

Titre : Gouvernance et administration générale – *Affaires juridiques*
Objet : Conformité et mise en application
Date d'entrée en vigueur : Entrée en vigueur : le 1^{er} janvier 2022

A. BUT DE LA POLITIQUE

La *Loi sur les accidents du travail* (la *Loi*) impose des obligations aux travailleurs, aux employeurs, et aux tiers.

Le non-respect des exigences et des obligations stipulées par la *Loi* peut donner lieu à un avertissement, à une sanction administrative ou à une autre sanction, ou faire porter l'affaire devant Justice Manitoba à des fins de poursuites.

La Commission des accidents du travail (la WCB) reconnaît que certaines infractions à la *Loi* découlent d'une incompréhension des règles ou d'inadvertance. Dans l'ensemble, pour prévenir et s'attaquer à de telles infractions, le cadre de conformité de la WCB comprend l'éducation des individus quant à leurs obligations ainsi que l'apport de soutien afin de veiller à ce que lesdites obligations soient remplies, avant d'imposer une sanction administrative.

La présente politique donne un aperçu de l'approche de la WCB en ce qui a trait à l'application du respect de la *Loi*.

B. POLITIQUE

1. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout individu ayant des obligations particulières ou à qui des exigences sont imposées en vertu de la *Loi* et de ses règlements, ce qui comprend les travailleurs, les employeurs, et les fournisseurs de service externes.

2. ENQUÊTE

Les informations au sujet d'infractions éventuelles à la *Loi* peuvent provenir de différentes sources, y compris les travailleurs, les employeurs, les tiers, ou la WCB en soi par le biais de vérification et d'inspections.

Lorsque la WCB établit que les preuves fournies à l'appui d'une allégation aboutissent à la croyance raisonnable qu'une violation s'est produite, la WCB procédera à une enquête préliminaire.

Enquête préliminaire

La portée d'une enquête préliminaire varie en fonction de la gravité de l'allégation et des preuves disponibles qui l'appuient. Au cours d'une enquête préliminaire, la WCB rassemblera et examinera les preuves disponibles et pourrait procéder à une vérification.

Lorsque la WCB établit, en fonction des preuves, qu'il existe des motifs raisonnables et probables de croire qu'une infraction s'est produite, une enquête officielle peut être lancée.

Si la WCB établit que l'infraction est vraisemblablement due à une simple erreur ou à un manque de considération, un avertissement peut être remis ou des mesures correctives prises pour répondre aux implications de l'infraction.

Enquête officielle

Quand une enquête officielle est lancée, la WCB avisera par écrit l'individu ou l'organisme dont la conduite fait l'objet de l'enquête. L'avis écrit contiendra des renseignements sur les allégations faisant l'objet de l'enquête et fixera une échéance pour la réponse.

Si aucune réponse n'est reçue dans les délais impartis, la WCB peut statuer sur la question en fonction des preuves disponibles.

Collecte de preuves

La portée d'une enquête officielle variera d'un cas à l'autre. Au cours d'une enquête officielle, la WCB collecte des preuves auprès de diverses sources, y compris auprès de travailleurs, d'employeurs, de témoins et d'autres tiers, ainsi que dans des dossiers et des informations accessibles à tous.

Lors de sa collecte de preuves, la WCB respectera la législation applicable relative à la protection de la vie privée.

Les enquêtes officielles peuvent comprendre un volet de surveillance; en cas de motifs raisonnables de croire qu'une infraction a lieu, la surveillance offrira vraisemblablement les preuves nécessaires, alors que des mesures plus respectueuses de la vie privée sont peu susceptibles d'être aussi efficaces.

La WCB du Manitoba est également 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.

Évaluation des preuves

Une fois que la WCB a collecté les preuves nécessaires, elle évalue chaque élément de preuve afin d'établir sa pertinence, sa fiabilité et sa crédibilité. La WCB procède ainsi pour attribuer un poids aux preuves et afin d'établir ce qui s'est passé de façon plus probable qu'improbable.

La WCB appliquera ensuite la loi aux faits afin d'établir que la partie faisant l'objet d'une enquête a, ou n'a pas, enfreint la Loi.

3. CONSÉQUENCES

Lorsque la WCB établit qu'une partie faisant l'objet d'une enquête a enfreint la Loi, elle peut imposer une sanction administrative ou porter l'affaire devant Justice Manitoba à des fins de poursuites. Les sanctions comprennent les sanctions administratives ainsi que les décisions de mettre fin à l'indemnisation, de la suspendre ou de la réduire.

Sanctions administratives

La WCB peut imposer des sanctions administratives en cas d'infractions. Les montants des pénalités sont fixés dans le *Règlement sur les sanctions administratives*.

