

Chapitre : Demandes d'indemnisation

Fondement législatif : Articles 77, 86 et 93

Énoncé de prévention

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

Objet

La présente politique explique les principes établis pour définir la survenance par le fait et à l'occasion de l'emploi dans le système d'indemnisation.

Définitions

À l'occasion de l'emploi : Existence d'un lien entre la blessure et l'emploi (moment où survient la blessure, lieu, tâches, obligations et attentes).

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

Inconduite grave et volontaire : Acte délibéré et intentionnel de la travailleuse ou du travailleur démontrant du mépris pour la sécurité ou les blessures que son comportement est raisonnablement susceptible de causer, comportement considéré comme ayant été adopté en vue d'obtenir une indemnisation.

Intoxication : État d'ivresse ou toxicomanie (drogues ou médicaments).

Par le fait de l'emploi : Existence d'un lien de causalité entre les conditions de travail et la blessure.

Retrait de la travailleuse ou du travailleur de l'emploi : Non-respect marqué des obligations professionnelles ou des tâches à accomplir pour des raisons personnelles ou une inconduite grave et volontaire.

Énoncé de politique

1. Généralités

Les personnes qui se blessent au travail ou les survivantes et survivants des personnes qui décèdent par le fait de leur emploi ont droit à une indemnisation, à moins que la blessure soit attribuable à une conduite délibérée visant l'obtention d'une indemnisation.

La blessure ou le décès de la travailleuse ou du travailleur qui survient par le fait de l'emploi est présumé être survenu à l'occasion de l'emploi, sauf preuve du contraire, et vice-versa.

La demande d'indemnisation doit satisfaire aux critères suivants :

- a) La personne blessée est une travailleuse ou un travailleur au sens de la *Loi*.
- b) La personne s'est blessée au travail.

2. Blessure liée au travail

Une blessure liée au travail est une blessure ou un décès survenant par le fait et à l'occasion de l'emploi qui est attribuable à l'un ou l'autre des éléments suivants :

- a) Événement fortuit de cause physique ou naturelle;
- b) Acte volontaire et intentionnel qui n'est pas celui de la travailleuse ou du travailleur;
- c) Incapacité;
- d) Maladie professionnelle.

Sont exclus de cette définition :

- e) le stress mental;
- f) les blessures résultant de toute décision de l'employeur concernant l'emploi, y compris la modification du travail à exécuter ou des conditions de travail, ou la promotion, le transfert, la rétrogradation, la mise à pied, la prise de mesures disciplinaires, la suspension ou le congédiement.

2.1 Survenance par le fait de l'emploi

La notion de survenance par le fait de l'emploi renvoie généralement à la cause de la blessure ou du décès. Une blessure survient par le fait de l'emploi lorsqu'il existe un lien de causalité entre elle et les conditions de travail. Ce lien peut être direct ou indirect. Une blessure ne survient pas par le fait de l'emploi si elle est causée par un danger auquel la travailleuse ou le travailleur aurait été exposé en dehors du travail.

Pour déterminer si une blessure est survenue par le fait de l'emploi, la Commission se pose chaque fois les questions suivantes :

- a) La blessure découle-t-elle d'une activité au profit de l'employeur?
- b) La blessure découle-t-elle d'un travail effectué à la demande de l'employeur?
- c) La blessure est-elle attribuable à l'utilisation d'équipement ou de matériel fourni par l'employeur?
- d) La blessure est-elle attribuable à l'employeur ou à une ou un collègue?
- e) L'activité était-elle admise ou interdite sur le lieu de travail?

2.2 Survenance à l'occasion de l'emploi

Dans la notion de survenance à l'occasion de l'emploi, on cherche généralement à savoir si la blessure ou le décès est survenu à un moment, à un endroit et durant une activité cadrant directement ou accessoirement, de façon raisonnable, avec les obligations et attentes liées à l'emploi.

On considère qu'une travailleuse ou un travailleur est en poste du moment où elle ou il arrive sur le lieu de travail pour commencer son quart jusqu'à ce qu'elle ou il parte. Une personne n'est pas considérée en poste pendant qu'elle se rend au travail et retourne à la maison.

