

**Chapitre : Généralités et administration**

**Fondement législatif : Article 89**

*Énoncé de prévention*

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

---

**Objet**

La présente politique traite de l'obligation de l'employeur d'aviser la Commission par écrit des blessures.

---

**Définitions**

Blessure liée au travail : Blessure ou décès survenant par le fait et à l'occasion de l'emploi 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.

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

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

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

---

## Énoncé de politique

### 1. Généralités

L'employeur doit donner en la forme qu'exige la Commission, avis écrit à la Commission de toute blessure liée au travail, ou de toute possibilité d'une telle blessure, qui est portée à sa connaissance dans les trois jours après avoir reçu les renseignements pertinents, et :

- a) décrire les circonstances qui ont donné lieu à la blessure en cause, notamment l'heure, la date, le lieu et la nature de la blessure;
- b) envoyer une copie de l'avis à la travailleuse ou au travailleur.

Il doit également fournir à la Commission, dans un délai raisonnable, tout autre renseignement qu'elle demande concernant la blessure liée au travail.

L'avis fournit à la Commission les renseignements importants dont elle a besoin pour évaluer une demande et prendre une décision avec efficacité et efficience. L'employeur doit donner un tel avis même s'il n'est pas certain que la blessure est liée au travail. Les retards dans la soumission des avis prolongent les délais de traitement des demandes et nuisent au processus de retour au travail rapide et sécuritaire. Ils peuvent également occasionner des difficultés financières pour la personne blessée en raison des retards possibles dans le versement des indemnités.

La *Loi* donne à la Commission le pouvoir d'imposer des sanctions administratives aux employeurs qui omettent de donner avis dans les délais prescrits, ou de les poursuivre.

## 2. Avis de blessure

Les employeurs sont tenus d'aviser par écrit la Commission de toute blessure liée au travail, ou de toute possibilité d'une telle blessure, qui est portée à leur connaissance dans les trois jours après avoir reçu l'information à ce sujet. Cette information peut provenir de différentes sources :

- a) Travailleuse ou travailleur blessé;
- b) Superviseuse ou superviseur, collègue ou témoin;
- c) Commission;
- d) Médecin ou autre fournisseur de soins de santé.

Le formulaire requis peut être rempli en ligne ou transmis par télécopieur, par courriel, par la poste ou en personne.

## 3. Possibilité de blessure liée au travail

Dans de nombreux cas, le lien de cause à effet entre le travail et la blessure est clair, et le signalement va de soi. Dans d'autres situations, il n'est pas toujours évident de savoir s'il y a blessure ou si la blessure est liée au travail.

Dans les exemples qui suivent, on ne sait pas d'emblée si la personne est blessée, ou si la blessure est liée au travail. Comme il se peut que ce soit le cas, l'employeur doit aviser la Commission.

*Lundi matin, Steve appelle son employeur pour lui dire qu'il est malade. Le mardi, il se présente au travail avec un billet du médecin, qui indique qu'il s'est blessé au dos au travail, le vendredi précédent. Personne n'a vu ce qui s'est passé et Steve n'a rien dit sur le coup, mais il affirme s'être blessé au travail.*

*Samantha a souvent les yeux qui piquent et qui larmoient, ainsi que des éruptions cutanées. Elle soumet une demande indiquant qu'elle est allergique à quelque chose au travail.*

*Leonard et Darryl déchargent des matériaux de construction d'une camionnette en vue de construire un platelage. Darryl perd connaissance et est immédiatement conduit à l'hôpital. On craint qu'il ait fait une crise cardiaque.*

Pour déterminer si une blessure est liée au travail et si la personne blessée a droit à une indemnisation, la Commission évalue les preuves présentées par l'employeur, la travailleuse ou le travailleur, le fournisseur de soins de santé et d'autres parties prenantes. Afin d'accélérer la prise de décision, il est donc important que l'employeur donne avis de la blessure dans les délais prescrits, même s'il n'est pas certain que la blessure soit liée au travail.

#### 4. Déclaration immédiate des incidents et des blessures graves

Les employeurs et entrepreneurs principaux sont aussi tenus de déclarer immédiatement à la Commission les heure, date et lieu, et la nature de tout incident ou blessure grave et de tout décès.

L'article 57 de la *Loi* fournit de plus amples renseignements sur ce qu'est un incident ou une blessure grave.

#### 5. Omission de donner avis d'une blessure

La Commission peut imposer des sanctions administratives aux employeurs qui omettent de l'aviser par écrit, dans les trois jours après avoir reçu les renseignements pertinents, d'une blessure liée au travail, ou de la possibilité d'une telle blessure.

Le montant de la sanction administrative initiale est de 100 \$, puis augmente de 25 \$ chaque jour de retard, jusqu'à concurrence de 500 \$. Même si la travailleuse ou le travailleur ne soumet pas de demande d'indemnisation, l'employeur est tenu de donner avis de la blessure aux termes de la *Loi*.

Si l'employeur omet de donner avis d'une blessure liée au travail, ou de la possibilité d'une telle blessure, dans les trois jours après avoir reçu l'information à ce sujet, la Commission peut enquêter et facturer les coûts de l'enquête à l'employeur.

Elle peut enquêter pour vérifier si :

- a) l'employeur s'est doté d'un processus de signalement;
- b) le signalement des blessures est encouragé au travail;

- c) le personnel de supervision reçoit une formation sur les exigences de signalement;
- d) les parties prenantes du milieu de travail connaissent leurs responsabilités relativement au signalement et à la documentation des blessures;
- e) il y a d'autres problèmes connexes, selon elle.

---

## Historique

EA-15 – Sanctions imposées aux employeurs en cas de défaut de communication d'une lésion liée au travail dans les délais requis (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2022)

EN-03 – Employer Penalty for Failure to Provide Timely Notice of a Work-related Injury (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2017)

CL-36 – Employer Penalty for Failure to Provide Notice of a Work-related Disability (entrée en vigueur le 2 janvier 1993, modifiée le 5 avril 2005 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2008)