le gouvernement des Territoires du

Nord-Ouest ou le gouvernement du Nunavut, jusqu'à concurrence du MARA des exploitants de ressources renouvelables précisé dans le *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs*. Le montant déclaré par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou le gouvernement du Nunavut comprend un crédit pour aliments traditionnels. Le montant du crédit pour aliments traditionnels est déterminé en vertu d'un protocole d'entente entre la CSTIT et le gouvernement territorial concerné.

### *Autres types de travailleurs*

En ce qui a trait aux autres travailleurs ne faisant pas encore l'objet d'une catégorie particulière, la CSTIT détermine leur rémunération annuelle en fonction de leurs circonstances d'emploi et de la rémunération qu'ils ont perçue. Ces travailleurs sont notamment :

- les bénévoles;
- les personnes qui participent aux opérations d'un service de sauvetage ou de recherche, ou suivent une formation dans l'un de ces domaines;
- les personnes qui participent aux opérations d'un service d'ambulance ou de lutte contre les incendies;
- les personnes qui participent temporairement à des activités relatives aux situations d'urgence ou aux catastrophes en vertu des *Lois sur les mesures civiles d'urgence*;
- les étudiants qui participent à une formation en milieu de travail ou à un programme similaire assuré par une école;
- les patients qui participent à une formation en milieu de travail ou à un programme similaire assuré par un établissement de soins de santé;
- les personnes qui sont détenues dans un centre correctionnel en vertu des *Lois sur les services correctionnel*s et participent à un programme de placement à l'extérieur;
- les personnes que le Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs considère comme des travailleurs.

### *Employeurs multiples*

La rémunération annuelle d'un travailleur qui a plus d'un employeur correspond au total de la rémunération annuelle qu'il perçoit de tous les employeurs.

## Application du maximum annuel de rémunération assurable

La rémunération annuelle du travailleur ne peut être supérieure au MARA de l'année au cours de laquelle est survenue la blessure. Si c'est le cas, la rémunération annuelle du travailleur équivaut au MARA de l'année au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie.

## Calcul de la rémunération annuelle nette

La CSTIT détermine la rémunération annuelle nette du travailleur en déduisant ce qui suit de sa rémunération annuelle :

- l'impôt sur le revenu que le travailleur doit payer pour l'année en vertu des *Lois de l'impôt sur le revenu* territoriale et fédérale, lequel est calculé conformément au Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs*;*
- les cotisations payables par le travailleur pour l'année en vertu du Régime de pensions du Canada;
- les cotisations payables par le travailleur pour l'année concernée en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada).

## Calcul de l'indemnité pour déficience payable

### *Indemnité pour déficience totale*

La CSTIT détermine l'indemnité versée pour une déficience totale (DT) en multipliant la rémunération mensuelle nette du travailleur par 90 %.

Si l'indemnité mensuelle pour DT du travailleur équivaut à moins de 2,75 % du MARA de l'année au cours de laquelle est survenue sa blessure, la CSTIT augmente l'indemnité versée selon le moins élevé des deux montants suivants : 100 % de la rémunération mensuelle nette du travailleur ou 2,75 % du MARA.

### *Indemnité pour déficience partielle*

La CSTIT verse au travailleur qui souffre d'une déficience partielle (DP) une indemnité dont le montant correspond au résultat obtenu en multipliant 90 % de sa rémunération mensuelle nette par le pourcentage de sa déficience. La CSTIT s'appuie sur le *Guide pour l'évaluation de l'incapacité permanente* de l'American Medical Association (AMA) pour déterminer ce pourcentage. Il s'agit de la prestation de pension de base.

### *Autres considérations*

La CSTIT peut ajuster l'indemnité pour une DT ou une DP de manière à tenir compte d'un changement dans les conditions d'emploi d'un travailleur, qui pourrait se traduire par une augmentation ou une diminution du montant de l'indemnité.

## Indemnité complémentaire

### *Critères*

La CSTIT peut verser une indemnité complémentaire à un travailleur blessé ou atteint d'une maladie si elle estime que l'indemnité prévue à l'origine est insuffisante, car :

- le pourcentage de la capacité de gain que le travailleur a perdue en raison de sa déficience est supérieur au pourcentage de déficience; ou
- la rémunération annuelle nette perçue par le travailleur avant sa blessure ne représente pas avec justesse sa capacité probable de gain.

Le travailleur doit suivre un programme de réadaptation professionnelle visant à recouvrer ou à acquérir des aptitudes à l'emploi avant que la CSTIT ne puisse envisager une quelconque indemnité complémentaire. La CSTIT peut renoncer à cette condition si elle estime que le travailleur a une raison valable de ne pas avoir suivi le programme de réadaptation professionnelle.

Le directeur des Services des réclamations doit autoriser le versement de l'indemnité complémentaire au travailleur.

### *Calcul de l'indemnité complémentaire*

La somme de l'indemnité complémentaire, de la prestation de pension de base et de la rémunération d'emploi actuelle ne peut dépasser 90 % de la rémunération mensuelle nette du travailleur.

La CSTIT calcule le montant de l'indemnité complémentaire comme suit :

**[50 % x cote de déficience médicale permanente (DMP)] + cote DMP** : Le travailleur n'est pas en mesure d'occuper le même emploi qu'avant l'accident ou un emploi comparable en raison de sa DP, mais il conserve néanmoins une certaine aptitude au travail.

**[100 % x cote DMP] + cote DMP** : Le travailleur ne présente pas une DT, mais il ne sera jamais apte à occuper un emploi. La CSTIT le confirme en s'appuyant sur le Guide de l'AMA.

La cote DMP révisée est ensuite appliquée à la rémunération mensuelle nette du travailleur afin de calculer l'indemnité payable.

L'indemnité complémentaire augmente la pension du travailleur blessé. La CSTIT détermine le montant de l'augmentation ainsi que le moment où celle-ci est versée.

Lorsque l'état du travailleur change, la CSTIT peut réexaminer ou réévaluer l'indemnité complémentaire versée à un travailleur accidenté, ou y mettre fin.

## Augmentation supplémentaire de pension (ASP)

L'augmentation supplémentaire de pension (ASP) est un ajustement que la CSTIT apporte à une pension existante en vue de maintenir le pouvoir d'achat lié à celle-ci. Si le coût de la vie augmente, la CSTIT augmente les paiements de pension selon un pourcentage calculé le 1er janvier de chaque année.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

## CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR DÉFICIENCE

La CSTIT se sert de la moyenne pondérée de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour calculer l'ASP :

IPC de janvier de l'année X =

$$\left[\left(\frac{\text{Moyenne de 12 mois de l'IPC [juillet de l'année (X - 2) à juin de l'année (X - 1)]}}{\text{Moyenne de 12 mois de l'IPC [juillet de l'année (X - 3) à juin de l'année (X - 2)]}}\right) - 1\right] \text{x } 100$$

Où : X = année de détermination

La CSTIT arrondit l'ASP au centième de pourcentage près et elle considère toute valeur négative comme étant égale à zéro (0). Lorsque l'ASP est égale à zéro (0), le montant du paiement de pension n'augmente pas.

## Autres considérations

### *Indemnité pour déficience avec récidive d'une blessure ou maladie initiale*

Un travailleur qui subit une récidive d'une incapacité partielle (IP) ou d'une incapacité totale (IT) attribuable à sa blessure ou à sa maladie a droit à une indemnité. Si la récidive est subie par un travailleur qui reçoit une pension au titre d'une IP en raison de sa blessure ou de sa maladie initiale, le montant auquel le travailleur a droit est égal à l'indemnité payable pour son incapacité moins le montant de la pension pour IP ajustée en fonction de l'ASP.

La CSTIT détermine l'indemnité pour incapacité avec récidive d'une blessure ou d'une maladie initiale d'après la rémunération mensuelle nette du travailleur soit dans l'année au cours de laquelle est survenue la blessure ou la maladie initiale, soit dans l'année au cours de laquelle le travailleur a subi son incapacité, selon la plus élevée des deux.

En ce qui concerne les travailleurs qui ont choisi le paiement d'un montant forfaitaire de pension plutôt qu'une pension mensuelle, la CSTIT :

- calcule le paiement mensuel auquel équivaudrait le montant forfaitaire de pension;
- inclut dans son ajustement toutes les ASP appliquées au paiement mensuel;
- déduit le montant du paiement mensuel de l'indemnité pour incapacité.

### *Blessures ou maladies multiples*

Si un travailleur qui reçoit déjà une pension pour une IP subit une autre blessure ou contracte une autre maladie, la CSTIT lui versera, s'il y est admissible, une indemnité

pour incapacité ou déficience complète. Cette indemnité s'ajoute au montant que la CSTIT verse déjà au travailleur pour son IP.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 41; 42; 43; 44; 45; 57; 58; 59 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 41; 42; 43; 44; 45; 57; 58; 59 |
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 1; 10 |
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 1; 10 |

## POLITIQUES CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.05 | Déclaration de la masse salariale |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 03.05 | Exploitants de ressources renouvelables |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 06.02 | Conversion des pensions et avances |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 06.03 (3 juin 2019) | Calcul de l'indemnité permanente (Dernière modification non substantielle – 10 février 2020) |
| Politique 06.03 (3 juin 2019) | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 06.03 (3 décembre 2014) | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 06.03 (3 juin 2013) | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 06.03 (25 mars 2010) | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 06.03 (31 mars 2008) | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 06.03 (14 mai 2004) | Calcul de l'indemnité permanente, modifications non substantielles (emploi saisonnier ou temporaire; règlement 4.2(1); définition du MARA) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

## CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR DÉFICIENCE

| | |
|---|---|
| Politique 06.03 (1er janvier 2004) | Calcul de l'indemnité permanente, modifications non substantielles (Conseil de gouvernance) |
| Politique 06.03 (23 octobre 2003) | Calcul de l'indemnité permanente |
| Politique 03.07 (31 octobre 2002) | Calcul des indemnités |
| Politique 03.07 (19 avril 2001) | Calcul des indemnités |
| Politique 03.07 (21 avril 1999) | Calcul des indemnités |
| Politique 03.07 (16 juillet 1998) | Calcul des indemnités |
| Politique 03.07 (1er octobre 1995) | Calcul des indemnités |
| Politique 06.01 (31 août 2001) | Droit à une pension |
| Politique 06.01 (21 avril 1999) | Droit à une pension |
| Politique 06.01 (1er janvier 1996) | Droit à une pension |
| Politique 2.002 (15 septembre 1994) | Augmentation supplémentaire de pension |
| Politique 20-07-02 (janvier 1987) | Calcul de l'indemnisation |
| Politique 20-07-03 (21 février 1990) | Indemnité minimale |
| Politique 20-07-04 (décembre 1981) | Taux temporaires |
| Politique 20-07-05 (décembre 1981) | Travailleur occasionnel |
| Politique 20-07-06 (décembre 1981) | Cumul d'emplois |
| Politique 20-07-07 (décembre 1981) | Calcul applicable à deux emplois ou plus |
| Politique 20-07-10 (décembre 1981) | Déductions de l'ITT – objet : indemnité maximale |
| Politique 20-07-11 (décembre 1981) | Incapacité partielle temporaire |
| Politique 30-03-13a (3 août 1993) | Acceptation de la couverture personnelle facultative |
| Politique 5.001 (20 janvier 1993) | Hébergement et restauration |
| Règlement C-16 (5 novembre 1979) | Calcul des prestations pour incapacité totale |
| Directive D-5 (28 mars 1977) | Travailleurs blessés au cours de l'emploi |

_____

Président du Conseil de gouvernance

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les renseignements des employeurs, des travailleurs ou de leurs personnes à charge que la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) obtient lors de l'exécution de lois ou de règlements ou lors d'inspections en milieu de travail sont confidentiels. La CSTIT peut dévoiler des renseignements en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, mais en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Demandeur : | « ...une personne qui demande une indemnité » (Paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Dossier d'indemnisation : | Dossier (électronique et imprimé) complet du demandeur conservé par la CSTIT |
| Renseignement confidentiel : | Tout renseignement que la CSTIT reçoit dans le cadre de l'application des lois et règlements |
| Employeur : | «…<br>a) La personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) La personne ou l'entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission suivant l'alinéa 6(2)*d*). »<br>(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Renseignements personnels : | «… renseignements concernant un individu identifiable, notamment :<br>a) son nom ou l'adresse ou le numéro de téléphone de sa résidence ou de son lieu de travail;<br>b) sa race, sa couleur, son origine nationale ou ethnique et ses croyances ou appartenances |

religieuses ou politiques;

c) son âge, son sexe, son orientation sexuelle et son état matrimonial ou familial;
d) tout numéro ou symbole, ou toute autre indication identificatrice qui lui est propre;
e) ses empreintes digitales, son groupe sanguin ou ses traits héréditaires;
f) les renseignements relatifs à sa santé et à son dossier médical, y compris ceux qui ont trait à une incapacité physique ou mentale;
g) les renseignements relatifs à ses antécédents scolaires, financiers, criminels ou professionnels;
h) les opinions d'autrui sur lui;
i) ses opinions personnelles, sauf dans le cas où elles ont trait à autrui »

(Article 2 de *la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée).*

Représentant : La personne ou l'entité qui agit au nom du demandeur, de l'employeur ou de toute autre partie concernée, notamment :

- le conseiller juridique du demandeur;
- le conseiller des travailleurs;
- un représentant officiel du syndicat ou de l'association des travailleurs;
- toute autre personne qu'un demandeur ou un employeur désigne pour le représenter.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT fournit des renseignements aux demandeurs, aux employeurs et à tout autre requérant conformément à la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* et à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP).*

Toutes les demandes de renseignements gardés et contrôlés par la CSTIT doivent être écrites et signées par la personne qui fait la demande de renseignements.

La présente politique décrit où et comment la CSTIT fournit les renseignements aux demandeurs, aux employeurs et à d'autres individus sans que ces personnes aient à soumettre une demande d'accès à l'information suivant la *LAIPVP*. Elle décrit également les situations dans lesquelles des individus doivent soumettre une demande d'accès à l'information conformément à la *LAIPVP*.

### Accès du demandeur aux renseignements de son dossier

Les demandeurs d'indemnisation ont accès à tous les renseignements générés pendant le traitement de la demande d'indemnisation, outre les renseignements personnels de tiers ou les renseignements énumérés à l'article 24 de la *LAIPVP*. Les demandeurs d'indemnisation peuvent accéder à leurs renseignements en envoyant une demande écrite à la CSTIT.

Un demandeur d'indemnisation peut obtenir la divulgation des renseignements personnels d'un tiers ou des renseignements d'un tiers énumérés à l'article 24 de la *LAIPVP*, et ce, en envoyant une demande écrite au coordonnateur de l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

Les demandeurs d'indemnisation ou les personnes à leur charge peuvent autoriser, par écrit, des représentants à accéder aux renseignements de leur dossier d'indemnisation. Les autorisations permettant aux représentants d'accéder à l'information doivent être écrites et signées par le demandeur d'indemnisation. Les autorisations d'accès à l'information accordées aux représentants restent en vigueur jusqu'à ce que le demandeur d'indemnisation écrive une lettre dans laquelle il réclame que le représentant n'ait plus accès à ses renseignements.

Les renseignements peuvent être aussi fournis au tuteur, au curateur ou au tuteur légal d'un individu conformément au paragraphe 52(1) de la *LAIPVP*.

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

## Accès de l'employeur aux renseignements

Les employeurs peuvent demander auprès de la CSTIT l'accès aux renseignements de la demande d'indemnisation de leur travailleur ou l'accès à leurs propres renseignements.

Les employeurs peuvent autoriser des représentants à demander l'accès aux renseignements au nom de l'employeur. Les autorisations permettant aux représentants d'accéder à l'information doivent être écrites et signées par l'employeur. Les autorisations accordées aux représentants resteront en vigueur jusqu'à ce que l'employeur demande par écrit que le représentant n'ait plus accès à ses renseignements.

## Accès de l'employeur aux renseignements du demandeur

Le paragraphe 25(5) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* autorise les employeurs à recevoir des rapports sur les progrès de leurs travailleurs. L'employeur reçoit ces renseignements sous forme de rapports de progrès.

L'article 164 de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* exige de la CSTIT qu'elle fournisse à l'employeur certains renseignements sur demande. Cette divulgation contient des renseignements relatifs à la cause de la demande d'indemnisation, au règlement de cette demande, au rétablissement du travailleur et à la réadaptation professionnelle du travailleur. Cette divulgation contient également tout autre renseignement pertinent et relié à une question relative à une révision ou un appel si l'employeur participe au processus. Dans ces situations, la demande d'accès aux renseignements de l'employeur doit préciser la ou les questions spécifiques reliées à la demande d'indemnisation pour lesquelles l'employeur voudrait obtenir des renseignements, et la demande d'accès à l'information doit être adressée au gestionnaire des Services des réclamations.

Une fois que l'employeur a présenté sa demande d'accès aux renseignements du demandeur d'indemnisation, la CSTIT informe le travailleur de la requête de l'employeur. Si les renseignements demandés concernent des informations personnelles qui ne sont pas vraiment nécessaires pour répondre à l'objectif de la requête, le travailleur a 30 jours pour s'opposer à la divulgation de ses renseignements personnels. Si le travailleur s'oppose à la divulgation de ses renseignements, le gestionnaire des Services des réclamations peut accorder ou refuser à l'employeur l'accès, ou lui accorder un accès limité, aux renseignements personnels du demandeur d'indemnisation.

La CSTIT peut aussi fournir à l'employeur un résumé des renseignements médicaux plutôt qu'un dossier médical détaillé. La décision du gestionnaire des Services des

réclamations d'accorder ou de refuser l'accès aux renseignements est prise dans le but de déterminer si ces renseignements seront utiles à l'employeur lors des processus de gestion de la demande d'indemnisation et de retour au travail.

Les renseignements qui sont absolument nécessaires pour répondre aux objectifs de la requête seront fournis. Pour faire une demande d'accès aux renseignements personnels du travailleur, autres que ceux susmentionnés, ou aux renseignements d'un tiers autre que le travailleur, l'employeur doit soumettre une demande d'accès à l'information.

## Accès des employeurs aux renseignements de l'employeur

Les employeurs peuvent accéder à tous les renseignements générés par la CSTIT concernant la gestion de leur compte, à l'exception de renseignements personnels d'un tiers ou de tout renseignement d'un tiers conformément à l'article 24 de la *LAIPVP*. Les employeurs peuvent accéder à ces renseignements en envoyant une demande écrite à la CSTIT.

Si un employeur souhaite obtenir les renseignements personnels d'un tiers ou tout renseignement conformément à l'article 24 de la *LAIPVP*, cet employeur doit soumettre une demande d'accès à l'information au coordonnateur de l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

## Divulgation de renseignements des rapports d'inspection

Tous les renseignements contenus dans les rapports d'inspection sont confidentiels. Des renseignements pertinents provenant des rapports d'inspection peuvent être communiqués à des organismes de réglementation municipaux, territoriaux et fédéraux, y compris la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et des organismes d'application de la loi ou d'autres ministères des gouvernements territoriaux, aux fins d'exercer leurs fonctions. Toute personne externe au gouvernement sollicitant des rapports d'inspection doit soumettre une demande d'accès à l'information au coordonnateur de l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

## Divulgation aux ministères et aux agences du gouvernement

La CSTIT divulgue des renseignements pertinents aux ministères ou agences du gouvernement comme l'exige la législation territoriale et fédérale afin d'aider d'autres ministères et agences à exercer leurs fonctions. Les articles 48 de la *LAIPVP* et 95 de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* précisent les dispositions de cette divulgation.

## Demandes de divulgation provenant d'autres individus

Des personnes autres que les demandeurs d'indemnisation, les employeurs et des représentants d'organisations et d'organismes gouvernementaux peuvent aussi demander la divulgation de renseignements gardés et contrôlés par la CSTIT. Cette section fournit des exemples de cas que la CSTIT traite régulièrement. Tous les autres cas de figure qui ne sont pas envisagés ici sont gérés selon les dispositions législatives pertinentes.

### *Les médias*

Les médias doivent soumettre une demande d'accès à l'information conformément à la *LAIPVP* afin d'accéder aux renseignements gardés et contrôlés par la CSTIT.

### *Les vérificateurs*

Les vérificateurs nommés par la CSTIT ont accès aux renseignements dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions.

### *Les conseillers juridiques externes*

En vertu de la *LAIPVP*, la CSTIT peut diffuser des renseignements à ses conseillers juridiques dans le cadre de la prestation de conseils juridiques et d'autres services.

