

Chapitre : Prestations

Fondement législatif : Articles 102 et 103

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 décrit comment la Commission détermine si une travailleuse ou un travailleur a retrouvé sa capacité de gain et peut ne plus avoir droit à des prestations pour perte de gains.

Définitions

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

Degré maximal de rétablissement : Meilleur état que peut atteindre la travailleuse blessée ou le travailleur blessé (état stable peu susceptible de s'améliorer de manière significative).

Motif valable : Terme juridique désignant les raisons légitimes d'un employeur pour renvoyer une travailleuse ou un travailleur. Liste non exhaustive de motifs valables : vol, fraude, malhonnêteté, agression ou harcèlement de collègues, manquement aux obligations, inconduite volontaire grave ou chronique, conflit d'intérêts (en particulier s'il cause une perte pour l'employeur), violation grave ou récurrente des règles ou pratiques de l'employeur, agissements contraires à la culture organisationnelle graves ou récurrents, absentéisme ou retards chroniques, travail insatisfaisant ou défaut d'effectuer les tâches prévues dans le contrat de travail.

Prestations de la Sécurité de la vieillesse : Prestations prévues à la partie 1 de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, L.R.C. (1985), ch. O-9.

Prestations pour perte de gains : Prestations versées en application de l'article 102 de la *Loi* à une personne blessée pour compenser une perte de capacité de gain résultant d'une blessure liée au travail.

Énoncé de politique

1. Généralités

Lorsqu'une personne subit une perte de capacité de gain en raison d'une blessure liée au travail, la Commission lui verse des prestations pour perte de gains, conformément à la politique 3.1, Prestations pour perte de gains.

Ces prestations sont payables jusqu'à ce que l'une des deux situations suivantes survienne :

- a) la fin de la perte de capacité de gain;
- b) la travailleuse ou le travailleur atteint l'âge où elle ou il peut demander les prestations prévues à la partie 1 de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (Canada).

Malgré les alinéas a) et b), si au moment de la blessure la travailleuse ou le travailleur a l'âge indiqué à l'alinéa b) moins quatre ans, la Commission peut lui verser des prestations pour perte de gains pendant au plus 48 mois à partir de la date de la blessure.

2. Circonstances pouvant mettre fin aux prestations pour perte de gains

La Commission détermine quand la travailleuse ou le travailleur n'a plus de perte de capacité de gain et n'a plus droit aux prestations associées.

Peuvent entraîner la suspension, l'annulation ou la fin des prestations pour perte de gains les situations suivantes :

- a) La guérison de la blessure.

La Commission détermine que la personne blessée est remise et a retrouvé sa capacité de gain, qu'elle soit retournée au travail ou non.

- b) Le retour au travail.

La travailleuse ou le travailleur a repris le travail; selon la Commission, elle ou il a retrouvé sa capacité de gain.

- c) L'absence de perte de capacité de gain.

La travailleuse ou le travailleur a atteint le degré maximal de rétablissement, et la Commission détermine qu'elle ou il a retrouvé sa capacité de gain d'avant la blessure liée au travail, conformément à la politique 4.17, Détermination d'un emploi convenable et de la capacité de gain.

d) Le droit à des prestations selon la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*.

La travailleuse ou le travailleur atteint l'âge où elle ou il peut demander les prestations prévues à la partie 1 de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (Canada).

Cependant, il se peut qu'elle ou il ait toujours droit à des prestations pour perte de gains si, à la date de la blessure, elle ou il peut demander les prestations prévues à la partie 1 de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (Canada). Dans ce cas, la Commission peut lui verser des prestations pour perte de gains pendant au plus 48 mois suivant la blessure.

Par exemple, si l'âge d'admissibilité aux prestations de la Sécurité de la vieillesse est de 65 ans, toute personne de 61 ans ou plus peut avoir droit à des prestations pour perte de gains pendant 48 mois (ou moins).

e) Le départ à la retraite.

La Commission détermine que la travailleuse ou le travailleur a volontairement pris sa retraite, à la lumière des éléments de preuve et selon la prépondérance des probabilités.

f) La détention.

La travailleuse ou le travailleur entre en détention dans un établissement correctionnel, mais la Commission peut lui verser les prestations pour perte de gains qui auraient autrement été payables pour cette période à sa conjointe ou son conjoint ou à une personne à charge, selon ce qu'elle juge acceptable.

g) Le décès de la travailleuse ou du travailleur.

Bien que les prestations pour perte de gains prennent fin au décès de la travailleuse ou du travailleur, d'autres indemnisations peuvent être payables à sa conjointe ou son conjoint, ou à ses personnes à charge, si le décès est lié au travail.

h) La commission d'une fraude.

La Commission détermine que la travailleuse ou le travailleur a obtenu des prestations en fournissant de l'information fausse ou trompeuse et peut exiger que la travailleuse ou le travailleur lui rembourse les prestations.

i) Le manquement à l'obligation d'atténuation ou de collaboration.



Fin des prestations pour perte de gains

La Commission détermine que la travailleuse ou le travailleur n'a pas atténué sa blessure ou sa perte de capacité de gain de façon conforme à la *Loi*. De même, les prestations pour perte de gains peuvent prendre fin si la Commission détermine que la travailleuse ou le travailleur n'a pas collaboré à son retour au travail.

j) Une démission ou un départ volontaire du marché du travail.

La Commission détermine que la travailleuse ou le travailleur a démissionné de son emploi. Pour établir ce fait, elle s'appuie sur les éléments de preuve confirmant que selon la prépondérance des probabilités, la travailleuse ou le travailleur a démissionné ou volontairement quitté le marché du travail.

