



AMENDES ET SANCTIONS

Les travailleurs et les employeurs blessés ont diverses obligations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. Le respect de ces obligations permet d'assurer le fonctionnement efficace du régime d'indemnisation. En cas d'infractions, la *Loi* prévoit des amendes et des sanctions.

Différence entre une amende et une sanction

Les amendes imposées par un tribunal font suite à une ordonnance délivrée à un travailleur ou à un employeur après une poursuite judiciaire.

Les sanctions ne résultent pas d'une action en justice. La WCB peut, sans y être obligée, imposer une sanction administrative pour un défaut de conformité à certaines dispositions de la *Loi*.

Combien l'employeur doit-il payer en cas d'infraction?

Le tribunal peut imposer à un employeur une amende allant jusqu'à 50 000 \$. Pour certaines infractions, le tribunal peut aussi imposer une peine d'emprisonnement d'une durée allant jusqu'à six mois.

Et le travailleur?

Le tribunal peut imposer à un travailleur une amende allant jusqu'à 5 000 \$. Pour certaines infractions, le tribunal peut aussi imposer une peine d'emprisonnement d'une durée allant jusqu'à six mois.

Qui décide de l'amende ou de la sanction à imposer?

La WCB décide si l'affaire relève du tribunal ou s'il faut infliger une sanction administrative. Les affaires très graves ou extrêmes peuvent être renvoyées devant les tribunaux.

Exemples de situations où une sanction pourrait être imposée

Si un employeur empêche un travailleur de faire une réclamation à la WCB ou le décourage de le faire, ou s'il punit un travailleur qui a fait une réclamation, l'employeur peut être pénalisé.

Si un travailleur est incapable de terminer son quart de travail en raison d'une blessure en milieu de travail, et si la demande d'indemnisation est acceptée par la WCB, l'employeur doit lui payer la journée, sous peine de sanction.



Si un travailleur blessé n'informe pas la WCB de son retour au travail, il pourrait faire l'objet d'une sanction.

Un employeur qui ne respecte pas l'obligation de réemploi pourrait faire l'objet d'une sanction.

Un résumé des sanctions administratives, y compris les montants respectifs, est joint.

Peut-on en appeler d'une sanction?

Les travailleurs ou les employeurs peuvent en appeler à deux niveaux s'ils sont d'avis être injustement pénalisés. La première étape consiste à présenter par écrit au décideur initial les circonstances ayant conduit à l'imposition de la sanction et les raisons pour lesquelles la sanction le travailleur ou l'employeur considère la sanction comme étant injuste. Si l'appelant n'obtient pas satisfaction relativement à la décision rendue, il peut présenter une demande d'examen au premier niveau, ce qui correspond au Bureau des révisions, Comité des cotisations ou le vice-président des Réclamations et des Services corporatifs, le cas échéant. La lettre signalant la sanction va nommer le réviseur pour la décision. Si la sanction touche une demande d'indemnisation faite auprès de la WCB, l'appel devrait être adressé au Bureau de révision. Si l'appel touche les primes ou d'autres questions liées à la cotisation, il doit être adressé au Comité des cotisations.

Si le travailleur ou l'employeur n'obtient pas satisfaction de la part du Bureau de révision ou du Comité des cotisations, il peut s'adresser à la Commission d'appel indépendante, qui constitue le second et dernier niveau pour en appeler.

Pour vous renseigner sur les amendes et les sanctions

Si vos questions portent sur les réclamations à la WCB, veuillez téléphoner à le département des services de conformité de la WCB au 204-888-8081 ou sans frais au 1-844-888-8081 ou encore en ligne à Compliance@wcb.mb.ca.



**Aperçu des sanctions administratives imposées par
la Workers Compensation Board of Manitoba**

Obligation en vertu de la Loi sur les accidents du travail	Amende pour chaque infraction ou faute d'obligation
L'employeur est tenu de déclarer dans les cinq jours ouvrables suivant le moment qu'il en prend connaissance un incident de travailleur blessé au travail.	500 \$
L'employeur ne doit pas décourager un travailleur de produire une demande d'indemnisation devant la WCB.	4 000 \$ première infraction sur une période de cinq ans 5 000 \$ deuxième infraction sur une période de cinq ans 6 000 \$ troisième infraction et infractions subséquentes sur une période de cinq ans
Les employeurs ne peuvent prendre des mesures discriminatoires envers un travailleur, ni menacer de le faire.	4 000 \$ première infraction sur une période de cinq ans 5 000 \$ deuxième infraction sur une période de cinq ans 6 000 \$ troisième infraction et infractions subséquentes sur une période de cinq ans
Si une demande d'indemnisation est acceptée par la WCB, l'employeur doit payer au travailleur sa journée de travail même si ce dernier aurait été incapable de terminer son quart de travail le jour de l'incident.	225 \$
L'employeur doit informer la WCB du retour d'un travailleur au travail.	225 \$ ou 10 % de la somme versée en trop à titre de prestations d'assurance-salaire (selon le plus élevé des deux montants)