### *Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée*

En vertu de la *LAIPVP*, la CSTIT diffuse des renseignements au commissaire à l'information et à la protection de la vie privée dont ce dernier a besoin pour exercer ses fonctions.

### *La recherche*

La CSTIT peut diffuser des renseignements non personnels aux fins de recherche. La CSTIT peut aussi diffuser des renseignements personnels dans le cadre de la recherche conformément à la *LAIPVP*.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 63; 95; 110; 161; 162; 163; 164<br>Paragraphe 25(5) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 63; 95; 110; 161; 162; 163; 164<br>Paragraphe 25(5) |
| *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 12; 24; 40; 41; 42; 48; 49; 52 |
| *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* du Nunavut : | Articles 12; 24; 40; 41; 42; 48; 49; 52 |
| *Règlement sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* des Territoires du Nord-Ouest *:* | Articles 11; 12; 13; 14 |
| *Règlement sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* du Nunavut *:* | Articles 11; 12; 13; 14 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.03 | Entente interprovinciale |
| Politique 00.06 | Recours contre les tiers |
| Politique 40.11 | Gestion des demandes d'indemnisation |
| Politique 08.01 | Examen et appel des décisions |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 07.01 (4 décembre 2015) | Accès aux renseignements de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs |
| Politique 07.01 (14 sept. 2011) | Access to information |
| Politique 07.02 (14 sept. 2011) | Employer File Information Access |
| Politique 07.03 (14 sept. 2011) | Inspection Reports Information Access |
| Politique 07.01 (1er avril 2008) | Non-Substantive Change (New Workers' Compensation Act(s) |
| Politique 07.01 (22 avril 2004) | Access to Claim File Information |
| Politique 07.01 (18 oct. 2001) | Access to Claim File Information |
| Politique 07.01 (31 août 2001) | Access to Claim File Information |
| Politique 07.01 (1er avril 1999) | Access to Claim File Information |
| Politique 07.01 (16 juil. 1998) | Access to Claim File Information |
| Politique 07.01 (26 mai 1998) | Access to Claim File Information |
| Politique 07.01 (1er janv. 1996) | Access to Claim File Information |
| Politique 1.003 (22 juil. 1992) | Access to Claim Files – Issue in Dispute |
| Politique 1.004 (22 juil. 1992) | Authorization of Representatives |
| Politique 1.005 (18 nov. 1994) | Release of Worker's Information to Government Agencies |
| Directive du Conseil 1.003D (22 juillet 1992) | Access to Claim Files – Issue in Dispute |
| Directive du Conseil 1.003D (22 juillet 1992) | Authorization of Representatives |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**Protection de la confidentialité des renseignements personnels**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) ne recueillera, n'utilisera et ne divulguera que le moins de renseignements personnels nécessaires à la mise en œuvre des programmes et à la prestation des services prévus aux termes des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La CSTIT suit les principes de protection de la vie privée établis dans la présente politique pour assurer la confidentialité des renseignements personnels. Elle respecte ses obligations législatives à l'égard de la vie privée conformément aux dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, des *Lois sur la sécurité* et des *Lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ainsi que de la *Loi sur les renseignements sur la santé* des Territoires du Nord-Ouest.

## DÉFINITIONS

Demandeur : Personne demandant une indemnité (Paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*)

Document : Document qui reproduit des renseignements, indépendamment de sa forme, de ses caractéristiques, du moyen par lequel il a été créé et du support utilisé pour sa mise en mémoire, et qui inclut :

a) les livres, livres comptables, photographies, images, enregistrements audiovisuels, rayons X, cartes et dessins;
b) les documents créés ou mis en mémoire en forme numérique ou une autre forme immatérielle par un moyen électronique.
c) La présente définition exclut les logiciels et les mécanismes qui produisent des documents. (Article 1 de la *Loi sur les archives* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut)

Employeur :

a) La personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services
b) La personne ou l'entité à laquelle incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission suivant l'alinéa 6(2)d) (Paragraphe 8(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*)

| | |
|---|---|
| Fournisseur de soins de santé | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission. (Paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Intervenant : | Travailleur ou employeur dont des renseignements personnels sont détenus, traités ou administrés par la CSTIT |
| Organisme public : | a) Tout ministère, toute direction ou tout bureau relevant du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou du gouvernement du Nunavut;<br>b) Tout organisme, tout conseil, toute commission, toute société, tout bureau ou tout autre organe dont fait mention le règlement;<br><u>mais sans inclure</u><br>c) le Bureau de l'Assemblée législative ainsi que le bureau des députés à l'Assemblée législative ou des membres du Conseil exécutif.<br>(Article 2 de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*) |
| Renseignements personnels : | Renseignements concernant une personne identifiable, notamment :<br>a) son nom, l'adresse et le numéro de téléphone de sa résidence ou de son lieu de travail;<br>b) sa race, sa nationalité ou son origine ethnique, sa couleur, ses croyances religieuses, ses opinions politiques ou ses affiliations;<br>c) son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son état matrimonial ou sa situation de famille;<br>d) tout numéro ou symbole, ou toute autre indication identificatrice, qui lui est propre;<br>e) ses empreintes digitales, son groupe sanguin ou ses traits héréditaires;<br>f) les renseignements relatifs à sa santé et à son dossier médical, y compris ceux qui ont trait à une incapacité physique ou mentale; |

g) les renseignements relatifs à ses antécédents scolaires, financiers, criminels ou professionnels;
h) les opinions d'autrui sur cette personne;
i) ses opinions personnelles, sauf dans le cas où elles ont trait à autrui.
(Article 2 de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*)

Représentant autorisé : La personne ou l'entité qui agit au nom du demandeur, de l'employeur ou de toute autre partie concernée, notamment :

- le conseiller juridique du demandeur;
- le conseiller des travailleurs;
- un représentant officiel du syndicat ou de l'association des travailleurs;
- toute autre personne qu'un demandeur ou un employeur désigne pour le représenter.

Tierce partie : Personne ou entité (p. ex. établissement de soins de santé) autre que la CSTIT ou la personne ayant donné son consentement à la collecte de ses renseignements personnels ou en ayant été avisée

Utilisation : À l'égard de renseignements, les gérer, en traiter ou les appliquer à une fin donnée, y compris les reproduire ou les transformer – à ne pas confondre avec la collecte ou la divulgation
(Paragraphe 1(1) de la *Loi sur les renseignements sur la santé* des Territoires du Nord-Ouest)

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT exige des différentes parties (c.-à-d. demandeurs, employeurs, fournisseurs de soins de santé) qu'elles lui transmettent les renseignements nécessaires pour lui permettre de se prononcer sur les affaires relevant de sa compétence.

Les *Lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (AIPVP) des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut établissent les règles sur la façon dont les

organismes publics peuvent recueillir, utiliser et communiquer des renseignements personnels. Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut énoncent également des règles concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements requis pour l'administration du système d'indemnisation des travailleurs. Dans certaines circonstances, les dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* prévalent sur celles des *Lois sur l'AIPVP*. Dans l'exercice de ses activités aux Territoires du Nord-Ouest, la CSTIT doit aussi se conformer à la *Loi sur les renseignements sur la santé* des Territoires du Nord-Ouest, le cas échéant. En cas d'incompatibilité entre les dispositions des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* et celles des *Lois sur l'AIPVP* ou la *Loi sur les renseignements sur la santé*, les premières ont préséance.

## Principes de protection de la vie privée

*Premier principe – Responsabilité*
Une organisation est responsable des renseignements personnels dont elle a la gestion. Elle doit nommer une personne qui devra s'assurer de sa conformité à ces principes relatifs à l'équité.

*Deuxième principe – Détermination des fins de la collecte des renseignements*
Les fins auxquelles des renseignements personnels sont recueillis doivent être déterminées par l'organisation avant la collecte ou au moment de celle-ci.

*Principe 3– Notification et autorisation*
La personne doit être informée de l'objectif de la collecte, de l'utilisation ou de la communication de renseignements ainsi que des lois autorisant de telles mesures, à moins qu'il ne soit pas approprié de le faire ou dans les cas où le fait d'être au courant de la collecte compromettrait l'exactitude des renseignements. Au besoin, la personne doit consentir à une autre collecte, utilisation ou communication éventuelle de renseignements personnels.

*Quatrième principe – Limitation de la collecte*
L'organisation ne peut recueillir que les renseignements personnels nécessaires aux fins déterminées, et elle doit procéder de façon honnête et licite.

*Cinquième principe – Limitation de l'utilisation, de la communication et de la conservation*
À moins que la personne concernée n'y consente ou que la loi ne l'exige, les renseignements personnels ne doivent être utilisés ou communiqués qu'aux fins auxquelles ils ont été recueillis. On ne doit conserver les renseignements personnels qu'aussi longtemps que nécessaire pour répondre à ces fins.

*Sixième principe – Exactitude*
Les renseignements personnels doivent être aussi exacts, complets et à jour que possible afin de satisfaire aux fins auxquelles ils sont destinés.

*Septième principe – Mesures de sécurité*
Les renseignements personnels doivent être protégés au moyen de mesures de sécurité correspondant à leur degré de sensibilité.

*Huitième principe – Transparence*
Une organisation doit faire en sorte que des renseignements précis sur ses politiques et ses pratiques concernant la gestion des renseignements personnels soient facilement accessibles au public.

*Neuvième principe – Accès aux renseignements personnels*
Une organisation doit informer toute personne qui en fait la demande de l'existence de renseignements personnels qui la concernent, de l'usage qui en est fait et du fait qu'ils ont été communiqués à des tierces parties, et en permettre la consultation. Il sera aussi possible de contester l'exactitude et l'intégralité des renseignements et d'y faire apporter les corrections appropriées.

*Dixième principe – Possibilité de porter plainte à l'égard du non-respect des principes*
Toute personne doit être en mesure de se plaindre du non-respect par une organisation des principes énoncés ci-dessus.

## Protection de la vie privée

La CSTIT exige de tout son personnel et des intervenants qu'ils protègent la confidentialité des renseignements personnels acquis en vertu des lois que la CSTIT applique. Toute collecte, utilisation ou divulgation de renseignements dans un esprit contraire à la présente politique est interdite. Les parties tenues de protéger la confidentialité des renseignements personnels en vertu des *Lois* incluent, sans s'y limiter : les employés de la CSTIT, les administrateurs du Conseil de gouvernance, les employeurs, les représentants autorisés des demandeurs ou des employeurs ainsi que les entrepreneurs avec lesquels la CSTIT a établi des relations contractuelles.

### *Garanties*

La CSTIT protégera les renseignements personnels qu'elle recueille et utilise en mettant en place des mesures de sécurité raisonnables, notamment d'ordre technique, administratif et matériel, afin d'atténuer les risques liés, entre autres, à la perte, au vol, à

l'accès, à l'utilisation, à la communication, à la modification ou à la destruction de renseignements personnels.

Il incombe à la CSTIT de déterminer quand il est approprié de vérifier des renseignements personnels au moyen de mesures d'identification. La CSTIT est responsable de la conservation, du transfert et de l'élimination des renseignements personnels conformément aux *Lois sur les archives* des T.N.-O. et du Nunavut.

La CSTIT a adopté des politiques et procédures internes pour assurer la gestion efficace de questions relatives à la vie privée sur différents sujets, comme les atteintes à la vie privée, les transferts de dossiers, la gestion des documents et la sécurité de l'information.

La CSTIT doit déployer tous les efforts raisonnables pour s'assurer que son personnel, les demandeurs, les employeurs, les fournisseurs de soins de santé et les représentants autorisés connaissent la législation, la présente politique et les procédures constituant le fondement de la protection des renseignements personnels.

### *Évaluations des facteurs relatifs à la vie privée*

Lorsque la CSTIT élabore un nouveau programme ou service, ou en remanie un existant, la personne responsable d'un tel projet doit mener une analyse préliminaire pour déterminer s'il y a lieu de procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFVP). Si des répercussions sur la vie privée sont cernées, la personne responsable du projet doit procéder à une EFVP, laquelle devra être présentée à la personne responsable de la coordination de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée à des fins d'examen et de confirmation.

Une fois terminée, l'EFVP sera transmise au bureau territorial de l'AIPVP et, si on le juge approprié ou nécessaire, au commissaire à l'information et à la protection de la vie privée.

## Collecte de renseignements personnels

La CSTIT peut exiger d'un demandeur, d'un employeur ou d'un fournisseur de soins de santé de lui transmettre les renseignements qu'elle juge nécessaires pour statuer sur une demande d'indemnisation, gérer le compte d'un employeur ou assurer la conformité à la réglementation.

La CSTIT ne recueille que les renseignements dont elle a besoin pour la mise en œuvre des programmes et la prestation des services prévus aux termes des *Lois*.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## Protection de la confidentialité des renseignements personnels

La CSTIT peut recueillir des renseignements personnels aux fins suivantes (liste non exhaustive) :

- statuer sur une demande d'indemnisation (y compris les révisions et les appels);
- fournir et gérer des services;
- attribuer les coûts d'indemnisation;
- administrer les comptes des employeurs;
- appuyer des poursuites contre des tierces parties;
- faire appliquer des lois et mener des enquêtes;
- assurer la conformité à la réglementation; ou
- veiller à toute autre fin prévue dans une loi que la CSTIT a la responsabilité de faire appliquer ou aux termes de la *Loi sur l'AIPVP*.

Dans la mesure du possible, la CSTIT recueille des renseignements personnels directement auprès des personnes. Telles sont les exceptions à cette règle :

- La collecte de renseignements personnels est autorisée par la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* ou un autre texte de loi;
- La personne a donné son consentement à une autre méthode de collecte (auprès d'un représentant), et ce, en toute connaissance de cause;
- Dans les cas où la collecte de renseignements auprès de la personne risque de compromettre l'exactitude de l'information nécessaire pour vérifier l'admissibilité à un programme ou à une indemnité en vertu des Lois, la CSTIT peut avoir recours à une tierce partie pour obtenir les renseignements personnels;
- Les renseignements sont recueillis à des fins d'enquête sur une infraction en vertu des Lois ou dans le cadre de l'application d'autres dispositions législatives; ou
- Les renseignements sont recueillis en vue du paiement d'une amende ou d'une dette à l'endroit de la CSTIT.

Exemples de renseignements personnels que la CSTIT peut recueillir (liste non exhaustive) :

- Le nom, le numéro de téléphone et l'adresse d'un travailleur blessé;
- La description d'un incident;
- Des renseignements concernant l'employeur;
- Des précisions sur la rémunération;
- Des données médicales se rapportant à la blessure ou à la maladie professionnelle;
- Des données médicales se rapportant à d'autres problèmes pouvant avoir une incidence sur la blessure ou la maladie professionnelle.

Tout intervenant est tenu de coopérer avec la CSTIT afin de s'assurer que les renseignements nécessaires sont fournis ou accessibles par consentement ou au moyen d'autres méthodes visant à obtenir l'information requise.

Si elle juge qu'un demandeur omet volontairement de fournir l'information dont elle a besoin pour trancher une affaire relativement à une demande d'indemnisation, la CSTIT peut réduire l'indemnité ou suspendre l'indemnisation, voire y mettre fin, conformément à la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

Un employeur qui omet de présenter les renseignements requis par la CSTIT est passible d'une amende.

## Envoi d'un avis au demandeur

Les *Lois sur l'AIPVP* permettent à la CSTIT de recueillir, d'utiliser et de communiquer les renseignements personnels nécessaires à l'application des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. Lorsque la CSTIT a besoin d'obtenir des renseignements personnels, elle doit en informer la personne concernée en faisant mention :

- du but de la collecte de renseignements;
- du pouvoir conféré par une loi à la CSTIT pour lui permettre de recueillir des renseignements;
- du titre et des coordonnées de l'employé(e) à la CSTIT en mesure de répondre aux questions sur la collecte de renseignements.

L'envoi d'un avis au sujet de la collecte de renseignements n'est peut-être pas requis s'il risque de compromettre l'exactitude de l'information ou d'aller à l'encontre du but pour lequel des renseignements sont recueillis (p. ex. enquête sur une fausse déclaration), ou d'y nuire.

### *Autorisation de la divulgation de renseignements personnels à la CSTIT par une tierce partie*

Afin d'accélérer la collecte des renseignements nécessaires pour statuer sur une demande d'indemnisation, la CSTIT peut demander une autorisation signée au demandeur qui permet l'obtention d'un formulaire de divulgation. Les fournisseurs de soins de santé et les gestionnaires d'établissements de soins de santé pourront ainsi le remplir et divulguer des renseignements personnels sur la santé à la CSTIT. La demande d'autorisation de divulgation doit préciser la nature des renseignements demandés, le but de la collecte, l'utilisation prévue de l'information et la possibilité d'autres divulgations, outre

l'échéancier et d'autres paramètres susceptibles de limiter la portée de l'information à recueillir.

Si un demandeur a signé le formulaire autorisant la divulgation en vue de la collecte de renseignements personnels sur la santé, la CSTIT doit s'assurer qu'il comprend l'importance que revêt son consentement et l'incidence que cela aura sur le traitement des renseignements personnels.

### *Retrait ou limite de l'autorisation visant l'utilisation, la collecte ou la divulgation de renseignements*

Un demandeur peut retirer ou limiter son autorisation à l'utilisation, à la collecte ou à la communication de renseignements. Dans cette éventualité, il doit savoir que sa décision peut influer sur l'admissibilité de la demande d'indemnisation ou sur sa propre admissibilité à une indemnité. Toute réduction, suspension ou résiliation de l'indemnité en raison de l'omission de transmettre des renseignements requis sera conforme à la politique 04.01 de la CSTIT, Paiement de l'indemnité.

La CSTIT ne recueillera que les renseignements dont elle a besoin pour trancher une affaire relevant de sa compétence.

## Renseignements non sollicités

Si des renseignements non sollicités sont obtenus au sujet d'un intervenant, la CSTIT mènera une enquête pour déterminer si l'information est pertinente et exacte avant de la verser dans le dossier ou fichier de l'intervenant en question.

La CSTIT écartera rapidement du dossier d'un intervenant tout renseignement non sollicité qui n'est ni pertinent ni exact, et elle le détruira ou en disposera conformément à ses politiques sur la gestion des documents si :

- le renseignement non sollicité est jugé inexact;
- l'exactitude du renseignement non sollicité ne peut être confirmée;
- le renseignement non sollicité est jugé non pertinent aux fins de l'administration du dossier de l'intervenant.

Lorsque des renseignements non sollicités contiennent de l'information inexacte ou non pertinente, ou les deux, seuls les éléments pertinents et exacts doivent être conservés.

Lorsque des renseignements non sollicités sont obtenus auprès d'une source identifiable, celle-ci doit être informée de leur divulgation éventuelle à l'intervenant. Si la source identifiée désire rester anonyme, l'information sera traitée comme étant confidentielle.

## Utilisation des renseignements personnels

La CSTIT peut utiliser des renseignements personnels :

- seulement aux fins auxquelles ils ont été recueillis ou compilés, ou pour un usage compatible avec ces fins;
- si la personne qu'ils concernent a consenti à leur utilisation; ou
- aux fins auxquelles ils ont été légalement communiqués à la CSTIT en vertu de la *Loi sur l'AIPVP*.

Si la CSTIT doit se servir de renseignements personnels pour prendre une décision touchant directement la personne (p. ex. décision concernant l'admissibilité à l'indemnisation), elle s'efforcera d'en assurer l'exactitude et l'exhaustivité. De plus, la CSTIT les conservera conformément aux calendriers de conservation établis, et pendant au moins un an après la collecte, afin de fournir à la personne une occasion raisonnable d'y accéder.

Seules les personnes ayant besoin d'accéder aux renseignements personnels aux fins de l'administration du dossier de la personne auront accès à ceux fournis à la CSTIT et pourront les utiliser. Il est à noter que d'autres intervenants que le décideur affecté au dossier d'une personne peuvent avoir besoin d'accéder aux renseignements personnels de cette personne de temps à autre, s'il y a lieu, dans l'exercice de leurs fonctions (p. ex. le coordonnateur de l'accès à l'information et la protection de la vie privée en cas d'atteinte à la vie privée, un vérificateur interne lors d'un audit ou un superviseur ou gestionnaire des Services des réclamations dans le contexte d'une vérification ou de l'assurance de la qualité).

Les employés de la CSTIT qui ont accès à des renseignements personnels ou en utilisent alors qu'ils n'ont pas obtenu une autorisation officielle (consultation non autorisée) sont passibles de mesures disciplinaires.