Pour déterminer si les prestations pour perte de gains devraient prendre fin, la Commission fait enquête afin d'établir si, par cette démission, la travailleuse ou le travailleur ou encore l'employeur manque à son obligation de collaborer au retour au travail, ou si la travailleuse ou le travailleur manque à son obligation d'atténuation des pertes.

La Commission tient aussi compte de la cause principale de la perte de gains, soit la démission ou la blessure liée au travail. Si la cause principale est la démission, la Commission peut mettre fin aux prestations pour perte de gains.

Si la Commission détermine que ces situations sont également probables, elle accorde le bénéfice du doute à la travailleuse ou au travailleur.

k) Une suspension ou un renvoi pour motif valable.

Si les éléments de preuve appuient, selon la prépondérance des probabilités, cette conclusion, la Commission détermine que la travailleuse ou le travailleur a fait l'objet d'une suspension ou d'un renvoi pour motif valable.

Pour établir si les prestations pour perte de gains doivent être arrêtées, la Commission fait enquête pour déterminer si le renvoi ou la suspension constitue, de la part de la travailleuse ou du travailleur ou encore de l'employeur, un manque de collaboration en vue du retour au travail, ou si la travailleuse ou le travailleur a manqué à son obligation d'atténuation. Si la Commission conclut que la travailleuse ou le travailleur n'a pas collaboré ou atténué sa perte, elle peut mettre fin aux prestations pour perte de gains.

La Commission tiendra aussi compte de la cause principale de la perte de gains, soit le renvoi ou la suspension, soit la blessure liée au travail. Par exemple, elle vérifiera si les éléments de preuve montrent, selon la prépondérance des probabilités, que le renvoi ou la suspension aurait eu lieu même s'il n'y avait pas eu de blessure. Si c'est le cas, la Commission peut mettre fin aux prestations pour perte de gains. Sinon, les éléments de preuve montrent-ils, selon la prépondérance des probabilités, que le renvoi ou la suspension résulte de la blessure? Si c'est le cas, la Commission peut maintenir les prestations pour perte de gains et pénaliser l'employeur.

Fin des prestations pour perte de gains

Si la Commission détermine que ces situations sont également probables, elle accorde le bénéfice du doute à la travailleuse ou au travailleur.

l) Un renvoi pendant la période probatoire.

La Commission conclut, en fonction des éléments de preuve et selon la prépondérance des probabilités, que la travailleuse ou le travailleur a fait l'objet d'un renvoi pendant sa période probatoire.

Pour déterminer si les prestations pour perte de gains devraient prendre fin, la Commission fait enquête afin d'établir si la travailleuse ou le travailleur et l'employeur ont collaboré en vue du retour au travail ou si la travailleuse ou le travailleur a atténué sa perte de capacité de gain. Si la Commission conclut que la travailleuse ou le travailleur n'a pas collaboré ou atténué sa perte, elle peut mettre fin aux prestations pour perte de gains. Si elle conclut que l'employeur n'a pas collaboré, elle peut maintenir les prestations pour perte de gains et pénaliser l'employeur.

La Commission tiendra aussi compte de la cause principale de la perte de capacité de gain, soit le renvoi pendant la période probatoire ou la blessure liée au travail. Par exemple, elle vérifiera si les éléments de preuve montrent, selon la prépondérance des probabilités, que le renvoi aurait eu lieu même s'il n'y avait pas eu de blessure. Si c'est le cas, la Commission peut mettre fin aux prestations pour perte de gains. Sinon, les éléments de preuve montrent-ils, selon la prépondérance des probabilités, que le renvoi résulte de la blessure? Si c'est le cas, la Commission peut maintenir les prestations pour perte de gains et pénaliser l'employeur.

Si la Commission détermine que ces situations sont également probables, elle accorde le bénéfice du doute à la travailleuse ou au travailleur.

3. Circonstances permettant le maintien des prestations pour perte de gains

Les prestations pour perte de gains peuvent être maintenues dans les circonstances suivantes, à condition que la travailleuse ou le travailleur continue d'atténuer sa perte de gains et que sa perte de capacité de gain résulte de la blessure liée au travail.

3.1 Renvoi ou suspension sans motif valable

S'il y a renvoi ou suspension sans motif valable et si la travailleuse ou le travailleur a une perte de capacité de gain en raison de la blessure liée au travail et qu'elle ou il fait tout ce qui est raisonnablement en son pouvoir pour atténuer cette perte, la Commission peut maintenir les prestations pour perte de gains. La Commission fera aussi enquête pour déterminer si la travailleuse ou le travailleur ou l'employeur a omis de collaborer au retour au travail. Si l'employeur n'a pas collaboré, des mesures de mise en application pourraient être prises.

3.2 Mise à pied de la travailleuse ou du travailleur ou fin prévue de son contrat

Si la travailleuse ou le travailleur fait l'objet d'une mise à pied ou si son contrat de travail se termine comme prévu, mais qu'elle ou il vit toujours une perte de capacité de gain en raison d'une blessure liée au travail et fait tout ce qui est raisonnablement en son pouvoir pour atténuer cette perte, la Commission peut maintenir les prestations pour perte de gains, en tenant compte de ses habitudes de travail.

Si la travailleuse ou le travailleur est aux études, que son emploi d'été est terminé et qu'elle ou il recommence ses cours, la Commission peut maintenir les prestations pour perte de gains après la fin de l'emploi d'été, à moins que la travailleuse ou le travailleur soit capable, sur le plan fonctionnel, d'occuper un des emplois disponibles pendant ses études.

Historique

EL-06 – End of Loss of Earnings Benefits (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

EL-06 – End of Loss of Earnings Benefits (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} janvier 2016)

EL-06 – End of Loss of Earnings Benefits (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)

CL-45 – Loss of Earnings for a Worker age 63 or Over (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993 et abrogée le 1^{er} juillet 2008)