

Politique 22.20 de la WCB, Conformité et mise en application Directives administratives

Ces directives reviennent plus en détail sur le processus de mise en application. Elles expliquent les éléments suivants :

- A. Les pouvoirs conférés aux inspecteurs en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* (la Loi).
- B. Les attentes de la WCB quant au comportement de ses inspecteurs.
- C. Les infractions pour lesquelles des moyens de défense existent.
- D. Ce que l'on entend par « changements de circonstances importants ».
- E. L'établissement d'une sanction administrative appropriée.
- F. Le processus relatif à l'affichage des sanctions administratives sur le site Web de la WCB.

A. POUVOIRS D'ENQUÊTE ET D'INSPECTION

La Commission des accidents du travail (la WCB) est autorisée à rendre obligatoire la production de renseignements, de registres et de documents aux fins de mise en application de la Loi. Elle peut également pénétrer dans les locaux des employeurs et d'autres tiers afin de procéder à des inspections.

Les inspecteurs sont des employés de la WCB qui procèdent aux inspections, aux enquêtes et aux vérifications en matière de conformité. Les inspecteurs doivent porter la carte d'identité que la WCB leur a fournie, et doivent la présenter à leur arrivée sur les lieux.

Un inspecteur est habilité à procéder à une quelconque inspection ou à demander la production de documents dans la mesure requise pour vérifier la conformité à la Loi et à ses règlements.

Cela comprend de vérifier des renseignements d'ores et déjà fournis à la WCB, de calculer le montant de la masse salariale d'un employeur, d'établir l'identité d'un employeur, et de déterminer si une industrie ou un individu est visé par la Loi.

Les inspecteurs sont également habilités à inspecter le lieu où un accident s'est produit, à interviewer les témoins, et à inspecter un lieu de travail en ce qui a trait au retour au travail rapide et sécuritaire.

Les inspecteurs peuvent pénétrer dans tout lieu où l'inspecteur a des motifs raisonnables de croire que des dossiers ou des biens ayant un rapport avec la mise en exécution de la Loi sont conservés. Cela exclut les habitations privées, sauf si le propriétaire ou l'occupant y consent, ou que la WCB obtient un mandat l'autorisant à pénétrer dans l'habitation.

La personne responsable des lieux est tenue d'apporter son concours à l'inspecteur. ce qui comprend de lui donner accès aux dossiers et aux biens dont l'inspecteur a besoin. Cela comprend en outre de fournir à l'inspecteur des renseignements supplémentaires, tels que des renseignements personnels et des renseignements médicaux personnels que l'inspecteur peut valablement exiger aux fins de l'inspection.

Les inspecteurs sont autorisés à faire des copies de dossiers in situ ou à retirer, afin d'en faire des photocopies, des dossiers qui seront restitués le plus rapidement possible.

Le fait de gêner, de faire obstacle ou d'interférer avec un inspecteur menant une inspection constitue une infraction. Un tel agissement contrevient en outre aux dispositions de la Loi, et peut entraîner une sanction administrative.

Aux fins de gestion et de mise en application de la Loi, la WCB peut en outre donner par écrit l'ordre aux employeurs et aux tiers de lui fournir les dossiers en leurs possessions ou dont ils ont le contrôle.

Une ordonnance écrite de fournir des dossiers doit préciser le nom de la personne à laquelle elle est destinée, le nom de la personne concernée par les dossiers (si elle diffère), une description des dossiers demandés, et le format dans lequel ils doivent être mis à disposition.

L'omission de fournir des dossiers en réponse à un ordre de les fournir constitue une infraction à la Loi. Contrevenir ainsi aux dispositions de la Loi peut en outre entraîner une sanction administrative.

B. COMPORTEMENT DES INSPECTEURS

Les inspecteurs doivent :

- mener des enquêtes de manière équitable et impartiale;
- respecter les principes de justice naturelle;
- veiller à ce que l'intégrité des enquêtes ne soit pas compromise par une influence extérieure;
- se récuser d'une enquête en cas de conflit d'intérêts apparent;
- respecter les politiques de la WCB, les principes et les pratiques en matière de droits de la personne, ainsi que les législations;
- restreindre la portée de l'enquête aux enjeux soulevés par la plainte, comme stipulé dans le plan d'enquête;
- préserver la confidentialité de tous les renseignements reçus;
- conserver l'ensemble des dossiers et tenir à jour une liste de la documentation.

C. LES INFRACTIONS POUR LESQUELLES DES MOYENS DE DÉFENSE EXISTENT

Comme stipulé dans la Politique 22.20, *Conformité et mise en application*, la WCB collecte et apprécie les preuves afin d'établir si une personne faisant l'objet d'une enquête a enfreint la Loi. La norme de preuve employée par la WCB pour établir qu'une infraction a ou n'a pas eu lieu correspond à la norme de prépondérance des probabilités.

La Politique 22.20, *Processus décisionnel*, présente de plus amples directives relatives aux concepts clés et aux principes juridiques sur lesquels la WCB s'appuie pour rendre ses décisions, et comprend des directives sur le fardeau de la preuve et la norme de preuve.