### *Confidentialité et conflits d'intérêts*

Un demandeur ou un employeur peut demander à la CSTIT d'attribuer son dossier à un autre employé de la CSTIT si des préoccupations relatives à la confidentialité ou à un conflit d'intérêts se posent à l'égard du premier employé affecté (p. ex. un décideur qui

serait parent avec le demandeur), alors que le dossier n'aurait pas déjà été traité par l'employé de la CSTIT en question.

Les demandeurs et les employeurs doivent alors faire part de leur inquiétude à un gestionnaire de la division en mesure de prendre une décision relativement à leur dossier.

## Droit de rectification

Les personnes ont le droit de consulter leurs renseignements personnels que détient la CSTIT, et elles possèdent un droit de rectification à leur égard.

## Divulgation de renseignements personnels

La divulgation de renseignements personnels recueillis par la CSTIT doit se faire conformément à la politique 07.01, Accès aux renseignements de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs et/ou à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

## Examen des plaintes, assurance de la conformité et révision

La CSTIT applique la présente politique, les lois pertinentes et les procédures internes afin de gérer et de protéger efficacement les renseignements personnels.

Si un intervenant décèle une erreur ou une atteinte à la vie privée concernant ses renseignements personnels, ou s'il se préoccupe de la façon dont la CSTIT a traité ses renseignements personnels, il doit en aviser immédiatement la Commission pour que la question puisse être réglée.

La CSTIT attache une grande importance aux questions relatives à la vie privée. S'il y a lieu, elle donnera suite à toute préoccupation ou plainte à cet égard promptement.

La CSTIT doit signaler toute atteinte à la vie privée au bureau territorial de l'AIPVP et au commissaire à l'information et à la protection de la vie privée.

Une personne peut demander au commissaire à l'information et à la protection de la vie privée des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut, le cas échéant et selon ce qui est le plus approprié, d'examiner une situation si la CSTIT a recueilli, utilisé ou divulgué des renseignements personnels d'une manière qui contrevient à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**Protection de la confidentialité des renseignements personnels**

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Lois sur les renseignements sur la santé* des Territoires du Nord-Ouest | Paragraphe 1(1) |
| *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 2, 40, 41, 42, 43 |
| *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* du Nunavut | Articles 2, 40, 41, 42, 43 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 25, 30, 81, 161, 162, 16 et 167; paragraphes 1(1) et 164(2); alinéa 73(c); sous-alinéas 72(3)(d) et142(2)(b) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 25, 30, 81, 161, 162, 16 et 167; paragraphes 1(1) et 164(2); alinéa 73(c); sous-alinéas 72(3)(d) et142(2)(b) |
| *Loi sur les archives* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 1, 5 et 9 |
| *Loi sur les archives* du Nunavut | Articles 1, 5 et 9 |
| *Loi sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest | Article 11 |
| *Loi sur la sécurité* du Nunavut | Article 11 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 07.01 | Accès aux renseignements de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs |

## HISTORIQUE

Nouvelle politique

Président du Conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

# RÉEXAMEN DE DÉCISIONS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) prend des décisions relativement aux comptes des employeurs et aux demandes d'indemnisation. Les demandeurs ou les employeurs qui sont en désaccord avec une décision de la CSTIT peuvent en demander la révision. Un tel réexamen est effectué par le Comité de révision.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Audience orale : | Possibilité de présenter un point de vue ou de fournir des renseignements jugés pertinents pour un examen qui est effectué en personne, par téléconférence ou par vidéoconférence |
| Comité de révision : | Comité composé de membres du personnel de la CSTIT qui, à la demande d'un demandeur ou d'un employeur, procédera à un examen impartial d'une décision de la CSTIT<br>Article 112 des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Conseiller des travailleurs : | Conseiller des travailleurs nommé en application du paragraphe 107(3)<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Demandeur : | Personne qui demande une indemnité<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Demandeur d'une révision : | Personne ou organisation demandant la révision d'une décision |
| Éléments de preuve : | Élément d'information qu'un décideur accepte de considérer et qui est pertinent pour l'examen d'une question et aide à confirmer ou à corroborer des faits (c.-à-d. témoignage, écrit, rapport, objet matériel ou autre élément) ou à parvenir à une conclusion |

| | |
|---|---|
| Indemnité : | Prestation en espèces ou en services sous forme d'aide médicale, de paiement, de pension, de réadaptation professionnelle ou de counseling versée ou assurée sous le régime de la présente loi par suite de la blessure corporelle, de la maladie ou du décès d'un travailleur.<br>Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* |
| Révision documentaire : | Réexamen d'une décision à partir de l'information écrite provenant d'un dossier de demande d'indemnisation ou d'un dossier d'employeur, en plus de toute observation écrite fournie par les participants à un processus de révision |

## POLITIQUE

### Généralités

Les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (les *Lois*) accordent au Comité de révision l'autorité nécessaire pour réexaminer une décision de la CSTIT.

Le Comité de révision peut exercer tous les pouvoirs dont dispose la CSTIT pour la prise d'une décision dans le cadre d'une demande de révision.

Les demandeurs et les employeurs, ou leurs représentants, peuvent demander par écrit la révision d'une décision de la CSTIT concernant une demande d'indemnisation.

Les employeurs peuvent également demander la révision d'une décision concernant :
- la catégorie attribuée à l'employeur et la détermination de l'expérience en matière de sinistres;
- l'obligation de payer une cotisation ou le montant de la cotisation à verser;
- le fait qu'un employeur est subséquent ou relié à un autre employeur ou qu'il est soumis à un contrôle commun;
- le fait qu'une personne ou une organisation est un employeur; ou
- le fait qu'une personne est un travailleur au service de l'employeur.

Les taux de cotisation établis selon la classification des industries par le Conseil de gouvernance ne peuvent être réexaminés par le Comité de révision.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

## RÉEXAMEN DE DÉCISIONS

Toutes les décisions de la CSTIT demeurent en vigueur jusqu'à ce que le Comité de révision rende une décision.

Pour plus de clarté, un employeur reste tenu de payer toute cotisation due à la CSTIT en attendant la décision finale qui découlera d'une révision.

Si la décision relative à une demande d'indemnisation entraîne une modification aux prestations, la date d'entrée en vigueur est rétroactive à la date à laquelle il a été déterminé que le travailleur ou la personne à charge avait droit ou non aux prestations visées par la décision de révision. Les cas où la décision de révision entraîne un trop-payé du fait que le demandeur n'a plus droit à une indemnisation seront traités conformément aux dispositions de la politique 04.01, Paiement de l'indemnité.

Les demandeurs d'une révision insatisfaits de la décision du Comité de révision peuvent interjeter appel auprès du Tribunal d'appel. Les décisions du Comité de révision sont considérées comme étant définitives, sauf si elles sont annulées ou modifiées par le Tribunal d'appel. Le Tribunal d'appel est régi par les *Lois* ainsi que, aux Territoires du Nord-Ouest, par les Règles de procédure du Tribunal d'appel.

### *Conseiller des travailleurs*

Le conseiller des travailleurs ou le conseiller adjoint des travailleurs, nommé en vertu du paragraphe 107(3) des *Lois*, fonctionne indépendamment de la CSTIT. Le conseiller des travailleurs peut présenter des observations au nom d'un demandeur à l'appui de sa demande de révision. Le conseiller des travailleurs est également en mesure de fournir des avis ou des orientations sur des points liés aux politiques de la CSTIT, au processus de révision ou aux questions examinées, et de s'enquérir de l'état d'avancement de toute affaire à l'étude, s'il agit en qualité de représentant autorisé.

Il incombe au demandeur d'une révision de communiquer avec le Bureau du conseiller des travailleurs pour obtenir de l'aide lors d'un réexamen ou de demander au conseiller des travailleurs de présenter des observations ou un point de vue en son nom.

### *Coûts d'une révision*

Tous les frais juridiques et professionnels entraînés par une révision doivent être assumés par les participants à celle-ci.

Après avoir accordé son approbation, la CSTIT s'occupe de faire traduire les documents requis et assume les frais liés aux services d'interprétation en vue d'une audience.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

**RÉEXAMEN DE DÉCISIONS**

## Comité de révision

### *Demande de révision*

Le Comité de révision est un comité interne établi par la CSTIT dans le but de procéder à un examen impartial des décisions prises par la CSTIT. Toutes les demandes de révision doivent être reçues par écrit dans les trois années suivant la date de la décision initiale de la CSTIT. Si une raison valable lui est soumise, le Comité de révision peut accorder une prolongation pour le réexamen. Une demande de révision d'une décision après trois ans à compter de la date de la décision doit également inclure la ou les raisons pour lesquelles le délai autorisé a été dépassé. Dans un tel cas, le demandeur d'une révision doit inclure tout renseignement écrit qui justifie les raisons du retard.

La demande de révision formulée par écrit doit inclure :

- le numéro de la demande d'indemnisation ou le numéro de compte de l'employeur;
- la date de la lettre annonçant la décision à réviser;
- la décision suscitant un désaccord;
- les motifs du désaccord;
- la décision que le demandeur d'une révision croit que la CSTIT devrait prendre;
- si une audition orale ou un examen documentaire est demandé.

Le Comité de révision doit voir si la demande de révision relève de sa compétence en vertu des articles 113 et 114 des *Lois*.

Le Comité de révision doit également déterminer la portée de la révision en fonction de la question ou des questions soulevées dans la demande de révision. Il n'est pas en mesure de prendre des décisions ou d'aborder des questions autres que celles communiquées au départ et acceptées par le demandeur d'une révision. Si des questions supplémentaires sont posées au cours du processus de révision et que le demandeur souhaite les faire examiner, une demande de révision supplémentaire est nécessaire.

Si le réexamen demandé ne relève pas de la compétence du Comité de révision, il peut être considéré comme une demande de révision. Dans de tels cas, la demande est transmise au décideur initial pour qu'il juge s'il y a lieu d'accepter un réexamen. S'il n'est plus possible pour le décideur initial de recevoir la demande, celle-ci sera soumise au membre du personnel de la CSTIT actuellement responsable des décisions concernant le compte ou le dossier. Le demandeur d'une révision doit être informé d'une telle éventualité.

Toutes les demandes de réexamen qui ne font pas l'objet d'une décision des membres du Comité de révision sont évaluées conformément aux dispositions énoncées dans la politique 00.02, Réexamen d'une décision.

## *Éléments de preuve*

Les demandeurs d'une révision ont la possibilité de soumettre tous les éléments de preuve pertinents et de fournir une déclaration pendant le processus de révision. Si un demandeur présente de nouveaux éléments de preuve au cours du processus de révision, c'est-à-dire des éléments de preuve devenus disponibles après que la décision faisant l'objet de la révision a été prise, le Comité de révision peut :

- tenir compte des nouveaux éléments de preuve pour prendre sa décision; ou
- fournir les nouveaux éléments de preuve à l'employé de la CSTIT qui a pris la décision initiale, ou à celui de la CSTIT actuellement responsable de la prise d'une décision concernant le compte ou le dossier – dans l'éventualité où le décideur initial n'est plus disponible, et demander à cet employé de réexaminer la décision initiale.

Tout nouvel élément de preuve doit satisfaire à deux critères de base :

- Il doit être crédible et pertinent relativement à la question soulevée;
- Il doit fournir de nouveaux renseignements significatifs dont ne disposait pas le décideur auparavant et qui pourraient avoir une incidence sur la décision.

L'élément de preuve n'est pas nouveau s'il résume ou présente différemment des renseignements examinés par le décideur précédent.

Il incombe au membre du Comité de révision qui procède à un examen de déterminer si les preuves, présentées comme de nouveaux éléments de preuve, sont pertinentes, crédibles et significatives.

Le Comité de révision peut accepter tout élément de preuve, sous quelque forme que ce soit, s'il est jugé pertinent ou utile pour trancher la question examinée. Lorsque de nouveaux éléments de preuve sont soumis au cours d'un réexamen, le membre du Comité de révision doit les communiquer à tous les participants au processus.

Les participants à un processus de révision, ou leurs représentants autorisés, doivent présenter des éléments de preuve et des observations qui ont un rapport direct avec la question examinée.

## *Audience*

Le Comité de révision procédera à une révision documentaire, à moins que le demandeur d'une révision ait fait part de sa préférence pour une audience. Il est possible de prendre part aux audiences en personne, par téléconférence ou par vidéoconférence. Une audience en personne peut avoir lieu à Yellowknife ou à Iqaluit. Le Comité de révision doit choisir entre ces options en concertation avec les participants au processus. La CSTIT assume les

coûts d'une audience tenue par téléconférence ou vidéoconférence. Elle ne rembourse pas aux demandeurs d'une révision, aux témoins ou aux autres parties au processus les dépenses engagées en raison de leur participation à l'audience du Comité de révision, notamment les frais de déplacement ou la perte de salaire due à l'absence du travail.

### *Examen médical*

Pour prendre une décision, le Comité de révision peut exiger d'un demandeur d'une révision qu'il subisse un examen médical. La CSTIT indemnise les travailleurs qui subissent des examens médicaux à la demande du Comité de révision pour les pertes de salaire dues à des absences du travail. L'indemnité offerte équivaut au montant des prestations pour une incapacité totale, conformément à la politique 03.07, Calcul de l'indemnité temporaire. Cette indemnité ne couvre que la période requise pour subir l'examen médical exigé.

La CSTIT peut aussi rembourser les frais de déplacement, de repas et d'hébergement qu'elle a préapprouvés en vue de l'examen médical exigé, comme le prévoient les Règlements généraux et la politique 04.02, Aide médicale et frais connexes.

### *Décision*

Lors du réexamen d'une décision, le Comité de révision applique les *Lois*, les règlements connexes et les politiques de la CSTIT qui concernent les questions à l'étude. Il prend ses propres décisions avec justice et selon le bien-fondé de chacune, et ce, sans être lié par ses décisions antérieures.

Le Comité de révision transmet une décision par écrit au demandeur d'une révision dans les 50 jours ouvrables suivant la réception de la demande de réexamen initiale. Il ne rend sa décision qu'après avoir examiné les preuves documentaires et orales relatives à la question à l'étude et appliqué les *Lois* et/ou les politiques pertinentes.

Le Comité de révision peut confirmer, infirmer ou modifier la décision initiale de la CSTIT. Les décisions écrites doivent inclure les motifs sur lesquels elles reposent. Lorsque le Comité de révision confirme une décision initiale, celle-ci est maintenue. Un renversement entraîne l'annulation de la décision initiale. La décision du Comité de révision peut également modifier la teneur de la décision initiale, et donc différer par son contenu de celle qui a été confirmée ou rejetée.

Une fois que le Comité de révision a rendu sa décision de révision par écrit, celle-ci sera mise en œuvre dès qu'il sera possible de le faire, jusqu'au plus 10 jours ouvrables à partir de la date où elle a été prise.

### *Reports*

Un membre du Comité de révision ou toute autre partie du processus peut reporter un processus de révision s'il est raisonnable de le faire, notamment dans les circonstances suivantes :

- La présentation par une partie de nouveaux renseignements importants, susceptibles d'entraîner la prorogation du délai d'examen et de réception des observations des autres parties;
- La clarification de questions à la demande du Comité de révision;
- Le règlement de questions préliminaires soulevées par le Comité de révision;
- L'obtention de renseignements supplémentaires requis par le Comité de révision;
- Une déclaration du demandeur d'une révision indiquant s'il est prêt ou non à aller de l'avant avec le processus de révision.

Le report d'un réexamen ne peut pas se limiter à un cas, mais il peut se produire plusieurs fois au cours du processus de révision, s'il y a lieu.

Lorsqu'un examen est reporté, le processus de révision est interrompu. En conséquence, le délai de 50 jours ouvrables pour l'achèvement d'un processus de révision sera suspendu dans l'éventualité d'un ou plusieurs reports.

En cas de report, le motif de celui-ci sera communiqué à toutes les parties participant au processus de révision.

### *Réexamen d'une décision du Comité de révision*

Le Comité de révision peut amorcer le réexamen d'une décision du Comité de révision de son propre chef ou à la demande d'un demandeur, d'un employeur ou d'une autre personne. Chaque demande de réexamen est évaluée au cas par cas et tient compte :

- de tout nouvel élément de preuve;
- de la présence éventuelle d'erreurs ou d'omissions dans l'élément de preuve considéré dans la décision antérieure;
- de la conformité ou non de la décision antérieure aux mesures législatives et aux politiques de la CSTIT;
- de l'intérêt direct qu'aurait le demandeur dans l'affaire ayant fait l'objet de la décision antérieure;

- du fait que la partie demandant le réexamen d'une décision communique de bonne foi avec la CSTIT ou non et fournit en temps opportun et au meilleur de sa capacité des renseignements exacts et complets.

Les demandes de réexamen doivent être reçues par le Comité de révision dans un délai de trois (3) mois à compter de la date à laquelle la décision de révision a été prise. Si une demande de réexamen découle de nouveaux éléments de preuve, le membre du Comité de révision responsable de la décision peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour accepter la demande de réexamen au-delà de trois mois à compter de la date de la décision, mais les nouveaux éléments de preuve doivent être importants et pourraient avoir conduit à une décision différente. Pour qu'un élément de preuve soit considéré comme étant nouveau, il doit répondre aux critères définis dans cette politique.

Avant de décider si une demande de réexamen est acceptée, le Comité de révision doit informer toutes les parties à la décision des raisons fournies à l'appui de cette demande. Chaque personne participant à un processus de révision pour lequel une demande de réexamen a été reçue aura la possibilité de répondre aux raisons invoquées pour celle-ci avant que la décision de l'accepter ou non ne soit prise.

Lorsqu'une demande de réexamen est fondée sur le risque que la décision a permis des erreurs ou des omissions concernant les éléments de preuve ou qu'elle était incompatible avec la politique de la CSTIT, ou les *Lois*, la décision d'accepter ou non la demande de réexamen sera prise par un membre du Comité de révision qui n'a pas pris la décision initiale.

Si une demande de révision est rejetée par le Comité de révision, son auteur peut toujours interjeter appel auprès du Tribunal d'appel, conformément aux *Lois*.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 112, 113, 114, 115, 116 et 128; paragraphes 94(2), 109(2) et 109(3); alinéa 126(1)a) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 112, 113, 114, 115, 116 et 128; paragraphes 94(2), 109(2) et 109(3); alinéa 126(1)a) |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅ

## RÉEXAMEN DE DÉCISIONS

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.02 | Réexamen d'une décision |
| Politique 00.08 | Prise de décisions |
| Politique 02.11 | Employeurs subséquents et liés |
| Politique 03.07 | Calcul de l'indemnité temporaire |
| Politique 04.02 | Aide médicale et frais connexes |
| Politique 08.02 | Appel de décisions |
| Mandat du Comité de révision | |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 08.01 (10 février 2020) | Réexamen de décisions (modification non substantielle) |
| Politique 08.01 (10 juin 2016) | Réexamen de décisions |
| Politique 08.01 (11 sept. 2012) | Réexamen et appel de décisions |
| Politique 08.01 (24 septembre 2009) | Réexamen et appel de décisions |
| Politique 08.01 (25 sept. 2008) | Réexamen et appel de décisions |
| Politique 08.01 (19 février 2004) | Réexamen et appel de décisions |
| Politique 08.01 (1er avril 1999) | Révision d'une décision |
| Politique 08.01 (24 juillet 1997) | Révision d'une décision |
| Politique 08.02 (14 février 1996) | Révision d'une décision : Tribunal d'appel |
| Politique 08.02 (14 février 1996) | Révision d'une décision : Comité de révision |
| Politique 25-07-01 (4 avril 1991) | Octroi du droit de révision |
| Politique 30-01-01 (1er mai 1989) | Appels d'employeurs |
| Politique 9.001 (21 avril 1993) | Remboursement de dépenses et pertes salariales |
| Politique 20-03-02 (21 avril 1993) | Remboursement de dépenses et pertes salariales |
| Politique 25-08-02 (21 avril 1993) | Remboursement de dépenses et pertes salariales |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# APPEL DE DÉCISIONS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) prend des décisions relativement aux comptes des employeurs et aux demandes d'indemnisation. Les demandeurs d'indemnisation ou les employeurs qui sont en désaccord avec une décision peuvent en demander la révision auprès du Comité de révision. Les appelants insatisfaits de la décision du Comité de révision peuvent interjeter appel auprès du Tribunal d'appel.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Appelant : | La personne ou l'organisation interjetant appel d'une décision. |
| Élément de preuve : | Témoignage, écrit, objet matériel ou autre élément accepté par la CSTIT en vue de prouver ou de réfuter un fait. |

## POLITIQUE

### Généralités

En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (les *Lois*), le Tribunal d'appel est constitué indépendamment de la CSTIT. Un appel interjeté conformément aux *Lois* est un processus externe à la CSTIT. Le Tribunal d'appel a compétence exclusive pour entendre les appels concernant les décisions prises par le Comité de révision de la CSTIT relativement aux comptes des employeurs ou aux demandes d'indemnisation. Ce tribunal possède également la compétence exclusive de déterminer si une personne bénéficie de l'immunité judiciaire au titre de l'article 63 des *Lois*.