L'annexe A contient des exemples de survenance à l'occasion de l'emploi (liste non exhaustive).

3. Retrait de la travailleuse ou du travailleur de l'emploi

Les travailleuses et travailleurs n'ont pas droit à une indemnisation si elles et ils se comportent de façon à se faire retirer de leur emploi. Voici quelques exemples de comportements de ce type :

- a) Activités de nature exclusivement personnelle;
- b) Actes criminels;
- c) Intoxication ayant joué un rôle majeur dans l'incident (consommation d'alcool ou de drogues interdite ou non tolérée par l'employeur);
- d) Blessure auto-infligée;
- e) Bagarre (lorsque la travailleuse ou le travailleur en est à l'origine ou si elle n'a rien à voir avec le travail);
- f) Bousculades.

Cependant, une blessure n'est pas exclue de la notion de survenance par le fait et à l'occasion de l'emploi du seul motif que des facteurs extrinsèques y sont liés. Souvent, la blessure découle, par exemple, d'une inattention occasionnée par des nausées, d'une dépression, d'un manque de sommeil et de divers autres facteurs, mais peut tout de même donner droit à une indemnisation.

4. Présomption

La présomption de lien avec l'emploi existe dès la présentation d'une demande d'indemnisation. Après la soumission des rapports initiaux, la ou le décisionnaire examine et évalue la demande. Pendant ce processus, elle ou il peut juger nécessaire de pousser l'enquête, surtout s'il n'est pas certain que la blessure soit liée au travail.

Lorsque les décisionnaires demandent de l'information, ce n'est pas pour recueillir des éléments de preuve pour ou contre la travailleuse ou le travailleur. Il s'agit plutôt d'un exercice impartial et diligent visant à établir les faits pertinents et à obtenir tous les renseignements nécessaires.

4.1 Situations où la présomption de lien à l'emploi s'applique

Les demandes des travailleuses et travailleurs ayant potentiellement droit à une indemnisation doivent être traitées le plus rapidement possible, ce qui nécessite de déterminer en premier lieu si la blessure est survenue par le fait et à l'occasion de l'emploi. La blessure doit remplir les deux critères, selon la prépondérance des probabilités.

Il est cependant parfois impossible d'obtenir une preuve suffisante pour déterminer si la blessure satisfait aux deux critères.

Dans ce cas, lorsqu'une blessure ou un décès survient par le fait de l'emploi, on présume que c'est à l'occasion de l'emploi, jusqu'à preuve du contraire, et vice-versa.

Cette présomption garantit l'indemnisation lorsque la situation ne répond qu'à un seul critère (survenance par le fait ou à l'occasion de l'emploi) et que la preuve n'est pas suffisante pour se prononcer sur le second critère.

Par exemple, si une personne est trouvée inconsciente et ensanglantée au travail et qu'il n'y a pas de témoin de la scène, il est clair, dans ce cas, qu'elle était en poste, comme elle se trouvait sur son lieu de travail. Cependant, rien ne permet d'établir la cause de la chute et de la blessure, donc de déterminer si cette situation est survenue par le fait de l'emploi. On présumera alors qu'elle satisfait au critère, et la blessure sera jugée liée au travail.

La présomption de lien à l'emploi ne s'applique pas si la preuve est insuffisante pour prendre une décision sur les deux critères.

4.2 Situations où la présomption de lien à l'emploi ne s'applique pas

Si la preuve est suffisante pour se prononcer sur les deux critères, la présomption de lien à l'emploi ne s'applique pas.

Même chose s'il y a des éléments de preuve contradictoires. La ou le décisionnaire n'a pas à trouver une autre cause à la blessure, justifiée par une preuve plus probante, pour prendre cette décision.

Cela signifie parfois qu'une demande d'indemnisation acceptée selon la présomption de lien à l'emploi pourrait être rejetée parce que de nouveaux éléments de preuve démontrent l'absence de lien.

Si la ou le décisionnaire détermine, d'après la preuve, que la blessure n'est pas liée à l'emploi, la travailleuse ou le travailleur peut toujours fournir plus d'information, qui sera appréciée au même titre que tous les autres éléments de preuve.