Pour la plupart des infractions à la Loi et à ses règlements, si la WCB est satisfaite, sur la foi des preuves qu'elle a recueillies, que l'individu faisant l'objet d'une enquête se soit rendu coupable de l'acte prohibé ou de l'omission, la WCB conclura qu'une infraction a été commise.

Dans certains cas, il faut toutefois davantage de preuves. Pour certaines infractions, même quand les preuves sont suffisantes pour conclure qu'un individu faisant l'objet d'une enquête s'est rendu coupable de l'acte d'omission interdit, la WCB conclura qu'il n'a pas enfreint la Loi quand les éléments de preuve établissent également, selon la prépondérance des probabilités, qu'il :

- a pris toutes les mesures raisonnables pour éviter de se rendre coupable de l'infraction; ou
- avait des motifs raisonnables de croire en un ensemble erroné de faits qui, s'ils étaient avérés, n'auraient pas fait de l'acte une infraction.

Les infractions pour lesquelles ces moyens de défense existent :

- les fausses déclarations affectant le droit d'un individu à une indemnisation ou l'évaluation d'un employeur, ou les fausses déclarations faites pour obtenir le paiement de biens et services (alinéa 109.7(1)(a) de la Loi);
- le fait de ne pas informer la WCB d'un changement important de circonstances affectant le droit d'un travailleur à une indemnisation (alinéa 109.7(1)(b) de la Loi);
- les interdictions de suppression d'une réclamation et de mesure discriminatoire (sous-alinéa 109.7(1)(d)(viii) de la Loi);
- la violation d'obligations en matière de réembauche (sous-alinéa 109.7(1)(d)(x) de la Loi);
- le fait de ne pas détruire de documents (sous-alinéa 109.7(1)(d)(xvii) de la Loi).

La preuve que l'individu faisant l'objet d'une enquête a pris toutes les mesures raisonnables pour éviter de se rendre coupable de l'infraction ou qu'il avait des raisons raisonnables de croire un ensemble de faits erronés provient le plus souvent de l'individu en question, mais peut également provenir d'autres sources.

D. QU'EST-CE QU'UN CHANGEMENT IMPORTANT DE CIRCONSTANCES?

Les travailleurs et les employeurs sont tenus d'informer la WCB d'un changement important de circonstances affectant le droit d'un travailleur à une indemnisation. Cette information doit être fournie à la WCB dans les 10 jours suivant le changement. Le fait de ne pas informer la WCB d'un changement important de circonstances dans les délais impartis constitue une infraction pouvant s'assortir d'une sanction administrative.

L'expression « changement important de circonstances » n'est pas définie aux termes de la Loi. Dans le cadre de cette infraction, cela signifie que tout changement qui serait raisonnablement compris comme affectant le droit d'un travailleur à des indemnités et services en vertu de la Loi. Les changements que les travailleurs et les employeurs sont tenus de signaler à la WCB comprennent :

- les changements au niveau de la santé ou de l'état des soins de santé du travailleur en raison de la blessure survenue en milieu de travail;
- les changements au niveau des revenus ou du salaire d'un travailleur;
- les changements de la situation relative à l'emploi du travailleur (p. ex., les changements au niveau des fonctions du poste ou des heures de travail à la suite de la blessure survenue en milieu de travail, à la cessation d'emploi, au départ à la retraite, etc.);
- la possibilité relative à, ou la collaboration en matière de soins de santé ou d'activités de retour au travail.

E. ÉTABLIR UNE SANCTION ADMINISTRATIVE APPROPRIÉE

Quand la WCB établit qu'une infraction s'est produite, elle appliquera une sanction fixée pour l'infraction, à moins que des circonstances atténuantes justifient une réduction de la sanction ou le fait d'y renoncer.

Si un inspecteur est convaincu que l'individu à l'origine de l'infraction a des raisons valables de l'avoir commise, y compris, sans s'y limiter, une simple erreur ou un manque de familiarité avec le système d'indemnisation des travailleurs, il peut choisir de réduire la sanction, voire y renoncer complètement.

Dans un tel cas, la WCB remettra le plus souvent une lettre d'avertissement à l'individu à l'origine de l'infraction. La WCB peut également lui demander de prendre des mesures correctives afin de remédier aux conséquences de l'infraction. ou de prendre des mesures préventives destinées à prévenir de nouvelles infractions.

F. AFFICHAGE DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

La WCB est autorisée à afficher une sanction administrative sur son [site Web](#) une fois que la période d'appel est arrivée à son terme ou que la Commission d'appel a maintenu la décision de la WCB d'imposer une sanction.

L'affichage peut comprendre le nom de l'individu faisant l'objet de la pénalité, la disposition de la Loi ou le règlement qui ont été enfreints, une courte description de l'infraction, le montant de la pénalité, ainsi que la date à laquelle la pénalité a été imposée. Ces renseignements seront retirés du site Web cinq ans après l'imposition de la sanction.