### Le Tribunal d'appel

Les demandeurs d'indemnisation et les employeurs ou leurs représentants peuvent interjeter appel d'une décision du Comité de révision auprès du Tribunal d'appel.

Le Tribunal d'appel est régi par les *Lois* et les règlements applicables, y compris les *Règles de procédure du Tribunal d'appel*.

Toutes les décisions du Comité de révision demeurent en vigueur jusqu'à ce que le Tribunal d'appel rende une décision.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# APPEL DE DÉCISIONS

## *Appel concernant l'immunité judiciaire*

En plus de son rôle de dernière instance relativement aux décisions de la CSTIT, le Tribunal d'appel entend les appels concernant le droit d'intenter une action. Toute partie d'une poursuite peut s'adresser au Tribunal d'appel en vue de déterminer si, en vertu des *Lois*, une personne est à l'abri de toute action en justice.

## *Coûts d'un appel*

Tous les frais juridiques et professionnels entraînés par un appel doivent être assumés par l'appelant.

## Nouvelle audition d'appel

Le Tribunal d'appel peut réentendre une affaire pour laquelle il a rendu une décision de sa propre initiative ou à la demande du Conseil de gouvernance.

## *Circonstances où le Conseil de gouvernance ordonne une nouvelle audition*

Toute personne peut demander au Conseil de gouvernance d'enjoindre au Tribunal d'appel de réentendre un appel. Il peut s'agir de la CSTIT, des demandeurs d'indemnisation, de l'employeur ou d'une personne ayant un intérêt direct dans l'affaire portée en appel.

Le Conseil de gouvernance tient uniquement compte de la décision concernée et de la question soulevée par le demandeur. Le demandeur doit donner des exemples précis de la décision du Tribunal d'appel, où une erreur d'application des *Lois*, des règlements applicables ou d'une politique de la CSTIT a été commise.

Au besoin, le Conseil de gouvernance peut solliciter un avis juridique pour l'aider à décider s'il doit ordonner une nouvelle audition.

La décision du Conseil de gouvernance quant à l'ordonnance d'une nouvelle audition, accompagnée d'une justification, est envoyée au demandeur. Les décisions du Conseil de gouvernance sont finales et sans appel.

## *Ordonnance d'une nouvelle audition*

Le Conseil de gouvernance peut uniquement ordonner au Tribunal d'appel de réentendre un appel s'il considère que celui-ci a omis :

- d'appliquer adéquatement ou raisonnablement une politique de la CSTIT;
- de respecter les dispositions pertinentes des *Lois* ou des règlements applicables.

Le Conseil de gouvernance ne peut ordonner une nouvelle audition plus de six mois après la date de la décision du Tribunal d'appel.

Le Conseil de gouvernance ne peut enjoindre au Tribunal d'appel de réentendre un même appel qu'une fois. Cette ordonnance doit être présentée par écrit et inclure :

- la politique de la CSTIT ou la partie des *Lois* ou des règlements qui n'aurait pas été appliquée adéquatement ou raisonnablement par le Tribunal d'appel;
- la façon dont la politique pertinente, les *Lois* ou le règlement ont été mal appliqués.

Le Conseil de gouvernance peut suspendre une décision du Tribunal d'appel jusqu'à ce que l'affaire soit réentendue, mais il ne peut l'infirmer ou la modifier.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 63; 117; 119; 126; 128; 129; 130;131; 132; 133; paragraphe 114(2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 63; 117; 119; 126; 128; 129; 130;131; 132; 133; paragraphe 114(2) |
| *Loi sur les enquêtes publiques* des Territoires du Nord-Ouest | |
| *Loi sur les enquêtes publiques* du Nunavut | |
| *Règles de procédure du Tribunal d'appel* | |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 08.01 | Réexamen de décisions |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## APPEL DE DÉCISIONS

## HISTORIQUE

Politique 08.02 (14 sept. 2011) Nouvelle audition d'appel

Politique 08.02 (25 sept. 2008) Nouvelle audition d'appel

_____

Président du Conseil

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ÉDUCATION ET FORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) est résolue à éliminer les blessures et maladies liées au travail par la promotion d'une culture de la sécurité aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. La CSTIT œuvre dans le sens de cet objectif en offrant aux intervenants de l'éducation en matière de sécurité et en approuvant les formations sur la sécurité et les fournisseurs de celles-ci en vertu du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Organisme approuvé | Organisme ou fournisseur de formations sur la sécurité approuvé par l'agent de sécurité en chef pour offrir certains cours en matière de sécurité concernant le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. |
| Cours approuvé | Cours de formation en sécurité qui est : soit fourni par un organisme approuvé, soit approuvé par un certificat délivré par l'agent de sécurité en chef, soit approuvé dans un code de pratique par l'agent de sécurité en chef de la CSTIT, publié en vertu du paragraphe 18(3) des *Lois sur la sécurité*. |
| Partenaire | Personne ou autre entité travaillant de concert avec la CSTIT à l'atteinte d'un but commun. |

## POLITIQUE

### Généralités

En vertu des pouvoirs conférés par les *Lois sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, la CSTIT prépare des programmes et documents d'éducation à la sécurité de manière à faire valoir l'importance de la sécurité au travail. Plus particulièrement, la CSTIT fait la promotion tant de la prévention des accidents de travail par une participation éducative avec les intervenants que de la compréhension, l'acceptation et le respect des *Lois sur la sécurité* et du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* (le *Règlement*). De plus, le *Règlement* exige que la CSTIT approuve les cours de formation particuliers que les intervenants doivent suivre pour respecter leurs obligations prescrites.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ÉDUCATION ET FORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

La présente politique comporte un énoncé de la philosophie de la CSTIT en matière d'éducation à la sécurité et précise la façon dont la Commission s'acquitte de son obligation d'approuver les cours de formation en matière de sécurité prescrits en vertu du *Règlement*.

## Philosophie de l'éducation en matière de sécurité

Les initiatives d'éducation en matière de sécurité de la CSTIT visent à faire ressortir l'importance de la sécurité au travail et, plus généralement, à instaurer la culture de la sécurité aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. À cette fin, la CSTIT a recours à des ressources pédagogiques comme moyen de promouvoir l'apprentissage systématique sur la sécurité afin de susciter une réflexion, une compréhension et un jugement logiques concernant les questions et thèmes de la sécurité au travail.

La CSTIT œuvrera dans le sens de cet objectif par la mise au point de ressources pédagogiques en sécurité et en fournissant aux employeurs, aux travailleurs et au public des documents d'éducation à la sécurité. Cela peut comprendre, sans s'y limiter, la publication des obligations des intervenants en vertu de la législation et de la réglementation, le recours aux statistiques sur la nature des blessures pour sensibiliser le public à la prévention ou renforcer la culture de la sécurité par l'éducation des jeunes, l'élaboration de programmes d'études scolaires et le marketing social.

### *Éducation en matière de sécurité offerte par les partenaires*

La CSTIT peut collaborer avec des personnes, des organismes ou ministères en vue de promouvoir et d'offrir des formations en matière de sécurité aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. La politique 00.09, Partenariats, décrit comment la CSTIT s'y prend pour établir et maintenir ses partenariats.

### *Responsabilités de l'employeur*

L'éducation en matière de sécurité offerte par la CSTIT et ses partenaires ne saurait se substituer à la responsabilité de l'employeur de proposer une formation adaptée à son lieu de travail sur les mesures de sécurité, ni à ses obligations décrites dans les *Lois sur la sécurité* et le *Règlement*.

## Formation sur la sécurité

La formation est un acte d'apprentissage et une méthode de perfectionnement où des compétences particulières sont enseignées à une personne par l'application de connaissances dans un contexte pratique. Une formation sur la sécurité a une orientation pratique et vise à ce que le travailleur acquière les compétences ou connaissances dont il

peut avoir besoin en matière de sécurité professionnelle. En suivant les cours de formation requis sur la sécurité, les travailleurs acquièrent des compétences ou connaissances particulières et peuvent exécuter certaines tâches en toute sécurité.

En vertu du *Règlement*, il incombe à la CSTIT d'attribuer la désignation de cours approuvés à certains cours de formation sur la sécurité. L'agent de sécurité en chef de la CSTIT doit approuver les compétences visées par la formation, les cours et les organismes qui fournissent les cours de formation suivants afin de satisfaire aux obligations des employeurs en vertu du *Règlement* :

- Qualification en premiers soins
- Qualification de niveau 1
- Qualification de niveau 2
- Formation de technicien en soins médicaux d'urgence
- Familiarisation à la réglementation à l'intention des superviseurs

## *Cours et organismes approuvés*

Pour obtenir le statut d'organisme approuvé ou faire en sorte que l'un des cours de formation en sécurité de la liste ci-dessus soit désigné comme un cours approuvé, le fournisseur de services de formation doit présenter une demande à l'agent de sécurité en chef de la CSTIT.

La CSTIT prépare et tient à jour toutes les normes régissant la désignation des cours approuvés et organismes approuvés en tenant compte de conseils d'experts en la matière. La CSTIT exercera une surveillance des organismes approuvés, des cours approuvés et des fournisseurs de cours de formation pour veiller à ce qu'ils respectent, voire dépassent ces normes.

## *Registre des cours de formation approuvés en sécurité de la CSTIT*

Après l'approbation de la CSTIT, l'information sur le cours approuvé qu'offre un fournisseur de formations en sécurité, y compris les dates et les documents, le cas échéant, est affichée sur le site Web de la CSTIT pour en permettre la consultation par le public. La CSTIT se réserve le droit de retirer de son site le nom d'un fournisseur si l'agent de la sécurité en chef de la CSTIT a établi que le cours n'est plus approuvé.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᒪᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# ÉDUCATION ET FORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | paragraphe 94(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | paragraphe 94(1) |
| *Loi sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest : | article 21 |
| *Loi sur la sécurité* du Nunavut : | article 21 |
| *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* des Territoires du Nord-Ouest | article 1; alinéa 16.1*c*) |
| *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* du Nunavut | article 1; alinéa 16.1*c*) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.09 | Partenariats |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 09.01 (5 mars 2013) | Formation sur les mesures de sécurité |
| Politique 09.01 (15 juin 2010) | Safety Education |
| Politique 09.01 (21 sept. 2007) | Safety Education |
| Politique 09.01 (31 août 2001) | Safety Education |
| Politique 09.01 (1er avril 1999) | Safety Education |
| Politique 09.01 (18 nov. 1998) | Safety Education |
| Politique 09.01 (1er janv. 1996) | Safety Education |

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

# SAFE ADVANTAGE

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La présente politique décrit le programme Safe Advantage de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), notamment les volets relatifs à la participation des employeurs et à la gestion du programme. Le programme Safe Advantage a pour but d'accroître la responsabilisation des employeurs vis-à-vis de la sécurité au travail et des programmes de retour au travail par la création de mesures incitatives en ce sens.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Année de diffusion : | Année civile lors de laquelle la CSTIT communique à l'employeur les résultats du programme Safe Advantage. |
| Année de référence : | Année civile précédant l'année lors de laquelle la CSTIT effectue le calcul des coûts de sinistralité. |
| Année du programme : | S'étend du mois de juillet d'une année civile donnée au mois de juin de l'année civile suivante. La CSTIT calcule les résultats de l'employeur pour l'année de référence à la fin de l'année du programme. |
| Cotisation : | « Somme calculée par la Commission et perçue auprès d'un employeur… » (aux termes du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*). |
| Cotisation annuelle moyenne : | Moyenne triennale des cotisations de l'employeur, calculée à partir des cotisations versées au cours de l'année de référence et des deux années précédentes. |

| | |
|---|---|
| Coûts des demandes d'indemnisation : | Valeur monétaire de l'ensemble des coûts liés aux demandes d'indemnisation que la CSTIT paie et attribue à un employeur. Les coûts des demandes d'indemnisation comprennent les paiements relatifs aux soins médicaux, aux indemnités, à la réadaptation professionnelle et aux pensions. |
| Coûts de sinistralité : | Sommes des coûts des demandes d'indemnisation rajustés et payés pendant l'année de référence au titre des demandes d'indemnisation enregistrées au cours de l'année de référence et des deux années précédentes. |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des employeurs :<br>a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs autres personnes aux termes d'un contrat de louage de services;<br>b) la personne ou l'entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission… (aux termes du paragraphe 8(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*). |
| Fourchette incitative de sinistralité : | Fourchette établie chaque année à partir de la cotisation annuelle moyenne de l'employeur. La CSTIT s'appuie sur la fourchette incitative de sinistralité pour déterminer si l'employeur est « neutre » sur le plan des coûts, admissible à un remboursement ou passible d'une pénalité. |

| | |
|---|---|
| Maximum annuel de rémunération assurable (MARA) : | « Maximum de rémunération fixé par règlement pour une année donnée et servant à établir :<br>a) l'indemnité payable aux travailleurs ou aux personnes récoltant des ressources fauniques et réputées travailleurs aux termes du paragraphe 5(1);<br>b) la masse salariale cotisable des employeurs pour l'année en cause » (aux termes du paragraphe 1(1) des Lois sur l'indemnisation des travailleurs). |
| Normes de pratique de gestion : | Normes appliquées par la CSTIT pour ses programmes de prévention et de retour au travail. |
| Preuve de certification : | Obligation de remettre à la CSTIT une copie d'un certificat délivré par un programme de vérification externe approuvé ainsi qu'une lettre de confirmation avant la date butoir du questionnaire sur les pratiques de gestion. |
| Seuil minimal de cotisation annuelle : | Cotisation minimale exprimée en dollars, établie et révisée chaque année par la CSTIT à titre de critère de participation au programme Safe Advantage. |

## POLITIQUE

### Participation des employeurs à Safe Advantage

Participent au programme Safe Advantage les employeurs :

- qui sont inscrits auprès de la CSTIT et versent des cotisations à celle-ci pendant au moins une année civile complète;
- qui sont actifs au cours de l'année de référence et de l'année de diffusion du programme;
- dont la cotisation annuelle moyenne (calculée sur les trois dernières années) est égale ou supérieure au seuil minimal de cotisation annuelle fixé par la CSTIT.

Les employeurs qui participent à Safe Advantage demeurent au sein du programme pendant l'année du programme et les années subséquentes, à condition qu'ils restent actifs et que leur moyenne de cotisations triennale reste égale ou supérieure à 80 % du seuil minimal de cotisation annuelle.

## Remboursements et pénalités

Les remboursements Safe Advantage sont une mesure visant à inciter les employeurs à agir en faveur de l'amélioration de la sécurité au travail. Les pénalités Safe Advantage sont une mesure dissuasive à l'égard des employeurs qui engrangent de mauvais résultats et font preuve d'un manque d'engagement vis-à-vis de la sécurité au travail et des programmes de retour au travail.

La CSTIT évalue les coûts de sinistralité à la lumière de sa fourchette incitative de sinistralité afin de déterminer les remboursements ou les pénalités Safe Advantage. Si les coûts de sinistralité de l'employeur se situent dans la fourchette incitative de sinistralité, l'employeur ne reçoit ni remboursement ni pénalité. Si les coûts de sinistralité de l'employeur se situent en dessous de la fourchette incitative de sinistralité, l'employeur peut recevoir un remboursement. Si les coûts de sinistralité de l'employeur se situent au-dessus de la fourchette incitative de sinistralité, l'employeur écope d'une pénalité.

## Assurance de la qualité

La CSTIT évalue chaque année les employeurs Safe Avantage par l'entremise :

- d'un questionnaire sur les pratiques de gestion (le « Questionnaire »), ou
- d'une preuve de certification délivrée par un programme de vérification externe approuvé.

### *Questionnaire sur les pratiques de gestion*

Le Questionnaire est divisé en deux parties : l'une est consacrée à la prévention, l'autre au retour au travail. L'employeur doit obtenir un résultat d'au moins 70 % à chaque partie pour valider le Questionnaire. L'obtention d'un résultat insuffisant sur l'une ou l'autre partie ne permet pas de valider le Questionnaire. Il en va de même pour la non-soumission du Questionnaire.

## *Vérification du Questionnaire*

La CSTIT vérifie les réponses saisies dans le Questionnaire pour s'assurer qu'elles reflètent fidèlement l'état des programmes de prévention et de retour au travail de l'employeur. La vérification du Questionnaire est effectuée dans les lieux de travail qui comptent au moins dix travailleurs, en vertu de la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail. L'existence d'un comité de santé et de sécurité au travail est également requise. Pour les employeurs qui exploitent plusieurs lieux de travail dans les Territoires du Nord-Ouest et/ou au Nunavut au moment de la vérification, la CSTIT choisit un lieu de travail au hasard pour y mener la vérification.

La CSTIT peut procéder à la vérification du Questionnaire par diverses méthodes y compris, sans toutefois s'y limiter, la vérification sur place, le contrôle documentaire, les entrevues avec la direction et les employés et les demandes de renseignements. La CSTIT effectue généralement la vérification du Questionnaire sur un cycle triennal, bien qu'elle puisse vérifier les réponses saisies à tout moment.

## *Vérification externe approuvée*

Si un employeur Safe Advantage est certifié par un programme de vérification externe approuvé par la CSTIT, il peut soumettre une preuve de certification à la place du Questionnaire. Selon les exigences de la vérification externe, la CSTIT peut demander à l'employeur de soumettre la partie 1 (Prévention) ou la partie 2 (Retour au travail) en plus de la preuve de certification. La CSTIT se réserve le droit de réaliser une vérification à tout moment si elle le juge nécessaire afin de veiller au respect de la législation en matière de santé et de sécurité au travail.

## *Annulation de remboursements et infliction de pénalités supplémentaires*

Les résultats de l'assurance de la qualité se répercutent sur les remboursements ou les pénalités Safe Advantage de la manière suivante :

- Un employeur admissible à un remboursement se voit refuser celui-ci s'il ne valide pas le Questionnaire ou manque à son obligation de soumettre le Questionnaire ou la preuve de certification;
- Un employeur admissible à un remboursement se voit refuser celui-ci en cas de non-conformité vis-à-vis d'une inspection de sécurité au cours de l'année de diffusion. Il y a non-conformité lorsqu'une inspection a eu lieu et que l'employeur fait abstraction des mesures correctives que la CSTIT lui a demandé d'appliquer dans le délai imparti;

- Un employeur admissible à un remboursement se voit refuser celui-ci s'il s'est vu infliger la pénalité maximale exigible en vertu de l'article 19 du *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* au cours des 12 mois qui précèdent l'année de diffusion;
- Un employeur qui écope d'une pénalité voit celle-ci augmenter de 50 % s'il ne valide pas le Questionnaire ou manque à son obligation de soumettre la preuve de certification.

## Calculs

La CSTIT se base sur les critères suivants pour effectuer les calculs relatifs à un employeur Safe Advantage :

- cotisation annuelle moyenne de l'employeur;
- coûts de sinistralité;
- fourchette incitative de sinistralité de l'employeur;
- questionnaire sur les pratiques de gestion, vérification du résultat du Questionnaire ou de la preuve de certification.

Pour les employeurs dont les activités relèvent de plusieurs industries, la CSTIT combine toutes les activités pour effectuer les calculs relatifs au programme Safe Advantage. La CSTIT reconnaît qu'il est injuste de tenir un employeur responsable des légères variations dans les coûts des demandes d'indemnisation. Les coûts des demandes d'indemnisation sont rajustés pour calculer les coûts de sinistralité de l'employeur. Les rajustements effectués pour veiller à l'équité du programme comprennent, sans toutefois s'y limiter, ce qui suit :

- limite maximale de coûts pour toutes les demandes d'indemnisation liées à des accidents non mortels (0,5 x MARA);
- coût fixe pour toutes les demandes d'indemnisation liées à des décès (1,2 x MARA);
- les paiements forfaitaires de pension versés aux travailleurs sont consignés comme s'ils étaient versés mensuellement;
- les coûts de demandes d'indemnisation liées aux maladies professionnelles sont exclus.