La WCB appliquera la pénalité fixée pour une infraction, à moins que des circonstances atténuantes justifient une réduction de la pénalité ou le fait d'y renoncer.

Les sanctions administratives sont exposées de façon détaillée dans les directives accompagnant la présente politique.

Cessation, suspension, réduction ou remboursement de l'indemnisation

La WCB peut mettre fin à, suspendre ou réduire l'indemnisation payable à un travailleur ou à une personne à charge si elle est convaincue que l'indemnisation versée repose sur une information fallacieuse.

La WCB peut également mettre fin à, suspendre, ou réduire les indemnités d'un travailleur si la WCB n'a pas été avisée d'un changement important de circonstances affectant le droit d'un travailleur à une indemnisation.

Seules les indemnités obtenues par le biais de la fausse déclaration ou le manquement à l'obligation d'information seront concernées. Ceci comprend les indemnités d'ores et déjà versées à un travailleur, qui peuvent être collectées par la WCB à titre de paiement en trop.

Les indemnités dûment obtenues ne seront pas affectées.

Demande de poursuites

La plupart des infractions de la Loi pouvant entraîner une sanction administrative constituent également des infractions aux termes de la Loi. D'autre part, certaines infractions à la Loi peuvent également constituer une infraction en vertu du *Code criminel*.

Lorsque la WCB juge que la gravité d'une infraction alléguée rendrait une sanction administrative inappropriée, et lorsque les preuves recueillies par la WCB semblent suffire à prouver l'infraction hors de tout doute raisonnable, la WCB peut porter l'affaire devant Justice Manitoba à des fins de poursuites à titre d'infraction.

4. RÉVISION ET APPEL

La WCB reconsidérera ses décisions d'imposer une sanction administrative, sur demande écrite, sauf dans le cas de sanctions administratives imposées pour les infractions suivantes :

- a) Fausse déclaration
- b) Suppression de réclamations
- c) Mesure discriminatoire
- d) Obligation de réembauche de l'employeur

Ces sanctions peuvent faire l'objet d'un recours directement auprès de la Commission d'appel.

Seule la partie à qui une pénalité est imposée peut demander la révision de cette décision.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, articles 16, 18, 19, 19.1, 19.2, 60.1, 80, 98, 99, 99.1, 99.2, 99.3, 100, 101, 109.1, 109.6 et 109.7

Politiques connexes de la WCB :

Politique 20.10, *Révisions*

Politique 22.00, *Processus décisionnel*

Politique 44.30.60, *Avis de modification aux indemnités ou aux services*

Politique 35.40.50, *Palements d'indemnités en trop*

Historique :

1. Approbation de la politique par l'ordonnance n° 112/89 de la WCB le 28 juin 1989.
2. Révision et approbation de la politique aux fins de publication dans le Manuel des politiques en tant que Politique 22.20, par l'ordonnance n° 9/91 de la WCB le 19 juin 1991.
3. Modification de la politique par l'ordonnance n° 37/01 de la WCB le 21 décembre 2001, afin de retirer la section portant sur les DÉFINITIONS considérée comme superflue (les définitions ne sont pas mentionnées dans la politique depuis sa publication dans le Manuel des politiques en 1991).
4. Remplacement du terme « demandeur » par le terme « travailleur » dans la dernière phrase du paragraphe de la page 2, le 25 août 2003.
5. Réécriture de la politique pour étendre sa portée au-delà des enquêtes sur les réclamations et englober les enquêtes sur les recours abusifs au programme par qui que ce soit. Approbation de la politique le 27 novembre 2008 par l'ordonnance n° 48/08 de la WCB, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009.
6. Modifications mineures de mise en page de la politique le 27 juin 2012.
7. Modification de la politique par l'ordonnance n° 44/14 de la WCB le 18 décembre 2014, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015, pour préciser le rôle et le mandat du service de conformité en ce qui a trait aux sanctions administratives, et pour apporter d'autres modifications mineures par souci de clarté.
8. Modification de la politique par l'ordonnance n° 56/15 de la WCB le 17 décembre 2015, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Les modifications étaient nécessaires pour se référer à la nouvelle Politique 20.10, *Révisions*.
9. Modifications mineures de mise en page de la politique en octobre 2020.
10. Modification de la politique et changement de son nom par l'ordonnance n° 40/21 de la WCB le 25 novembre 2021, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2022.
11. Modification de la politique par l'ordonnance n° 26/24 de la WCB le 20 juin 2024, entrée en vigueur sur le champ. Les modifications clarifient le processus relatif à la révision et à l'appel lorsque plus d'une sanction administrative est imposée à la même catégorie de circonstances. Cette version de la politique a été supprimée du manuel des politiques et archivée.