5. Maladies contagieuses

Pour obtenir une indemnisation en cas de maladie contagieuse, il doit exister un risque inhérent de contracter la maladie en raison de la nature de l'emploi et un lien de causalité important. Ce risque doit :

- a) être nettement supérieur à l'exposition ordinaire du grand public;

- b) viser une maladie à laquelle le grand public est rarement exposé.

Les travailleuses et travailleurs n'ont pas droit à une indemnisation simplement parce qu'elles et ils ont contracté une maladie au travail.

Par exemple, une demande d'indemnisation pour méningite présentée par un fournisseur de soins de santé ayant traité un patient atteint de cette maladie pourrait être acceptée, parce que la nature de l'emploi s'accompagne d'un risque de contracter la maladie. En revanche, une telle demande soumise par une travailleuse ou un travailleur serait rejetée dans le cas d'une épidémie de méningite dans la collectivité; il s'agirait ici d'un problème de santé publique.

Historique

- EN-01 – Arising Out of and In The Course of Employment (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)
- EN-01 – Arising Out of and In The Course of Employment (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et abrogée le 1^{er} juillet 2018)
- EN-01 – Arising Out of and In The Course of Employment (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} juillet 2009)
- CL-42 – Arising Out of and In The Course of Employment (entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2007 et abrogée le 1^{er} juillet 2008)
- CL-42 – Arising Out of and In The Course of Employment (entrée en vigueur le 17 novembre 1993)
- CL-06 – Out of and In The Course of Employment – Buildings (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993)
- CL-07 – Out of and In The Course of Employment – Parking Lots and Lunch Areas (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993)
- CL-27 – Accidents Arising Out of Travel (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993)
- CL-29 – Use of Facilities and Equipment Provided by the Employer – Captive Worker (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993)
- CL-04 – Claims Involving Alcohol and Drugs (abrogée le 16 décembre 2005)

ANNEXE A

SURVENANCE À L'OCCASION DE L'EMPLOI

Lieux de travail temporaires

On considère que les blessures ou maladies survenues sur un lieu de travail temporaire sont survenues dans les locaux de l'employeur lorsque la travailleuse ou le travailleur était tenu de s'y trouver à la demande de l'employeur, selon ses conditions d'emploi.

Lieux partagés

Il arrive que l'employeur partage des locaux avec d'autres employeurs, par exemple dans des immeubles de bureaux ou des centres commerciaux. Lorsque l'employeur loue, loue à bail ou possède des bureaux ou locaux dans un centre commercial, il est entendu qu'il existe un droit de passage dans les ascenseurs, escaliers communs, halls et stationnements. Ces lieux partagés peuvent être considérés comme faisant partie des locaux de l'employeur.

Télétravail

Pour les incidents s'étant produits en situation de télétravail permanent ou temporaire, on considère qu'ils sont survenus à l'occasion de l'emploi si le télétravail était autorisé par l'employeur et que l'incident s'est produit dans le cadre de l'exécution des fonctions et durant les heures auxquelles la personne doit normalement être en poste.

Pauses-repas et périodes de repos

On considère que les travailleuses et travailleurs, y compris celles et ceux sur des chantiers de construction et d'autres lieux de travail similaires, sont en poste pendant les pauses-repas, les périodes de repos et les autres périodes semblables. On ne peut considérer qu'une blessure est survenue par le fait et à l'occasion de l'emploi si la personne a décidé de quitter le lieu de travail pour aller manger ou faire des courses personnelles.

Déplacement professionnel

On considère qu'une blessure est survenue à l'occasion de l'emploi lorsque le déplacement est effectué à la demande de l'employeur, dans le cadre des fonctions professionnelles prévues ou attendues.

Seuls les déplacements effectués selon l'itinéraire le plus direct sont admissibles. La travailleuse ou le travailleur n'est plus en poste lorsqu'elle ou il fait un détour pour raisons personnelles, mais le redevient lorsqu'elle ou il poursuit le déplacement professionnel. On considère que les travailleuses et travailleurs sont en poste pendant les pauses, y compris les pauses-repas, prises pendant le déplacement, comme celles-ci s'inscrivent dans le cours de l'emploi.