Afin de préserver la viabilité financière de l'employeur, la pénalité Safe Advantage :

- ne peut être supérieure à 20 % de la cotisation moyenne de l'employeur sur les trois dernières années;
- ne peut augmenter de plus de 20 % de la cotisation moyenne par année dans les années subséquentes.

La CSTIT ne verse ni ne perçoit de remboursement ou de pénalité dont le montant est inférieur à 50 $. La CSTIT tient compte du minimum avant d'accroître le montant d'une pénalité Safe Advantage.

## Recalcul

Un employeur peut demander à la CSTIT de recalculer les résultats des coûts de sinistralité Safe Advantage lorsqu'un rajustement rétroactif entraîne une modification de la cotisation annuelle moyenne ou des coûts de sinistralité de l'employeur. La CSTIT étudie les demandes au cas par cas au cours des trois années qui suivent l'année de diffusion. Si l'incidence du recalcul est inférieure à plus ou moins 1 % du seuil minimal de cotisation admissible, la CSTIT n'effectue aucun rajustement sur le remboursement ou la pénalité.

La CSTIT ne verse ni ne perçoit de remboursement ou de pénalité dont le montant est inférieur à 50 $. La CSTIT tient compte du minimum avant d'accroître le montant d'une pénalité Safe Advantage à la suite d'un recalcul.

## Contournement

La CSTIT peut estimer qu'un employeur ne satisfait pas aux normes de pratique de gestion si elle constate que l'employeur agit en vue d'accroître le montant d'un remboursement ou de réduire le montant d'une pénalité.

Les employeurs Safe Advantage peuvent être passibles d'autres pénalités et reconnus coupables d'une infraction en cas de non-paiement, d'entrave, de non-respect d'une ordonnance, de communication de renseignements erronés ou de contournement des autres exigences décrites dans les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* ou les autres lois appliquées par la CSTIT.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 76; 77; 78; 149; 156<br>Paragraphes 35(1); 71(1); 71(3); 141(1) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 76; 149; 156<br>Paragraphes 35(1); 71(1); 71(3); 141(1) |
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 19<br>Paragraphe 5(1) |

| | |
|---|---|
| *Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 19<br>Paragraphe 5(1) |
| *Loi sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 12; 21; 21.1; 22<br>Paragraphe 4(1) |
| *Loi sur la sécurité* du Nunavut : | Articles 12; 21; 21.1; 22<br>Paragraphe 4(1) |
| *Règlement général sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 3; 4 |
| *Règlement général sur la sécurité* du Nunavut : | Articles 3; 4 |
| *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 8; 9; 10; 11; 12 |
| *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* du Nunavut : | Articles 8; 9; 10; 11; 12 |
| *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 2; 3 |
| *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines* du Nunavut : | Articles 2; 3 |

## POLITIQUES CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.01 | Cotisations de l'employeur |
| Politique 04.10 | Transfert et libération des coûts de l'employeur |
| Politique 04.14 | Retour au travail |
| Politique 10.04 | Enquêtes sur les abus et les infractions |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

**SAFE ADVANTAGE**

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 02.08 (12 juin 2014) | Safe Advantage |
| Politique 02.08 (7 décembre 2011) | Programme Safe Advantage |
| Politique 02.10 (1er avril 2008) | Safe Advantage : retour au travail |
| Politique 02.09 (1er avril 2008) | Safe Advantage : programmes de prévention |
| Politique 02.08 (24 septembre 2009) | Programme Safe Advantage |
| Politique 02.08 (31 mars 2008) | Programme Safe Advantage |
| Politique 02.08 (13 juin 2007) | Programme Safe Advantage |

_____
Président du Conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# CRÉANCES DOUTEUSES ET RADIATIONS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) évalue le montant d'une provision pour créances douteuses et peut procéder à la radiation d'un actif, d'une dette ou d'une obligation qui lui est due si elle estime que ledit actif, ladite dette ou ladite obligation est inexécutable ou irrécouvrable. De la sorte, elle veille à ce que le solde des créances reflète sa valeur réelle.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Accord de compromis : | Accord entre la CSTIT et une personne ou une entité qui a une dette ou une obligation à l'endroit de la CSTIT en vue d'accepter un remboursement partiel pour acquitter la dette ou l'obligation en question |
| Créances : | Recensement des cotisations, des pénalités ou des autres montants dus à la CSTIT pour des biens ou des services |
| Créance douteuse : | Montant du compte en souffrance que la CSTIT a peu de chances de percevoir |
| Intervenant : | Travailleurs, employeurs et autres parties qui portent un intérêt aux politiques et programmes de la CSTIT |
| Provision pour créances douteuses : | Montant estimé des créances que la CSTIT a peu de chances de recouvrer |
| Radiation : | Suppression d'une obligation ou d'une dette du solde de créances de la CSTIT qui entraîne la suspension de toutes les activités de recouvrement. La CSTIT peut rétablir une dette si les circonstances évoluent de manière à autoriser un nouveau recouvrement. |

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT tient un registre permanent et distinct des créances douteuses et des radiations, et elle le met à jour chaque année.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# CRÉANCES DOUTEUSES ET RADIATIONS

## Créances douteuses

Chaque année, la CSTIT présente au Conseil de gouvernance un rapport sur les créances douteuses. Sous réserve de l'approbation du Conseil de gouvernance, la CSTIT rajuste le grand livre général afin d'y incorporer la provision annuelle approuvée par le Conseil de gouvernance pour les créances douteuses de l'année précédente.

La CSTIT peut estimer que des créances sont douteuses dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

- L'intervenant ne verse pas le paiement de remplacement relatif à un chèque retourné ou à un transfert électronique de fonds renvoyé dans le délai mentionné dans la lettre de notification;
- Les activités de l'intervenant cessent, ses comptes sont clôturés ou il se retrouve sans actifs;
- L'intervenant fait faillite ou est mis sous séquestre;
- L'intervenant ne peut plus être localisé ni contacté;
- L'intervenant ne respecte pas la proposition de règlement; ou
- La CSTIT estime qu'il n'existe aucun mécanisme juridique qui lui permette de recouvrer le compte.

La CSTIT poursuit ses activités de recouvrement des créances douteuses, et elle peut exercer des recours énoncés dans la section *Défaut* de la politique 02.01, Cotisations des employeurs. Les créances jugées douteuses ne sauraient faire l'objet d'une acceptation ou d'une renonciation. Les cotisations impayées peuvent continuer de faire l'objet de sanctions, ainsi que le souligne la politique 02.01, Cotisations des employeurs.

## Radiation

La CSTIT détermine les cas où le solde impayé d'un intervenant devrait être radié, et elle soumet des recommandations en vue de radiations dans un rapport annuel au Conseil de gouvernance à des fins d'approbation. Les radiations dont le montant est supérieur à 100 $ nécessitent une approbation du Conseil de gouvernance. Les radiations dont le montant est supérieur à 5000 $ nécessitent une justification dans le rapport présenté au Conseil de gouvernance.

Le président peut déléguer le pouvoir de radier les dettes inférieures à 100 $, lesquelles n'ont pas lieu de figurer dans le rapport destiné au Conseil de gouvernance.

Sous réserve de l'approbation du Conseil de gouvernance, la CSTIT rajuste le grand livre général afin d'y incorporer les radiations de l'année précédente.

Si les circonstances de l'intervenant évoluent de manière à autoriser un nouveau recouvrement ou si l'intervenant réactive un compte, la CSTIT rétablit le solde précédent. Les dettes radiées ne sauraient faire l'objet d'une acceptation ou d'une renonciation, sauf dans le cadre d'un accord de compromis.

### Accords de compromis

Toute décision visant à conclure un accord de compromis doit être approuvée par le Conseil de gouvernance.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 100 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 100 |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 59, 60, 61 et 62 |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* du Nunavut | Articles 82, 83 et 84; paragraphe 82(1) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 10.01 (5 mars 2015) | Créances douteuses et radiations |
| Politique 10.01 (14 sept. 2011) | Créances douteuses et radiations |
| 1er avril 2008 | Modification non substantielle (nouvelle *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 10.01 (1er janv. 2004) | Créances douteuses et radiations |
| 1er janvier 2004 | Modification non substantielle (Conseil de gouvernance) |
| Politique 10.01 (1er avril 1999) | Créances douteuses et radiations |
| Politique 10.01 (18 nov. 1998) | Créances douteuses et radiations |
| Politique10.01 (1er janv. 1996) | Créances douteuses et radiations |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# CRÉANCES DOUTEUSES ET RADIATIONS

| | |
|---|---|
| Politique 10.01 (19 mars 1996) | Créances douteuses et radiations |
| Procédure opérationnelle 30-05-05 (1er mai 1989) | Recouvrements |
| Procédure opérationnelle 30-05-06 (10 mai 1989) | Provision pour créances douteuses et radiations |
| Procédure financière 10-03-01 | Provision pour créances douteuses (cotisations) |
| Procédure financière 10-04-01 | Provision pour créances douteuses (cotisations) |

_____

Président du Conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# CRÉANCES DOUTEUSES ET RADIATIONS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) évalue le montant d'une provision pour créances douteuses et peut procéder à la radiation d'un actif, d'une dette ou d'une obligation qui lui est due si elle estime que ledit actif, ladite dette ou ladite obligation est inexécutable ou irrécouvrable. De la sorte, elle veille à ce que le solde des créances reflète sa valeur réelle.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Accord de compromis : | Accord entre la CSTIT et une personne ou une entité qui a une dette ou une obligation à l'endroit de la CSTIT en vue d'accepter un remboursement partiel pour acquitter la dette ou l'obligation en question |
| Créances : | Recensement des cotisations, des pénalités ou des autres montants dus à la CSTIT pour des biens ou des services |
| Créance douteuse : | Montant du compte en souffrance que la CSTIT a peu de chances de percevoir |
| Intervenant : | Travailleurs, employeurs et autres parties qui portent un intérêt aux politiques et programmes de la CSTIT |
| Provision pour créances douteuses : | Montant estimé des créances que la CSTIT a peu de chances de recouvrer |
| Radiation : | Suppression d'une obligation ou d'une dette du solde de créances de la CSTIT qui entraîne la suspension de toutes les activités de recouvrement. La CSTIT peut rétablir une dette si les circonstances évoluent de manière à autoriser un nouveau recouvrement. |

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT tient un registre permanent et distinct des créances douteuses et des radiations, et elle le met à jour chaque année.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# CRÉANCES DOUTEUSES ET RADIATIONS

## Créances douteuses

Chaque année, la CSTIT présente au Conseil de gouvernance un rapport sur les créances douteuses. Sous réserve de l'approbation du Conseil de gouvernance, la CSTIT rajuste le grand livre général afin d'y incorporer la provision annuelle approuvée par le Conseil de gouvernance pour les créances douteuses de l'année précédente.

La CSTIT peut estimer que des créances sont douteuses dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

- L'intervenant ne verse pas le paiement de remplacement relatif à un chèque retourné ou à un transfert électronique de fonds renvoyé dans le délai mentionné dans la lettre de notification;
- Les activités de l'intervenant cessent, ses comptes sont clôturés ou il se retrouve sans actifs;
- L'intervenant fait faillite ou est mis sous séquestre;
- L'intervenant ne peut plus être localisé ni contacté;
- L'intervenant ne respecte pas la proposition de règlement; ou
- La CSTIT estime qu'il n'existe aucun mécanisme juridique qui lui permette de recouvrer le compte.

La CSTIT poursuit ses activités de recouvrement des créances douteuses, et elle peut exercer des recours énoncés dans la section *Défaut* de la politique 02.01, Cotisations des employeurs. Les créances jugées douteuses ne sauraient faire l'objet d'une acceptation ou d'une renonciation. Les cotisations impayées peuvent continuer de faire l'objet de sanctions, ainsi que le souligne la politique 02.01, Cotisations des employeurs.

## Radiation

La CSTIT détermine les cas où le solde impayé d'un intervenant devrait être radié, et elle soumet des recommandations en vue de radiations dans un rapport annuel au Conseil de gouvernance à des fins d'approbation. Les radiations dont le montant est supérieur à 100 $ nécessitent une approbation du Conseil de gouvernance. Les radiations dont le montant est supérieur à 5000 $ nécessitent une justification dans le rapport présenté au Conseil de gouvernance.

Le président peut déléguer le pouvoir de radier les dettes inférieures à 100 $, lesquelles n'ont pas lieu de figurer dans le rapport destiné au Conseil de gouvernance.

Sous réserve de l'approbation du Conseil de gouvernance, la CSTIT rajuste le grand livre général afin d'y incorporer les radiations de l'année précédente.

Si les circonstances de l'intervenant évoluent de manière à autoriser un nouveau recouvrement ou si l'intervenant réactive un compte, la CSTIT rétablit le solde précédent. Les dettes radiées ne sauraient faire l'objet d'une acceptation ou d'une renonciation, sauf dans le cadre d'un accord de compromis.

### Accords de compromis

Toute décision visant à conclure un accord de compromis doit être approuvée par le Conseil de gouvernance.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Article 100 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Article 100 |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 59, 60, 61 et 62 |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* du Nunavut | Articles 82, 83 et 84; paragraphe 82(1) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 10.01 (5 mars 2015) | Créances douteuses et radiations |
| Politique 10.01 (14 sept. 2011) | Créances douteuses et radiations |
| 1er avril 2008 | Modification non substantielle (nouvelle *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 10.01 (1er janv. 2004) | Créances douteuses et radiations |
| 1er janvier 2004 | Modification non substantielle (Conseil de gouvernance) |
| Politique 10.01 (1er avril 1999) | Créances douteuses et radiations |
| Politique 10.01 (18 nov. 1998) | Créances douteuses et radiations |
| Politique10.01 (1er janv. 1996) | Créances douteuses et radiations |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## CRÉANCES DOUTEUSES ET RADIATIONS

| | |
|---|---|
| Politique 10.01 (19 mars 1996) | Créances douteuses et radiations |
| Procédure opérationnelle 30-05-05 (1er mai 1989) | Recouvrements |
| Procédure opérationnelle 30-05-06 (10 mai 1989) | Provision pour créances douteuses et radiations |
| Procédure financière 10-03-01 | Provision pour créances douteuses (cotisations) |
| Procédure financière 10-04-01 | Provision pour créances douteuses (cotisations) |

_____

Président du Conseil

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# PLACEMENTS DU FONDS DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) doit assurer la bonne intendance du Fonds de protection des travailleurs (le Fonds). Pour assurer la stabilité financière du Fonds et répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs, le Conseil de gouvernance doit conserver un équilibre entre l'obtention d'un rendement adéquat sur le capital investi et le respect d'un niveau de risque acceptable. La présente politique énonce les objectifs et les responsabilités en matière de placements du Conseil de gouvernance, établis pour orienter la gestion du Fonds.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Comité de vérification : | Le [Conseil de gouvernance] constitue un comité de vérification chargé de surveiller de manière critique et indépendante :<br>a) les normes d'intégrité et de conduite;<br>b) la divulgation de renseignements d'ordre financier;<br>c) les pratiques en matière de gestion et de contrôle financier.<br>(Paragraphe 84(7) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Dépositaire : | Société financière ayant pour rôle de protéger les actifs des investisseurs par la conservation des titres sous forme électronique ou matérielle |
| Gestionnaire assurant la surveillance : | Société d'investissement nommée par le propriétaire d'actifs afin de gérer un portefeuille à titre discrétionnaire |
| Gestionnaire de placements : | Personne chargée par le gestionnaire assurant la surveillance d'exécuter la fonction de gestion des placements |
| Lignes directrices en matière de placements : | Document qui énonce en détail les objectifs, les lignes directrices et les procédures en matière de placements de la CSTIT |

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# PLACEMENTS DU FONDS DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS

| | |
|---|---|
| Mandat de gestion des placements : | Entente entre le gestionnaire assurant la surveillance et un gestionnaire des placements embauché qui établit le règlement applicable à la gestion d'un portefeuille particulier |

## POLITIQUE

### Généralités

Le Conseil de gouvernance jouit d'un vaste pouvoir pour protéger l'intégrité et la stabilité à long terme du Fonds. Il passe en revue et définit les objectifs stratégiques en matière de placements du Fonds de protection des travailleurs conformément aux Lignes directrices en matière de placements.

### Rôles et responsabilités

Le Conseil de gouvernance a le pouvoir de déléguer certaines de ses responsabilités qui concernent l'investissement du Fonds au Comité de vérification, au personnel interne et à des intervenants externes. Toute personne à qui le Conseil de gouvernance délègue des responsabilités en ce qui concerne les placements du Fonds doit respecter les dispositions de la présente politique et des Lignes directrices en matière de placements. Les lignes directrices en matière de placements doivent être revues par l'administration au moins une fois par an. Le Conseil de gouvernance examine et peut approuver toute proposition de révision.

Le Comité de vérification a le mandat de veiller à ce que tous les intervenants auxquels des responsabilités ont été déléguées respectent les objectifs en matière de placements du Conseil de gouvernance, ainsi que les énonce la présente politique. Le Comité de vérification s'assure également qu'un processus de communication de l'information efficace lui permet d'être informé du rendement du Fonds.

La CSTIT délègue les activités de rééquilibrage au gestionnaire assurant la surveillance, qui rend compte des questions d'investissement auprès du Comité de vérification et du Conseil de gouvernance.

Le gestionnaire assurant la surveillance, nommé par le Conseil de gouvernance, peut acheter et vendre des titres au nom de la CSTIT en fonction du mandat de gestion des placements approuvé.

Le gestionnaire assurant la surveillance sélectionnera, embauchera et supervisera d'autres gestionnaires financiers pour exécuter la fonction de gestion des placements. Il lui

incombera de fournir des conseils pour une répartition stratégique personnalisée des actifs, et d'assumer la responsabilité du portefeuille courant, y compris la cessation d'une fonction de gestion, les modifications à la répartition stratégique des actifs, le rééquilibrage du portefeuille et les flux de trésorerie.

Le dépositaire consigne toutes les transactions financières du compte et suit les directives du propriétaire d'actifs, des gestionnaires d'actifs extérieurs (si embauchés), d'autres institutions financières effectuant des opérations dans le compte ainsi que toutes les sociétés de dépôt et de compensation.

## Objectif de placement

Le principal objectif de la CSTIT en matière de placements est d'atteindre un taux de rendement à long terme suffisant pour permettre à la Commission de financer les prestations, de couvrir ses coûts d'exploitation et d'établir un taux de cotisation raisonnable et stable pour les employeurs selon un profil du risque des placements réputés appropriés par le Conseil de gouvernance.

## Répartition des actifs et rééquilibrage du portefeuille

La CSTIT exige que la répartition des actifs et tout rééquilibrage de portefeuille nécessaire se fassent conformément aux dispositions établies dans les Lignes directrices en matière de placements.

Les positions et les pondérations des catégories d'actifs feront l'objet d'une surveillance mensuelle, en tenant compte de l'évaluation du portefeuille, par le dépositaire. Le gestionnaire assurant la surveillance conservera la responsabilité du rééquilibrage en fonction des fourchettes visées. Il considérera les cotisations, les retraits et les transferts d'éléments d'actif lors du rééquilibrage des transferts entre les gestionnaires de placements pour maintenir le respect des cibles. Le vice-président, Services financiers, du Comité de vérification présentera tous les trimestres l'ensemble des activités de rééquilibrage au Comité de vérification.

## Évaluation du gestionnaire assurant la surveillance

La CSTIT évalue le rendement du gestionnaire assurant la surveillance chaque trimestre afin de veiller à ce que les objectifs d'investissement de la Commission et la gestion du Fonds soient conformes aux Lignes directrices en matière de placements.

Tous les trimestres, le gestionnaire assurant la surveillance doit présenter des comptes rendus au Comité de vérification afin :

- de fournir des renseignements concernant les faits nouveaux touchant l'organisation et ses services;
- d'examiner les opérations dans la dernière période ainsi que les actifs détenus à la fin de la période, et d'expliquer comment ils se rapportent à la stratégie préconisée;
- d'expliquer le rendement le plus récent;
- de présenter une perspective et une stratégie économiques relatives aux circonstances récentes;
- de respecter les dispositions des Lignes directrices en matière de placements et de fournir des explications en cas d'infraction à ces dispositions.