Obligation en vertu de la Loi sur les accidents du travail	Amende pour chaque infraction ou faute d'obligation
Le travailleur doit informer la WCB de son retour au travail suite à une absence due à une blessure en lieu de travail.	225 \$ ou 10 % de la somme versée en trop à titre de prestations d'assurance-salaire (selon le plus élevé des deux montants)
L'employeur doit publier un avis dans un endroit bien en vue.	500 \$ première infraction sur une période de cinq ans 2 500 \$ deuxième infraction sur une période de cinq ans 5 000 \$ troisième infraction et infractions subséquentes sur une période de cinq ans
L'employeur ne doit soustraire aucune somme de la rémunération du travailleur pour couvrir les primes du régime d'indemnisation.	225 \$
L'employeur et le travailleur doivent respecter toutes les dispositions réglementaires de la WCB.	225 \$ si aucun autre montant est spécifié.
L'employeur doit de temps en temps informer la WCB au sujet de la rémunération estimative des travailleurs, du registre des salaires, de la nature du travail, etc.	5 % ou 10 % de la cotisation, jusqu'à concurrence de 5 000 \$, selon l'infraction**
L'employeur doit de temps en temps fournir à la WCB des données sur la rémunération des travailleurs en vue de l'établissement de la cotisation, données que la WCB pourrait vérifier.	15 % de la différence, jusqu'à concurrence de 5 000 \$, entre la cotisation versée par l'employeur et la cotisation établie par le vérificateur**



Obligation en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail</i>	Amende pour chaque infraction ou faute d'obligation
<p>Les employeurs sont obligés de présenter des documents ou des livres en réponse à un avis qui leur est signifié par la WCB.</p>	<p>500 \$ première infraction sur une période de cinq ans</p> <p>2 500 \$ deuxième infraction sur une période de cinq ans</p> <p>5 000 \$ troisième infraction et infractions subséquentes sur une période de cinq ans</p>
<p>L'entrepreneur qui fait appel à des soustraitants ou à d'autres particuliers doit veiller à ce que le soustraitant ou le particulier ait informé la WCB de tout renseignement requis et ait payé les primes de cotisation.</p> <p>NOTA : Le système de demande d'attestation (<i>Clearance Request</i>) de la WCB permet de vérifier si l'état de la souscription du soustraitant est en règle. Pour consulter le registre, rendez-vous à l'adresse www.wcb.mb.ca et cliquer sur <i>Clearances</i> sous <i>Online Services</i>.</p>	<p>225 \$</p>



Obligation en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail</i>	Amende pour chaque infraction ou faute d'obligation
<p>L'employeur de 25 travailleurs ou plus, à temps plein ou permanents à temps partiel, doit réembaucher un travailleur qui était à son service une durée continue de 12 mois avant l'incident ayant causé la blessure ou la maladie.</p>	<p>Première infraction : 5 000 \$ ou la rémunération moyenne nette payée par l'employeur pour les trois mois précédant le sinistre (le plus élevé de ces deux chiffres)</p> <p>Deuxième infraction dans les cinq dernières années : 10 000 \$ ou la rémunération moyenne nette payée par l'employeur pour les six mois précédant le sinistre (le plus élevé de ces deux chiffres)</p> <p>Troisième infraction et toute autre infraction subséquente dans les cinq dernières années : la rémunération moyenne nette payée par l'employeur pour l'année précédant le sinistre</p> <p>L'amende ne dépassera pas la rémunération moyenne payée par l'employeur pour l'année précédant le sinistre.</p>

La présente publication est fournie à titre d'information générale. Elle ne devrait pas être invoquée en tant que conseil juridique. Pour des renseignements plus précis, veuillez consulter la *Loi sur les accidents du travail et les Règlements et les Politiques de la WCB*. Ces documents sont disponibles en ligne, à l'adresse Web de la WCB : www.wcb.mb.ca.