On considère que les travailleuses et travailleurs devant se rendre à différents lieux de

travail (installatrices et installateurs, travailleuses et travailleurs à la pièce, préposées et préposés aux soins à domicile, etc.) sont en poste du moment où elles et ils quittent la maison jusqu'à ce qu'elles et ils y reviennent, si ces déplacements font partie intégrante de leurs fonctions professionnelles.

Comme il a été dit, on ne considère généralement pas que la personne est en poste pendant ses déplacements pour se rendre au travail et retourner à la maison, peu importe à qui appartient le véhicule.

Il y a exception à cette règle générale dans les situations suivantes :

- a) Le véhicule est conduit par (ou pour le compte de) l'employeur.

Par exemple, les travailleuses et travailleurs sont en poste lorsqu'elles et ils se rendent au travail dans un autobus fourni ou conduit par l'employeur. La couverture s'applique à partir du moment où elles et ils montent à bord.

- b) Une employée ou un employé de bureau doit se déplacer pour assister à une réunion professionnelle.

Déplacement de plus de 24 heures

On considère que les travailleuses et travailleurs devant passer la nuit ailleurs qu'à la maison sont en poste, sauf lorsqu'elles et ils participent à des activités de bien-être, de divertissement ou de loisirs.

Établissements résidentiels

On considère que les travailleuses et travailleurs hébergés dans un établissement résidentiel sont en poste si elles et ils :

- a) doivent se trouver sur les lieux en raison de leurs conditions d'emploi;
- b) peuvent être hébergés sur place en l'absence d'autres solutions raisonnables, parce que leur lieu de travail est trop isolé.

Par exemple, si une travailleuse ou un travailleur se brûle la main en cuisinant, on considère que la blessure est survenue à l'occasion de l'emploi. En revanche, si une travailleuse ou un travailleur s'enivre et conduit un VTT sur un sentier escarpé à la noirceur, on considère qu'elle ou il n'est plus en poste, car il s'agit d'une conduite grave et volontaire.

De façon générale, lorsqu'une travailleuse ou un travailleur paie pour habiter un endroit fourni par l'employeur, on parle d'une relation propriétaire-locataire et on considère que la personne n'est pas en poste si un incident survient sur les lieux.

Intervention en cas d'urgence de nature professionnelle

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur doit se rendre de façon inattendue au travail en raison d'une urgence (incendie, inondation, vol ou autre événement hors du commun), on considère que la personne est en poste à partir du moment où elle quitte sa résidence jusqu'à ce qu'elle y revienne, à moins qu'elle ne retourne pas immédiatement chez elle ou à son lieu de travail habituel.

Stationnements et chemins privés

On considère que les travailleuses et travailleurs sont sur le lieu de travail lorsqu'elles et ils se trouvent :

- a) dans un stationnement lié ou adjacent au lieu de travail qui appartient, est exploité ou est loué par l'employeur;
- b) dans un stationnement isolé ou sur une terre publique située entre le stationnement isolé et le lieu de travail, à condition que l'employeur leur ait permis de se garer à cet endroit;
- c) sur un chemin privé constituant le seul point d'accès au lieu de travail. On les considère en poste à partir du moment où elles et ils empruntent le chemin privé, à moins qu'elles et ils ne fassent un détour pour raisons personnelles ou se trouvent sur le chemin pour des raisons non professionnelles (ex. montrer leur lieu de travail à un ami).

Bien-être et activités sportives

On considère que les travailleuses et travailleurs sont en poste lorsqu'elles et ils participent à des activités de bien-être ou sportives sur le lieu de travail, mais pas si ces activités se déroulent en dehors du lieu de travail, même si les frais sont assumés par l'employeur au titre d'un programme de bien-être. Il y a exception lorsque les travailleuses et travailleurs sont tenus par l'employeur de participer à l'activité et que celle-ci se déroule dans un lieu choisi ou approuvé par l'employeur (ex. retraite de groupe pour renforcer l'esprit d'équipe s'accompagnant d'activités physiques).