La CSTIT peut cesser de s'adjoindre les services d'un gestionnaire assurant la surveillance si celui-ci ne respecte pas les modalités et les critères énoncés dans son contrat. Dans de tels cas, l'administration recommande la résiliation du contrat au Comité de vérification. Le Conseil de gouvernance approuve toutes les résiliations de contrat le liant à un gestionnaire assurant la surveillance, en veillant à en aviser par écrit les gestionnaires.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

# PLACEMENTS DU FONDS DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 97 et 98<br>Paragraphe 67(3) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 97 et 98<br>Paragraphe 67(3) |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest | Partie IX |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* du Nunavut | Partie IX |

## POLITIQUES CONNEXES

Lignes directrices en matière de placements
(18 août 2015)

Politique 10.05 (4 mars 2014)
Stratégie de financement

Manuel d'administration financière des
Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 10.02 (18 septembre 2015) | Politique de placement |
| Politique 10.02 (16 mars 2011) | Politique de placement |
| Politique 10.02 (1er avril 2008) | Modification non substantielle<br>(nouvelles *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 10.02 (1er janvier 2004) | Politique de placement |
| Politique 10.02 (1er janvier 2004) | Modification non substantielle<br>(Conseil de gouvernance) |
| Politique 10.02 (1er avril 1999) | Politique de placement |
| Politique 10.02 (21 janv. 1998) | Politique de placement |

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**APPROVISIONNEMENT**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) s'engage à assurer la bonne intendance du Fonds de protection des travailleurs. À cette fin, la CSTIT traite tous les fournisseurs potentiels de biens et de services de manière équitable et uniforme, tout en cherchant continuellement à obtenir le meilleur rapport qualité-prix.

La présente politique s'applique à tous les achats qu'effectue la CSTIT en matière d'approvisionnement en biens et services.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Appel d'offres (AO) | « Toute sollicitation d'offres, à l'égard d'un contrat projeté, par avis public ou par invitation privée » (en vertu du paragraphe 1(1) du *Règlement sur les contrats gouvernementaux*). |
| Auteur d'une proposition | « La personne qui présente une proposition » (en vertu du paragraphe 1(1) du *Règlement sur les contrats gouvernementaux*). |
| Autorisation de dépenses | Autorisation requise pour conclure des ententes et engager des paiements pour l'achat de biens et de services au nom de la CSTIT.<br>Cette définition se rapporte à l'autorisation elle-même ainsi qu'à son titulaire. |
| Autorité contractante | Un employé de la CSTIT détenant une autorisation de dépenses et étant responsable de la gestion d'un contrat d'entreprise au nom de la CSTIT. |
| Contenu nordique | Valeur monétaire des biens et services fournis par une entreprise du Nord en vertu d'un contrat. |
| Contrat | Entente juridique conclue entre deux parties ou plus. |
| Contrat d'entreprise | Entente dans le cadre de laquelle aucune des parties ne contrôle ni ne supervise l'autre, et aux termes de laquelle aucune relation d'emploi n'existe. |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## APPROVISIONNEMENT

| | |
|---|---|
| Contrat à fournisseur unique | Mécanisme d'approvisionnement, non soumis à un appel d'offres, visant l'obtention de biens ou de services d'un fournisseur précis. |
| Demande de prix | Toute demande de prix formulée par la CSTIT pour un achat supérieur à 1 000 $ et inférieur à 5 000 $. |
| Demande de propositions (DP) | « Toute sollicitation de propositions, à l'égard d'un contrat projeté, par avis public ou par invitation privée » (en vertu du paragraphe 1(1) du *Règlement sur les contrats gouvernementaux*). |
| Fonds de protection des travailleurs | « Le fonds maintenu par le paragraphe 67(1) pour le paiement des indemnités et des autres dépenses et débours que la présente loi autorise » (en vertu du paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*). |
| Meilleur rapport qualité-prix | Rapport le plus avantageux entre le prix, la qualité et le rendement. |
| Offre | Toute offre visant l'approvisionnement en produits, services et biens immobiliers, ou une combinaison de ceux-ci, présentée à l'agent principal des achats et des contrats, au nom d'un titulaire de l'autorisation de dépenses, en réponse à un appel d'offres. |
| Paiement au prorata des travaux | Paiement effectué en vertu d'un contrat lorsqu'une étape d'avancement des travaux est atteinte. |
| Paiement final | Paiement qui acquitte entièrement le solde dû par la CSTIT. |
| Proposition | Toute offre visant l'approvisionnement en produits, services, biens immobiliers, ou une combinaison de ceux-ci, présentée à l'agent principal des achats et des contrats, au nom d'un titulaire de l'autorisation de dépenses, en réponse à une demande de propositions. |

| | |
|---|---|
| Rajustement incitatif dans un contexte nordique | Rajustement incitatif correspondant à une déduction de 15 p. 100 de la portion d'une offre ou d'une proposition renfermant du contenu nordique et dont la valeur est supérieure à 25 000 $. |
| Règlement extrajudiciaire des différends (RED) | Règlement d'un différend par la négociation, la médiation, l'arbitrage ou d'autres moyens similaires, plutôt que par des litiges. |
| Services professionnels | « [...] s'entend de services et de conseils professionnels fournis, notamment des services et des conseils fournis par un architecte, un ingénieur ou un comptable » (en vertu du paragraphe 10(1) du *Règlement sur les contrats gouvernementaux*). |
| Soumissionnaire | « La personne qui présente une offre » (en vertu du paragraphe 1(1) du *Règlement sur les contrats gouvernementaux*). |
| Sûreté | Garantie fournie ou promise pour assurer le respect d'une obligation. |

## POLITIQUE

La présente politique s'applique à tous les contrats que la CSTIT conclut, à l'exclusion des contrats portant sur les biens et services énumérés au paragraphe 2(2) du *Règlement sur les contrats gouvernementaux* des Territoires du Nord-Ouest, ainsi que sur les biens et services que la CSTIT paie au nom d'un demandeur.

La CSTIT ne retient les appels d'offres ou propositions que des fournisseurs de biens et services qui sont en règle avec la CSTIT ou l'organisme d'indemnisation des travailleurs concerné, le cas échéant.

### Autorisation de dépenses

En vertu de la présente politique et des politiques administratives connexes, le titulaire d'une autorisation de dépenses peut conclure un contrat ou négocier le montant payable aux termes d'un contrat, et ce, jusqu'à concurrence du montant accordé à l'employé titulaire de l'autorisation de dépenses. Le titulaire d'une autorisation de dépenses peut aussi, avec l'approbation du président, mettre fin aux modalités contractuelles non monétaires ou les renégocier.

## APPROVISIONNEMENT

La CSTIT s'assure que seuls les titulaires d'une autorisation de dépenses concluent des contrats au nom de la CSTIT. Les titulaires d'une autorisation de dépenses peuvent seulement conclure des contrats lorsque les fonds suffisants sont disponibles.

Seul le vice-président, Services intégrés, ou un autre titulaire de l'autorisation de dépenses des Services d'information peuvent conclure des contrats pour l'achat de matériel informatique ou de logiciels.

### Achats inférieurs à 5 000 $

Le titulaire d'une autorisation de dépenses peut acheter des biens ou des services d'une valeur estimée à moins de 5 000 $ sans soumettre un appel d'offres ou une demande de propositions. Ces achats inférieurs peuvent être effectués directement auprès d'un fournisseur de biens et services au moyen d'un bon de commande, d'un contrat d'entreprise ou d'une carte de crédit professionnelle.

La priorité est accordée aux entreprises du Nord dans la mesure du possible.

En ce qui concerne les achats égaux ou supérieurs à 1 000 $, mais inférieurs à 5 000 $, une demande de prix aux termes de laquelle la CSTIT cherche à se faire proposer au moins trois prix est prônée comme pratique exemplaire.

L'agent principal des achats et des contrats sera avisé lorsqu'un achat de services sera d'une valeur supérieure ou égale à 5 000 $ afin qu'il guide le processus d'approvisionnement.

### Appel d'offres

Un appel d'offres (AO) est publié pour encourager la soumission d'offres concurrentielles.

La CSTIT doit lancer un AO lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- Le titulaire de l'autorisation de dépenses estime que la valeur d'un contrat est supérieure ou égale à 5 000 $;
- Il peut y avoir deux fournisseurs ou plus des biens ou services requis;
- Les offres ont une base de tarification commune;
- Un ensemble de critères définis peut être utilisé pour évaluer les offres.

Un appel d'offres comprend les renseignements suivants :

- L'adresse à laquelle l'offre est présentée;

- L'échéance à laquelle l'offre doit être reçue, y compris la date et l'heure;
- La sûreté exigée pour l'offre, le cas échéant;
- Les critères utilisés pour évaluer les offres présentées.

De plus, l'AO peut dresser une liste d'exigences obligatoires auxquelles une offre doit répondre pour être considérée.

Les soumissionnaires doivent respecter toutes les exigences de l'AO. Les offres ne répondant pas aux exigences énoncées ne sont pas prises en compte à moins que le soumissionnaire explique comment il compte répondre aux exigences précisées dans l'appel d'offres.

## Ouverture des offres

Un comité d'ouverture des offres est mis sur pied pour ouvrir toutes les offres reçues en réponse à un AO. Le comité se compose du vice-président, Finances, ou d'un délégué à titre de président, de l'agent principal des achats et des contrats ou de son délégué ainsi que d'un troisième employé de la CSTIT. Le titulaire de l'autorisation de dépenses ne peut participer à titre de membre du comité.

L'ouverture des offres est publique et doit être effectuée dans les plus brefs délais après la date de clôture de l'appel d'offres. Les soumissionnaires sont avisés de la date et de l'heure de l'ouverture, lesquelles sont incluses dans l'appel d'offres. La CSTIT ne rembourse aucun soumissionnaire ni membre du public des frais engagés pour assister à l'ouverture.

Pendant l'ouverture des offres, le président du comité annonce publiquement :
- le nom du soumissionnaire;
- la présence d'une sûreté exigée dans l'offre, le cas échéant;
- le montant en dollars de l'offre.

Le comité consigne ces renseignements dans un registre qu'il signe en présence d'un témoin. Le titulaire de l'autorisation de dépenses ne peut signer à titre de témoin de l'ouverture des offres.

Une offre reçue après l'échéance citée dans l'AO est rejetée et retournée non ouverte au soumissionnaire.

## *Examen et attribution des offres*

## APPROVISIONNEMENT

L'agent principal des achats et des contrats et le titulaire de l'autorisation de dépenses examinent les offres ouvertes pour confirmer qu'elles répondent aux exigences de l'appel d'offres. Le comité applique la mesure d'encouragement appropriée à ce moment, si une offre comprend un formulaire *Business Incentive for Northern Contractors*.

Le comité détermine s'il est nécessaire de demander de plus amples renseignements ou de rejeter une offre si :

- l'offre n'inclut pas tous les renseignements demandés ou comporte des modifications aux demandes formulées dans l'appel d'offres;
- le comité considère que l'intégrité du processus d'appel d'offres est compromise par l'acceptation ou la demande de renseignements supplémentaires relativement à une offre ne répondant pas à toutes les exigences de l'appel d'offres.

Toute offre n'incluant pas les renseignements demandés ou ne répondant pas aux exigences obligatoires est automatiquement rejetée.

La CSTIT rejette toutes les offres reçues qui sont dépourvues de sûreté si une telle sûreté constitue une exigence de l'appel d'offres. La CSTIT retourne aux soumissionnaires concernés les offres rejetées en raison de l'absence de sûreté.

La CSTIT retient l'offre du soumissionnaire responsable ayant déposé une offre recevable au meilleur prix. Toutefois, le titulaire de l'autorisation de dépenses se réserve le droit de refuser toutes les offres et de n'attribuer aucun contrat.

Pour déterminer si un soumissionnaire est responsable, la CSTIT vérifie s'il est en mesure ou non d'offrir le rendement prévu, et non si l'offre elle-même répond aux critères.

Pour déterminer si une offre est recevable, la CSTIT vérifie si elle répond ou non aux critères établis, et non la capacité du soumissionnaire à fournir un bon rendement.

### Demande de propositions

Un titulaire d'une autorisation de dépenses publie une demande de propositions (DP) lorsque :

- la CSTIT ne peut définir clairement les exigences d'un produit ou d'un service;
- une négociation est attendue avec les auteurs de propositions pour finaliser les exigences relatives aux biens ou services.

Une DP comprend les renseignements suivants :

- L'adresse à laquelle une proposition est soumise;

- L'échéance à laquelle la proposition doit être reçue, y compris la date et l'heure;
- La sûreté exigée, le cas échéant;
- Les critères utilisés pour évaluer les propositions soumises;
- Toute exigence obligatoire à laquelle une proposition doit répondre pour être considérée.

Les auteurs d'une proposition offrent des solutions en vue de répondre aux objectifs d'une DP.

### *Ouverture, évaluation et sélection des propositions*

Un comité d'ouverture des propositions est mis sur pied pour ouvrir toutes les propositions reçues en réponse à une DP. Le comité se compose du vice-président, Finances, ou d'un délégué à titre de président, de l'agent principal des achats et des contrats ou de son délégué ainsi que d'un troisième employé de la CSTIT. Le titulaire de l'autorisation de dépenses ne peut participer à titre de membre du comité.

L'ouverture des propositions est publique et doit être effectuée dans les plus brefs délais après la date de clôture de la demande de propositions. Les auteurs d'une proposition sont avisés de la date et de l'heure de l'ouverture. La CSTIT ne rembourse aucun auteur d'une proposition ni membre du public des frais engagés pour assister à l'ouverture.

Pendant l'ouverture des propositions, le président du comité annonce publiquement :
- le nom de la personne qui a présenté la proposition;
- la présence d'une sûreté exigée dans la proposition, le cas échéant.

Une proposition reçue après l'échéance citée dans la DP est rejetée et retournée non ouverte à son auteur.

Un comité d'évaluation des propositions est mis sur pied pour évaluer toutes les propositions reçues en réponse à la DP. Le comité se compose du titulaire de l'autorisation de dépenses ou d'un délégué, et de tout autre membre dont la présence est jugée nécessaire, sélectionné par le titulaire de l'autorisation de dépenses.

Chaque membre du comité évalue toutes les propositions de façon indépendante. Les propositions sont évaluées pour vérifier leur conformité aux critères obligatoires énoncés dans la DP. Les propositions qui ne répondent pas à tous les critères obligatoires sont rejetées.

Les propositions acceptées par les membres du comité sont évaluées par le comité dans son ensemble. L'agent principal des achats et des contrats conserve le compte rendu des résultats de l'évaluation et des commentaires formulés pendant celle-ci.

Si des renseignements supplémentaires sont requis, des entrevues avec l'auteur principal d'une proposition, ou les auteurs principaux, peuvent avoir lieu en vue de clarifier les éléments présentés dans les propositions.

Si la DP exige de l'auteur d'une proposition qu'il fournisse des références dans le cadre de l'évaluation, seules les références fournies par l'auteur d'une proposition seront vérifiées. Les questions posées aux arbitres concernent les critères d'évaluation.

Si l'auteur d'une proposition a déjà obtenu un contrat d'entreprise avec la CSTIT, son rendement dans l'exécution de ce contrat peut être considéré dans le processus d'évaluation ainsi que pour déterminer si un soumissionnaire est responsable.

Une fois que le comité a terminé l'évaluation, le titulaire de l'autorisation de dépenses octroie le contrat à l'auteur d'une proposition qui répond aux exigences obligatoires, le cas échéant, et dont la proposition obtient la note la plus élevée par rapport aux critères établis dans la DP. Le choix de l'entrepreneur se fonde sur l'efficacité de la solution proposée et la capacité de l'auteur d'une proposition d'offrir le rendement prévu, plutôt que sur le prix seulement.

## Rajustement incitatif dans un contexte nordique

La CSTIT soutient les entreprises du Nord. Une entreprise du Nord s'entend d'une entreprise qui fournit des biens ou des services aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut et répond aux critères suivants :

- S'il s'agit d'une société, elle est inscrite en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut et 51 p. 100 de ses actions avec droit de vote sont détenues par des résidents du territoire dans lequel elle est inscrite;
- S'il s'agit d'une coopérative, elle est inscrite en vertu de la *Loi sur les associations coopératives* des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut et 51 p. 100 de ses actions avec droit de vote sont détenues par des résidents du territoire dans lequel elle est inscrite;
- S'il s'agit d'un partenariat, elle appartient à des résidents ou à des sociétés admissibles des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut;
- S'il s'agit d'une entreprise à propriétaire unique, son propriétaire unique a été un résident des Territoires du Nord‑ Ouest ou du Nunavut pendant un an avant la soumission d'une offre au terme d'une appel d'offres ou d'une proposition au terme d'une demande de propositions.

En plus de répondre aux critères ci-dessus, une entreprise du Nord :

- dispose d'un espace commercial, industriel ou résidentiel aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut, qu'elle utilise principalement dans le but d'exploiter ses activités;
- détient un permis d'exploitation d'un commerce en règle délivré par une corporation ou une administration municipale des Territoires du Nord-Ouest ou du Nunavut.

Lorsqu'une entreprise du Nord soumet une offre ou une proposition qui comprend un formulaire *Business Incentive for Northern Contractors* rempli, la CSTIT applique à cette offre ou à cette proposition un rajustement (incitatif) dans un contexte nordique. À titre de mesure d'encouragement, un rajustement de 15 p. 100 est déduit de la portion de l'offre ou de la proposition qui renfermera du contenu nordique. Le rajustement maximal pouvant être appliqué s'élève à 250 000 $, et ce, peu importe le contenu nordique utilisé.

La mesure d'encouragement s'applique à tous les contrats admissibles de plus de 25 000 $, à l'exclusion des contrats portant sur des services juridiques, médicaux et actuariels ou sur des services de ressources humaines.

## *Pouvoirs*

Le vice-président, Finances, de la CSTIT, ou un délégué, examine toutes les mesures d'encouragement sous forme de déductions applicables aux offres et propositions admissibles présentées à la CSTIT.

Seul le Conseil de gouvernance, après avoir consulté le président, peut approuver une exception à la mesure d'encouragement.

## *Rejet et dommages*

Le titulaire de l'autorisation de dépenses peut refuser d'appliquer la mesure d'encouragement relativement à une offre ou proposition admissible, sans l'approbation du Conseil de gouvernance, lorsque le soumissionnaire ou l'auteur d'une proposition donne des renseignements fautifs en ce qui concerne :

- le montant du contenu nordique;
- l'utilisation du contenu nordique;
- les entreprises ou travailleurs du Nord dont les services seraient retenus.

À la demande du titulaire de l'autorisation de dépenses de la CSTIT, un soumissionnaire ou l'auteur d'une proposition doit présenter des documents justificatifs démontrant l'utilisation de contenu nordique.

Si le titulaire de l'autorisation de dépenses ne déduit pas la mesure d'encouragement, une lettre est envoyée au soumissionnaire ou à l'auteur d'une proposition pour l'informer de cette décision.

Tous les contrats de la CSTIT sont assortis d'une modalité visant à réclamer de l'entrepreneur des dommages équivalant à la valeur du rajustement incitatif appliqué au contenu nordique promis.

## Avis

### *Appel d'offres*

La CSTIT publiera des renseignements au sujet de chaque appel d'offres ayant abouti à l'octroi d'un contrat, y compris le nom et le montant en dollars de l'offre retenue ainsi que ceux des offres non retenues. Ces renseignements seront normalement affichés sur le site Web organisationnel de la CSTIT.

### *Demande de propositions*

La CSTIT informe les auteurs d'une proposition, par écrit, du nom de celui dont la proposition a été retenue. De plus, le nom de l'auteur d'une proposition retenue est affiché sur le site Web organisationnel de la CSTIT. Les auteurs de propositions non retenues sont invités à demander des commentaires à la CSTIT au sujet de leur proposition respective et des notes globales des autres propositions.

## Accès à l'information par les soumissionnaires et auteurs d'une proposition

Conformément à l'alinéa 23(4)*i*) et à l'article 24 des *Lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, un soumissionnaire ou l'auteur d'une proposition peut, sur demande écrite, examiner les renseignements suivants :

- Les critères de l'appel d'offres ou de la DP, ainsi que l'évaluation de leur propre offre ou proposition;
- Le montant en dollars de l'offre ou de la proposition retenue;
- Le montant en dollars de toutes les offres ou propositions rejetées.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**APPROVISIONNEMENT**

## Contrat à fournisseur unique

Sous réserve de l'approbation du président de la CSTIT, le titulaire de l'autorisation de dépenses peut attribuer un contrat à fournisseur unique lorsque :

- les biens, services ou travaux sont requis d'urgence et tout retard nuit à l'intérêt public;
- une seule partie est disponible et en mesure d'exécuter le contrat;
- le contrat porte sur des services professionnels ou juridiques dont la valeur ne dépasse pas 25 000 $.

Au moment de conclure un contrat à fournisseur unique, le titulaire de l'autorisation de dépenses fournit à l'agent principal des achats et des contrats les documents nécessaires pour justifier l'approvisionnement en vertu des critères du contrat. L'agent principal des achats et des contrats examine les contrats à fournisseur unique et les achemine au président à des fins d'approbation.

L'approbation du président n'est pas nécessaire en ce qui concerne les contrats à fournisseur unique portant sur des avions affrétés en situation d'urgence. En cas d'urgence, le vice-président, Services de prévention, se voit attribuer la responsabilité d'autorité contractante pour les contrats à fournisseur unique, et ce, jusqu'à concurrence de 15 000 $ par avion affrété.

Tous les trimestres, le président informe le comité de vérification du Conseil de gouvernance de tous les contrats à fournisseur unique d'une valeur de plus de 10 000 $.

## Contributions

La CSTIT peut conclure un partenariat de financement sous forme de contribution lorsqu'un groupe offre des programmes de premiers soins ou de sécurité publique aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut. La politique 00.09, Partenariats, décrit la manière dont la CSTIT soutient ces groupes.

## Exigences en matière d'assurance contractuelle

La CSTIT exige que chaque contrat signé par le titulaire de l'autorisation de dépenses soit assorti d'une couverture d'assurance appropriée.

## Achat conjoint

La CSTIT peut se joindre au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou à celui du Nunavut en vue de l'achat conjoint de biens ou de services. Puisque l'achat n'est pas

effectué directement par la CSTIT, les dispositions en matière d'approvisionnement du gouvernement administrateur s'appliquent.

## Gestion des contrats

Une fois que la CSTIT a octroyé un contrat, le titulaire de l'autorisation de dépenses devient l'autorité contractante pour ce contrat. L'agent principal des achats et des contrats fournira à l'autorité contractante des directives pour assurer le respect des modalités du contrat. L'autorité contractante tiendra un registre écrit de toutes les communications avec l'entrepreneur en ce qui concerne l'administration du contrat, y compris le suivi du rendement de l'entrepreneur. L'autorité contractante fournira à l'agent principal des achats et des contrats un registre des communications avec l'entrepreneur.

Le paiement final est effectué par la CSTIT lorsque le titulaire de l'autorisation de dépenses atteste que :

- les biens ou services ont été fournis conformément aux modalités du contrat;
- le prix facturé est conforme aux modalités du contrat ou, lorsque le prix ne figure pas au contrat, le titulaire de l'autorisation de dépenses le juge raisonnable;
- l'entrepreneur n'a pas de dette envers la CSTIT.

Des paiements au prorata des travaux sont effectués avant le paiement final, conformément aux exigences du contrat.

La CSTIT peut mettre fin à un contrat à tout moment, tel que précisé au contrat.

## Règlement des différends

Si un désaccord insurmontable survient entre la CSTIT et un entrepreneur, la CSTIT peut recourir au processus de règlement extrajudiciaire des différends (RED). Le RED comprend, sans toutefois s'y limiter, une étape de médiation et d'arbitrage.

La CSTIT et l'entrepreneur doivent s'entendre sur le processus RED. Si le processus RED est inadéquat, ou que la CSTIT et l'entrepreneur ne peuvent s'entendre à l'égard de celui-ci, la CSTIT peut intenter des poursuites.

La CSTIT obtient un avis juridique de son avocat général et tient compte de ce qui suit dans sa décision d'intenter ou non des poursuites :

- La probabilité de réussite;
- Les coûts;
- Les retards possibles dans l'exécution du contrat;
- La possibilité que la relation entre la CSTIT et l'entrepreneur se dégrade à l'avenir.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**APPROVISIONNEMENT**

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| Accord sur le commerce intérieur du gouvernement du Canada | chapitre 5 |
| *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* des Territoires du Nord-Ouest | alinéa 23(4)*i*) |
| *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* du Nunavut | alinéa 23(4)*i*) |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest | article 89 |
| *Loi sur la gestion des finances publiques* du Nunavut | article 89 |
| *Règlement sur les contrats gouvernementaux* des Territoires du Nord-Ouest | articles 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15 et 16<br>paragraphe 2(2) et alinéa 10(3)*c*) |
| *Règlement sur les contrats gouvernementaux* du Nunavut | articles 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15 et 16<br>alinéa 10(3)*c*) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | article 67 |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | article 67 |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique administrative B.4 | Pouvoirs de dépenser, de signer et de payer du Conseil de gouvernance |
| Politique administrative B.5 | Pouvoirs internes de dépenser, de signer et de payer |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

## APPROVISIONNEMENT

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 10.03 (12 sept. 2013) | Approvisionnement |
| Politique 10.03 (29 mars 2012) | Procurement |
| Politique 10.03 (24 nov. 2009) | Purchasing |
| Politique 10.03 (1er avril 2008) | Modification non substantielle (nouvelles *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Politique 10.03 (7 avril 2005) | Purchasing |
| Politique 10.03 (16 mai 2002) | Purchasing |
| Procédure opérationnelle B.7 | Rajustement incitatif dans un contexte nordique (abrogation) |
| Politique 10.03 (1er janv. 2004) | Modification non substantielle (Conseil de gouvernance) |
| Politique 10.03 (31 août 2001) | Purchasing |
| Politique 03.08 (28 févr. 2001) | Purchasing |
| Politique 10.03 (7 déc. 2000) | Purchasing |
| Politique 10.03 (10 mai 2000) | Purchasing |
| Politique 10.03 (1er avril 1999) | Purchasing |
| Politique 10.03 (21 janv. 1998) | Purchasing |
| Politique 7.001 (28 juill. 1994) | Purchasing |
| Politique 7.001 (15 août 1991) | Purchasing |
| Directive 7.001 (15 août 1991) | Purchasing |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# PRÉVENTION DES RECOURS ABUSIFS ET DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES EN LA MATIÈRE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) assure l'intégrité du régime d'indemnisation des travailleurs. Elle lutte activement contre les recours abusifs et infractions au régime d'indemnisation des travailleurs en veillant à la mise en place de mesures proactives adéquates et à la réalisation d'enquêtes lorsque de tels cas sont soupçonnés.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Abus : | Dérogation au principe régissant une utilisation légale ou raisonnable. (Définition traduite du *Black's Law Dictionary*, 7e édition) |
| Dossier d'enquête : | Dossier complet d'une enquête, sous format électronique et papier, y compris tout son contenu écrit, vidéo et audio. |
| Enquête : | Examen mené par l'unité des enquêtes de la CSTIT pour déterminer s'il y a, ou s'il y a eu, une infraction ou un abus. |
| Équipe de la direction de la CSTIT : | Ensemble des superviseurs, gestionnaires et gestionnaires principaux de la CSTIT, ainsi que le président. |
| Fonds de protection des travailleurs : | Fonds indivisible en ce qui a trait au paiement des indemnités et au calcul de l'actif et du passif. (Définition tirée du paragraphe 67(2) des Lois sur l'indemnisation des travailleurs) |
| Fraude : | Altération connue de la vérité ou dissimulation d'un fait important pour inciter autrui à agir à son détriment<br>(Définition traduite du *Black's Law Dictionary*, 7e édition)<br>Le Code criminel canadien prévoit que les tentatives de se procurer quelque bien, service, argent ou valeur par des moyens frauduleux constituent de la fraude (en vertu de l'article 380). |

Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# PRÉVENTION DES RECOURS ABUSIFS ET DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES EN LA MATIÈRE

| | |
|---|---|
| Infraction : | Violation d'un article de la Loi de l'indemnisation des travailleurs ou du Code criminel canadien. |
| Intervenant : | Travailleurs, employeurs et autres acteurs ayant un intérêt à l'égard de la CSTIT. |
| Intervenant interne : | Employés, président et membres du Conseil de gouvernance de la CSTIT. |

## POLITIQUE

La présente politique s'applique aux travailleurs, aux demandeurs, aux employeurs, aux fournisseurs de services et autres pourvoyeurs, aux employés de la CSTIT, au président de la CSTIT, aux membres du Conseil de gouvernance ainsi qu'à toutes les personnes ou entités soupçonnés de recours abusif ou d'infractions au régime d'indemnisation.

La CSTIT assure l'intégrité du régime d'indemnisation des travailleurs selon deux approches. La principale approche se fonde sur une stratégie de prévention, tandis que l'approche secondaire consiste à mener des enquêtes en cas de recours abusifs ou d'infractions soupçonnés.

## Approches

### *Approche principale*

Pour prévenir les recours abusifs et infractions au régime d'indemnisation des travailleurs, la CSTIT :

- encourage les intervenants internes et externes à prendre part aux mesures de détection précoce des recours abusifs et infractions;
- communique aux intervenants internes et externes leurs responsabilités en vertu des Lois sur l'indemnisation des travailleurs, des Lois sur la sécurité et des Lois sur la santé et la sécurité dans les mines des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (Lois);
- informe les intervenants internes de leurs responsabilités en leur offrant des formations;
- cible les domaines prioritaires en matière de gestion du risque;
- impose des mesures de contrôle pour assurer une gestion efficace du processus lorsqu'une enquête est requise.

# PRÉVENTION DES RECOURS ABUSIFS ET DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES EN LA MATIÈRE

### *Approche secondaire*

Si elle soupçonne un recours abusif ou une infraction au régime d'indemnisation des travailleurs, la CSTIT :

- enquête sur toutes les allégations de recours abusifs et d'infractions;
- met fin aux recours abusifs et aux infractions relevées;
- engage des recours administratifs ou judiciaires, au besoin.

## Détection des cas de recours abusifs et d'infractions à l'externe

Les recours abusifs et infractions au régime d'indemnisation des travailleurs peuvent être portés à l'attention de la CSTIT au moyen de divers processus.

Voici des exemples de recours abusifs et d'infractions au régime d'indemnisation des travailleurs :

- Tentatives par un travailleur d'obtenir une indemnité supérieure ou d'accroître celle qu'il reçoit au-delà de ce que permettent les faits du cas en vertu des lois et de la présente politique;
- Tentatives par un employeur d'éviter d'effectuer les paiements requis à la CSITT ou d'empêcher ou de décourager les travailleurs de présenter une demande d'indemnisation;
- Tentatives par un fournisseur de services externes de facturer la CSTIT pour des services qui n'ont pas été utilisés par un demandeur.

### *Examen au hasard d'un dossier*

Dans le cadre de sa stratégie de prévention, la CSTIT examine des dossiers d'indemnisation au hasard et peut ouvrir des enquêtes à l'issue de cette démarche. Les examens de dossiers peuvent révéler des recours abusifs ou infractions par des intervenants autant externes qu'internes. C'est l'unité des enquêtes qui mène de tels examens au hasard.

### *Intervenants internes soupçonnant des recours abusifs et infractions par des intervenants externes*

Les intervenants internes qui soupçonnent que des recours abusifs ou infractions ont été commis par des intervenants externes doivent en aviser leur gestionnaire immédiatement. Après l'examen des faits, si le gestionnaire soupçonne raisonnablement que des recours abusifs ou infractions ont lieu, ont eu lieu ou sont susceptibles d'avoir lieu, il en informe l'unité des enquêtes.

# PRÉVENTION DES RECOURS ABUSIFS ET DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES EN LA MATIÈRE

### *Intervenants externes soupçonnant des recours abusifs et infractions*

Nous encourageons les intervenants externes, y compris les travailleurs, les employeurs, les fournisseurs de soins de santé et les membres du grand public qui soupçonnent que des recours abusifs et infractions au régime d'indemnisation sont commis à signaler leurs préoccupations ainsi que tout autre renseignement disponible à la CSTIT.

Tous les renseignements concernant les recours abusifs ou infractions soupçonnés que reçoit la CSTIT sont conservés par l'unité des enquêtes. Les renseignements sont acceptés sous tout format fourni par l'intervenant, y compris les communications téléphoniques, les messages électroniques ou les conversations en personne. L'unité des enquêtes accepte les renseignements anonymes concernant les recours abusifs et infractions soupçonnés.

Tous les cas de recours abusifs et d'infractions soupçonnés font l'objet d'une enquête menée par la CSTIT en vue de déterminer la crédibilité des renseignements fournis.

## Déroulement des enquêtes concernant les cas de recours abusifs et d'infractions soupçonnés par des intervenants externes

L'unité des enquêtes coordonne et mène des enquêtes, rassemblant les renseignements relatifs aux cas de recours abusifs et d'infractions présumés.

L'unité des enquêtes peut recourir à des techniques comme, les examens de dossiers et de documents, les entrevues et la surveillance. Elle peut, au besoin, retenir les services d'un enquêteur externe pour participer aux enquêtes.

## Mesures faisant suite aux résultats d'enquêtes sur des intervenants externes

### *Processus administratif*

Une fois les enquêtes terminées, l'unité des enquêtes en communique les résultats à la division concernée de la CSTIT. La division concernée détermine s'il est nécessaire ou non d'engager des recours administratifs, comme le recouvrement de sommes d'argent au moyen des recours financiers énumérés dans les Lois, ou par l'application de sanctions administratives s'il y a lieu.

### *Processus relatif aux recours criminels*

Si l'unité des enquêtes soupçonne une infraction aux Lois sur l'indemnisation des travailleurs ou une fraude en vertu du Code criminel, en fonction des renseignements

appris durant l'enquête, elle transférera le dossier d'enquête à l'avocat général de la CSTIT afin de déterminer s'il est raisonnable de lancer des poursuites ou si une autre mesure est requise. Si un cas de fraude est soupçonné, l'avocat général peut envoyer le dossier d'enquête à la Gendarmerie royale du Canada.

## Conservation des dossiers des intervenants externes

L'unité des enquêtes conserve les dossiers d'enquête. Tout dossier d'enquête complet restera sous la garde et le contrôle de cette unité. Les exemplaires originaux des documents résultant d'un dossier d'enquête doivent être retournés à l'unité des enquêtes.

Les résultats des enquêtes et toute mesure subséquente par la CSTIT sont consignés dans les dossiers d'enquête.

Si des renseignements recueillis dans le cadre d'une enquête sont utilisés comme éléments de preuve pour des décisions de la CSTIT (p. ex. droit à une indemnité ou déclaration de la masse salariale de l'employeur), ils doivent être inclus dans le dossier d'indemnisation ou celui de l'employeur, en fonction de leur pertinence.

Tous les renseignements rassemblés pendant les enquêtes de la CSTIT sont assujettis aux Lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

## Détection des cas de recours abusifs et d'infractions soupçonnés à l'interne

Les intervenants internes qui soupçonnent un collègue, un gestionnaire, un gestionnaire principal ou un membre du Conseil de gouvernance de recours abusif ou d'infraction au régime d'indemnisation des travailleurs sont invités à signaler tout renseignement qu'ils possèdent à leur superviseur immédiat. Cependant, si l'intervenant interne qui soupçonne des personnes de recours abusif ou d'infraction ne se sent pas à l'aise de le signaler à son superviseur immédiat, il peut en informer n'importe quel membre de l'équipe de direction de la CSTIT ou le vérificateur interne. Le président est informé de tous les cas de recours abusifs ou d'infractions soupçonnés signalés aux membres de l'équipe de direction, sauf s'il fait l'objet de soupçons.

Si le président est lui-même soupçonné de recours abusif ou d'infraction, un membre de l'équipe de direction de la CSTIT ou le vérificateur interne le signale au secrétaire général, qui en informe le président du Conseil de gouvernance.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# PRÉVENTION DES RECOURS ABUSIFS ET DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES EN LA MATIÈRE

## Enquêtes spéciales

Des enquêtes spéciales ont lieu lorsqu'un intervenant interne est soupçonné de recours abusif ou d'infraction. Un délégué sélectionné par le président mène une enquête spéciale et en fait rapport au président. Les enquêteurs externes peuvent fournir un soutien au besoin.

Si le président est lui-même soupçonné de recours abusif ou d'une infraction, le président du Conseil de gouvernance doit choisir un délégué pour mener une enquête spéciale, lequel relèvera directement de lui.

## Mesures faisant suite aux résultats d'enquêtes spéciales

Une fois l'enquête spéciale terminée, le délégué avise le président de tout résultat obtenu. Lorsque le président fait lui-même l'objet de l'enquête, le délégué en avise le président du Conseil de gouvernance. Advenant la confirmation de recours abusifs ou d'infractions, le président ou le président du Conseil de gouvernance doit déterminer s'il est nécessaire d'engager des recours administratifs, notamment le congédiement et le lancement de poursuites.

## Confidentialité

La confidentialité des renseignements de tous les employés de la CSTIT est maintenue dans les cas de recours abusifs et d'infractions soupçonnés.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| Loi sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest | Articles 91, 93, 141, 142, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159 et 161<br>Paragraphe 164(2) |
| Loi sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut | Articles 91, 93, 141, 142, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159 et 161<br>Paragraphe 164(2) |
| Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée des Territoires du Nord-Ouest | En entier |
| Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée du Nunavut | En entier |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# PRÉVENTION DES RECOURS ABUSIFS ET DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES EN LA MATIÈRE

| | |
|---|---|
| Loi sur la gestion des finances publiques des Territoires du Nord-Ouest | Loi sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut : articles 103; 104; 105; 106 |
| Loi sur la gestion des finances publiques du Nunavut | Articles 103, 104, 105 et 106 |
| Code de conduite | En entier |
| Code criminel du Canada | En entier |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 01.01 | Classification des industries |
| Politique 01.02 | Reclassification des industries |
| Politique 02.08 | Programme Safe Advantage |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 04.01 | Paiement de l'indemnité |
| Politique 07.01 | Accès aux renseignements du dossier d'indemnisation |
| Politique 07.02 | Accès aux renseignements du dossier de l'employeur |
| Politique 10.03 | Approvisionnement |
| Politique 11.02 | Déclaration d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 10.04 (3 juin 2013) | Prévention des recours abusifs et des infractions et enquêtes en la matière |
| Politique 10.04 (5 mars 2013) | Prévention des recours abusifs et des infractions et enquêtes en la matière |
| Politique 10.04 (28 mai 2009) | Investigating Abuses and Offences |
| Politique 10.04 (8 févr. 2005) | Investigating an Alleged Offence |

_____

Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

**STRATÉGIE DE FINANCEMENT**

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* (*Lois*) des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, le conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) doit assurer la bonne intendance du Fonds de protection des travailleurs (Fonds). Pour assurer la stabilité financière du Fonds et répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs, le conseil de gouvernance doit maintenir un équilibre adéquat entre l'actif et le passif. La présente politique décrit la stratégie de financement de la CSTIT en vue de garantir sa sécurité et sa stabilité financières à long terme ainsi que celles du Fonds.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Coefficient de capitalisation : | Rapport entre l'actif total et le passif total |
| Fonds de protection des travailleurs : | Un seul fonds, lequel est indivisible en ce qui a trait au paiement des indemnités et au calcul de l'actif et du passif<br>(Paragraphe 67(2) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Taux de cotisation : | Compensation financière versée par l'employeur pour couvrir les coûts administratifs de la CSTIT, le coût des indemnités aux travailleurs blessés ou à leurs personnes à charge, ainsi que le paiement des rentes, de l'aide médicale et de la réadaptation |
| Taux de cotisation provisoire : | Taux que les employeurs devraient payer s'il y avait un taux homogène pour tous les employeurs, et taux que la CSTIT utilise comme point de départ lorsqu'elle établit les taux individuels des sous-catégories pour assurer la viabilité financière du Fonds de protection des travailleurs |

## POLITIQUE

### Généralités

La stratégie de financement de la CSTIT vise à maintenir un équilibre entre l'offre de services d'indemnisation de qualité aux travailleurs blessés et le maintien de taux de

cotisation stables et abordables pour les employeurs. L'objectif à long terme de la CSTIT est de demeurer entièrement financée et de maintenir un coefficient de capitalisation cible de 125 %, lequel comprend un fonds de réserve.

## Établissement du taux de cotisation provisoire

La CSTIT, en collaboration avec un actuaire externe, examine les sous-composants du niveau de revenu cible requis afin d'établir le taux de cotisation provisoire cible. Les sous-composants sont :

1. les coûts des incidents à venir, c'est-à-dire les paiements des prestations à vie relatives aux blessures anticipées pour l'année – cette évaluation se fonde sur l'analyse actuarielle des expériences antérieures et peut comprendre un ensemble de coûts attendus qui englobe habituellement les coûts réels.
2. les coûts d'exploitation non liés aux demandes d'indemnisation, c'est-à-dire les dépenses d'exploitation anticipées de la CSTIT qui n'ont pas de lien avec la gestion des demandes;
3. la contribution requise à la réserve, c'est-à-dire la contribution à la réserve de la CSTIT qui change en fonction des niveaux actuels.

Chaque année, en collaboration avec l'actuaire externe, la CSTIT détermine les coûts attendus des nouvelles demandes d'indemnisation et des dépenses d'exploitation non liées aux demandes en fonction de la meilleure estimation afin d'établir le taux de cotisation provisoire de façon à couvrir suffisamment ces coûts et dépenses. Le conseil de gouvernance approuve et fixe le taux de cotisation provisoire, qui guide l'actuaire externe dans le calcul annuel des taux de cotisation réels pour chaque sous-catégorie d'employeurs ou groupe de taux de cotisation des employeurs.

Si on s'attend à ce que les coûts associés aux nouvelles demandes d'indemnisation ou aux dépenses d'exploitation non liées aux demandes soient supérieurs ou inférieurs à ceux prévus, la CSTIT a le pouvoir discrétionnaire d'apporter des modifications au taux de cotisation provisoire avant que son niveau de financement se situe hors de la fourchette de 105 à 135 %.

### *Réserves*

Les réserves protègent la CSTIT contre l'incertitude et garantissent le maintien efficace de son niveau de capitalisation. Chaque réserve joue un rôle précis et comprend la portion de l'actif de la CSTIT qui dépasse le montant requis pour financer entièrement son passif. Les réserves de la CSTIT comprennent :

- une réserve en cas de catastrophe, qui atténue l'incidence possible d'une catastrophe éventuelle sur le coefficient de capitalisation de la CSTIT;

- une réserve de fonctionnement, qui atténue l'incidence des changements défavorables en ce qui concerne le coût des demandes et les placements;
- une réserve de remplacement des immobilisations, qui fournit à la CSTIT du financement à long terme pour les besoins émergents.

Les fonds de réserve constituent un élément important de la stratégie de financement de la CSTIT. Les facteurs qui exercent une incidence sur la stratégie de financement de la CSTIT et rendent nécessaires les réserves de financement comprennent, sans s'y limiter :

- l'absence d'une assurance contre les catastrophes externes;
- la fluctuation possible d'une année à l'autre du nombre et de la gravité des blessures et des maladies liées au travail, et du nombre de décès;
- la volatilité possible d'une année à l'autre des revenus de placement;
- la proportion élevée des employeurs qui exercent temporairement des activités aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut;
- l'importance des ressources naturelles dans l'économie nordique, qui peut exercer une influence sur l'actif de la CSTIT en raison de la demande mondiale.

L'objectif de la réserve en cas de catastrophe est établi à 5 % du passif total. Des fonds en provenance de la réserve de fonctionnement peuvent y être transférés pour combler un manque. De tels transferts ne peuvent laisser la réserve de fonctionnement dans une position déficitaire, c'est-à-dire en dessous de 5 % du passif total. Dans l'éventualité où la réserve en cas de catastrophe chuterait en deçà de 4 % du passif total, une majoration forfaitaire s'échelonnant sur 15 ans serait appliquée aux taux de cotisation des employeurs en vue de rétablir la réserve en cas de catastrophe au niveau visé de 5 % du passif total.

L'objectif de la réserve de fonctionnement est établi à 20 % du passif total. La CSTIT adopte l'une des mesures ci-dessous lorsque le coefficient de capitalisation (à l'exception de la réserve en cas de catastrophe qui est plafonnée à 5 %) diminue jusqu'aux niveaux suivants :

- En deçà de 105 % – une majoration forfaitaire s'échelonnant sur 15 ans en vue de rétablir la réserve de fonctionnement au niveau visé de 20 % du passif total;
- En deçà de 95 % – une majoration forfaitaire s'échelonnant sur 10 ans en vue de rétablir la réserve de fonctionnement au niveau visé de 20 % du passif total.

La seule exception aux mesures de recouvrement par majoration forfaitaire décrites ci-dessus se produirait si le coefficient de capitalisation de la CSTIT chutait en deçà de 95 % pendant la période de recouvrement de 15 ans amorcée au moment où la réserve a atteint un niveau de 105 %. Dans ces circonstances, un recouvrement forfaitaire s'échelonnant sur 10 ans est mis en œuvre.

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ

## STRATÉGIE DE FINANCEMENT

Dans l'éventualité où le coefficient de capitalisation de la CSTIT (à l'exception de la réserve en cas de catastrophe qui est plafonnée à 5 %) dépassait les 135 % pendant deux années consécutives, un rajustement ponctuel serait effectué par le conseil de gouvernance pour le ramener à ce pourcentage. Ce rajustement ponctuel est limité à un maximum de 100 % des revenus annuels provenant des cotisations pour la deuxième année consécutive.

La réserve de remplacement des immobilisations est financée annuellement par une allocation budgétaire forfaitaire approuvée par le conseil de gouvernance.

### Placements

La stratégie de placement est décrite dans la politique 10.02, Politique de placement.

## CADRE LÉGAL

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest : | Articles 67(2); 67(3); 67(4); 83(2) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut : | Articles 67(2); 67(3); 67(4); 83(2) |

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 00.04 | Maximum annuel de rémunération assurable |
| Politique 02.01 | Cotisations des employeurs |
| Politique 10.02 | Politique de placement |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 10.05 (4 mars 2014) | Stratégie de financement |
| Politique 10.05 (14 sept. 2011) | Stratégie de financement |

_____

Président du conseil

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DÉCLARATION D'UNE BLESSURE, D'UNE MALADIE OU D'UN DÉCÈS

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les travailleurs, employeurs et fournisseurs de soins de santé doivent déclarer à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) toute blessure survenue et toute maladie contractée au travail. La présente politique énonce les responsabilités de chaque partie en ce qui a trait à la déclaration d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès en vue de garantir le traitement rapide et efficace de toute demande d'indemnisation.

## DÉFINITIONS

| | |
|---|---|
| Aide médicale : | L'aide médicale comprend :<br>a) les médicaments, dispositifs médicaux, soins médicaux, soins dentaires, chirurgies, soins psychiatriques, traitements psychologiques, soins de réadaptation physique et autres services de santé fournis par un fournisseur de soins de santé ou un établissement de soins de santé;<br>b) le transport d'un travailleur blessé ou malade pour lui permettre de recevoir de l'aide médicale;<br>c) les autres traitements visant à favoriser la convalescence d'un travailleur blessé ou malade, ou à atténuer les effets de son incapacité ou de sa déficience.<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Blessure : | Préjudice ou dommage physique ou psychologique. L'exposition à des substances étrangères ou contagieuses pouvant entraîner une réaction immédiate ou différée est considérée comme une blessure. |
| Demandeur : | Personne demandant une indemnité.<br>(Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Employeur : | « Pour l'application de la présente loi, sont |

considérées comme des employeurs :

a) la personne ou l'entité qui emploie une ou plusieurs personnes aux termes d'un contrat de louage de services;
b) toute personne ou entité à qui incombent les obligations de l'employeur, selon ce qui a été établi par la Commission. »

(Paragraphe 8(1) et alinéa 8(1.1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*)

| | |
|---|---|
| Fournisseur de soins de santé : | Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Incapacité : | État d'un travailleur dont les aptitudes physiques, fonctionnelles, mentales ou psychologiques sont réduites temporairement en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie, qui engendre une perte de capacité de gain (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Maladie : | Altération de la santé physique ou mentale. (Définition tirée du paragraphe 1(1) des Lois sur l'indemnisation des travailleurs) |
| Médecin : | Personne légalement habilitée à exercer la médecine là où elle l'exerce (Paragraphe 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*) |
| Premiers soins : | Aide immédiate fournie en cas de blessure, jusqu'à ce que de l'aide médicale ait été |

obtenue

Travailleur :

« Pour l'application de la présente loi, sont considérés comme des travailleurs :

a) quiconque conclut un contrat de louage de services ou travaille aux termes d'un tel contrat;
b) quiconque, sans être lié par un contrat de louage de services :
   i. effectue un travail de formation ou d'essai préalable à son embauche par un employeur;
   ii. participe aux opérations d'un service de sauvetage et de recherches, d'un service ambulancier ou d'un service de lutte contre les incendies, ou suit une formation pratique dans l'un de ces domaines;
   iii. participe temporairement à la mise en œuvre de mesures relatives aux situations d'urgence ou aux sinistres en vertu de la Loi sur les mesures civiles d'urgence (au Nunavut, la Loi sur les mesures d'urgence);
c) l'étudiant qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense une école;
d) le patient qui participe à une formation en milieu de travail ou à un programme semblable que dispense un établissement de soins de santé;
e) quiconque est détenu dans un centre correctionnel en vertu de la Loi sur les services correctionnels et travaille hors du centre dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur;
f) quiconque qui est désigné par la Commission comme étant un travailleur suivant l'article 6;
g) quiconque est réputé travailleur par les règlements. »

(Paragraphe 4(1) et alinéa 4(1.1) des *Lois sur*

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DÉCLARATION D'UNE BLESSURE, D'UNE MALADIE OU D'UN DÉCÈS

*l'indemnisation des travailleurs*)

## POLITIQUE

### Généralités

La CSTIT peut exiger en tout temps qu'un demandeur, un employeur, un fournisseur de soins de santé ou une personne à charge lui fournisse les renseignements nécessaires à l'étude d'une demande d'indemnisation.

Trois rapports doivent être remis pour permettre l'étude efficace d'une demande d'indemnisation :

- Le *Rapport de blessure du travailleur*;
- Le *Rapport de l'employeur sur un incident*;
- Le *Premier rapport médical*.

Ces rapports permettent de déterminer si l'objet de la demande est indemnisable, et, le cas échéant, de vérifier le revenu du travailleur aux fins du calcul de l'indemnité et de la durée de l'indemnisation.

Dans le cas d'un décès, le formulaire *Rapport de blessure du travailleur* n'est pas requis.

### Travailleurs

Nous conseillons à chaque travailleur qui subit une blessure corporelle ou qui contracte une maladie du fait et au cours de son emploi de consulter immédiatement un médecin, au besoin. Le travailleur est tenu d'informer le fournisseur de soins de santé qu'il a été blessé au travail.

Un travailleur subissant l'une des situations suivantes du fait et au cours de l'emploi doit en aviser son employeur et la CSTIT dès que possible :

- une blessure corporelle ou une maladie;
- une exposition à des substances toxiques, nocives ou dangereuses qui pourraient causer une blessure, une maladie ou un décès dans l'avenir.

Le travailleur doit soumettre le *Rapport de blessure du travailleur* à la CSTIT pour toutes les blessures et expositions à des substances qui répondent aux critères suivants :

- le travailleur a reçu, ou aurait dû recevoir, une aide médicale pour une blessure liée au travail;
- en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail, le travailleur n'est pas en mesure de retourner au travail le jour suivant celui où il s'est blessé ou a contracté une maladie;

- le travailleur n'est pas ou prétend ne pas être en mesure de réintégrer ses fonctions habituelles en raison d'une blessure, et ce, lors de n'importe quel jour ouvrable suivant celui où il s'est blessé (une partie ou la totalité de ce jour);
- le travailleur a perdu connaissance au cours de l'emploi;
- le travailleur a été exposé à des substances toxiques, nocives ou dangereuses qui pourraient causer une blessure, une maladie ou un décès dans l'avenir.

Le travailleur n'est pas tenu de soumettre le *Rapport de blessure du travailleur* s'il doit seulement recevoir les premiers soins, sans une aide médicale. S'il doit toutefois recevoir ultérieurement une aide médicale pour une blessure ou une maladie qui ne nécessitait pas le *Rapport de blessure du travailleur* au départ, il sera alors tenu de soumettre ledit formulaire à la CSTIT, conformément aux lignes directrices établies dans cette politique.

La CSTIT peut retenir les paiements d'indemnité de travailleurs qui n'ont pas soumis le *Rapport de blessure du travailleur* ou qui ne respectent pas d'autres exigences de la CSTIT en matière de déclaration. Les travailleurs qui se conforment ultérieurement aux exigences de la CSTIT pourront alors être indemnisés.

Un travailleur doit soumettre son rapport dans l'année suivant le jour où la blessure liée au travail s'est produite ou celui où le diagnostic de maladie liée au travail a été établi. La CSTIT peut accepter les demandes d'indemnisation soumises après cette échéance si un motif valable justifie le retard. Si une demande d'indemnisation est présentée plus d'un an après la date à laquelle a eu lieu la blessure, la maladie ou le décès du travailleur, le demandeur doit soumettre une lettre détaillée expliquant la raison du retard de la demande. La CSTIT peut accepter une exception à la limite d'une année si elle estime que le retard est justifié. Si elle détermine que le travailleur avait un motif valable de déposer en retard le rapport sur la blessure au travail, sa demande pourra être considérée pour en juger l'admissibilité.

## Employeurs

Les employeurs doivent soumettre à la CSTIT un *Rapport de l'employeur sur un incident* dans un délai de trois jours ouvrables après avoir appris ou eu raison de croire que :

- un travailleur a reçu, ou aurait dû recevoir, une aide médicale pour une blessure liée au travail;
- en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès lié au travail, le travailleur n'est pas en mesure de retourner au travail le jour où a eu lieu la blessure, la maladie ou le décès;
- un travailleur n'est pas, ou prétend ne pas être, en mesure de réintégrer ses fonctions habituelles en raison d'une blessure lors de n'importe quel jour ouvrable suivant le jour où est survenue la blessure;
- un travailleur a perdu connaissance au cours de l'emploi;

- un travailleur a été exposé à des substances toxiques, nocives ou dangereuses qui pourraient causer une blessure, une maladie ou un décès dans l'avenir;
- la CSTIT demande à ce que l'employeur lui soumette un *Rapport de l'employeur sur un incident*.

Les employeurs ne sont pas tenus de soumettre le *Rapport de l'employeur sur un incident* si un travailleur doit seulement recevoir les premiers soins, sans aide médicale. Dans de tels cas, un employeur pourrait toujours devoir soumettre le *Rapport de l'employeur sur un incident* conformément aux exigences en matière de déclaration énoncées dans les *Lois sur la sécurité* et la partie 2, Production de rapports, du Règlement sur la santé et la sécurité au travail des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

Dans l'éventualité où la blessure du travailleur s'avère mortelle, l'employeur devra soumettre le *Rapport de l'employeur sur une blessure fatale*, en plus du *Rapport de blessure sur un incident*.

Les employeurs doivent conserver la documentation relative à toutes les blessures et expositions pendant une période de trois ans, et ce, qu'une aide médicale ait été reçue ou non. Les employeurs sont tenus de présenter ces documents à la CSTIT si elle le leur demande.

### *Pénalité en cas d'omission de déclaration*

Un employeur qui omet de présenter à la CSTIT le *Rapport de l'employeur sur incident* rempli ou tout autre document requis dans les trois jours est passible des amendes suivantes :

- 250 $ à la première ou deuxième omission dans une période de 12 mois;
- 500 $ à la troisième ou quatrième omission dans une période de 12 mois;
- 1 000 $ à la cinquième omission ou plus dans une période de 12 mois.

Aux fins de l'évaluation des pénalités, une période de 12 mois ne correspond pas à une année civile, mais à la période débutant dès la première omission de déclaration.

De plus, des pénalités pourront être imposées si la CSTIT demande des renseignements et que l'employeur ne les fournit pas dans les trois jours.

Le gestionnaire des Services des réclamations peut décider de ne pas imposer de pénalité si l'employeur se conforme à l'exigence de la CSTIT et lui fournit une justification écrite de l'omission de présenter les renseignements dans les délais prévus.

## Fournisseurs de soins de santé

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DÉCLARATION D'UNE BLESSURE, D'UNE MALADIE OU D'UN DÉCÈS

Un fournisseur de soins de santé doit soumettre des rapports médicaux à la CSTIT dans un délai de trois jours après avoir rencontré, examiné ou soigné un travailleur ayant subi une blessure, ayant contracté une maladie ou étant décédé. Lorsqu'un fournisseur de soins de santé est un employé d'un établissement de soins de santé, il incombe à celui-ci de soumettre les rapports médicaux et les pénalités évaluées.

### *Pénalité en cas d'omission de déclaration*

Un fournisseur de soins de santé qui omet de présenter les renseignements requis par la CSTIT dans un délai de trois jours est passible d'une amende de 250 $.

Le montant que prévoit la CSTIT pour la production de rapports médicaux ou d'autres documents et renseignements requis peut être réduit si ceux-ci ne lui parviennent pas dans un délai de trois jours après la demande.

Le gestionnaire des Services des réclamations peut décider de ne pas imposer de pénalité si le fournisseur de soins de santé se conforme à l'exigence de la CSTIT et lui fournit une justification écrite de l'omission de présenter les renseignements dans les délais prévus.

## Personnes à charge de travailleurs décédés

Si un travailleur perd la vie, la CSTIT n'exige pas que son parent le plus proche soumette le *Rapport de blessure du travailleur*. La CSTIT avisera les personnes connues qu'elles peuvent avoir droit à une pension conformément à la politique 06.01, Droit à une pension.

## CADRE JURIDIQUE

| | |
|---|---|
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest | Articles 17, 18, 19, 20, 25 et 30<br>Paragraphes 141(1), 141(2), 141(5), 141(6) et 141(7) |
| *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut | Articles 17, 18, 19, 20, 25 et 30<br>Paragraphes 141(1), 141(2), 141(5), 141(6) et 141(7) |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest | Articles 17, 19 et 21; |
| Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut | Articles 17, 19 et 21 |
| Règlement général sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest | Article 3 |

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

# DÉCLARATION D'UNE BLESSURE, D'UNE MALADIE OU D'UN DÉCÈS

Règlement général sur la sécurité du Nunavut — Article 3

## DOCUMENTS CONNEXES

| | |
|---|---|
| Politique 03.02 | Droit à l'indemnisation |
| Politique 03.03 | Du fait et au cours de l'emploi |
| Politique 06.01 | Droit à une pension |
| Politique 10.04 | Prévention des recours abusifs et des infractions et enquêtes en la matière |

## HISTORIQUE

| | |
|---|---|
| Politique 11.02 (14 septembre 2017) | Déclaration d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès |
| Politique 11.02 (12 juin 2014) | Déclaration d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès |
| Politique 11.02 (5 mars 2013) | Déclaration d'une blessure |
| Politique 11.02 (28 mai 2009) | Déclaration d'une blessure |
| Politique 11.02 (31 mars 2008) | Déclaration d'une blessure |
| Politique 11.02 (8 févr. 2005) | Déclaration d'un accident |
| Politique 11.02 (4 août 1999) | Déclaration d'un accident |
| Politique 11.02 (1er avril 1999) | Déclaration d'un accident |
| Politique 11.02 (1er janv. 2001) | Déclaration d'un accident |
| Politique 20-01-22 (22 janv. 1994) | Rapport de l'employeur sur un incident |

_____
Président du Conseil de gouvernance

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪ ᓇᓪᓕᐅᒃᑯᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᑦ

**DÉCLARATION D'UNE BLESSURE, D'UNE MALADIE OU D'UN DÉCÈS**

# Exigences en matière de déclaration

## Travailleur

Obtention de soins médicaux pour une blessure

Dépôt du *Rapport de blessure du travailleur* dans l'année suivant la blessure ou le diagnostic

Exception accordée à la limite d'une année sous réserve d'une justification par écrit d'un motif valable

**Dans l'éventualité d'un décès**

La CSTIT avisera les personnes à charge de leur admissibilité possible à une indemnisation

## Employeur

Dépôt du *Rapport de l'employeur sur un incident* dans les trois jours ouvrables

Remise d'une copie du *Rapport de l'employeur sur un incident* au travailleur

**Dans l'éventualité d'un décès**

Dépôt du *Rapport de l'employeur sur une blessure fatale*, en plus du *Rapport de l'employeur sur un incident*

## Fournisseur de soins de santé

Dépôt des rapports médicaux à la CSTIT dans les trois jours suivant la prestation de soins au travailleur blessé

Envoi de données médicales sur le travailleur à la CSTIT, sur demande