

Titre de la section : Gouvernance et administration générale – *Affaires juridiques*
Objet : Responsabilités de l'employeur en ce qui concerne la déclaration des réclamations
Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2006

A. BUT DE LA POLITIQUE

Comme le prévoit l'article 18 de la *Loi sur les accidents du travail* (la *Loi*), chaque fois qu'un travailleur subit une blessure liée au travail donnant lieu à une réclamation d'indemnisation, l'employeur doit signaler l'incident et la blessure qui en résulte à la WCB. Le rapport doit être fait par écrit dans les cinq jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a pris connaissance de la blessure.

La présente politique fournit des directives aux employeurs sur les cas dans lesquels ils devraient signaler les blessures des travailleurs à la WCB. Elle décrit également les conséquences potentielles d'un manquement à l'obligation de déclaration.

B. POLITIQUE

Responsabilités de l'employeur

Les travailleurs blessés sont tenus de signaler leurs blessures liées au travail à leur employeur dans les 30 jours suivant l'événement. Lorsqu'un travailleur signale un accident du travail à son employeur, celui-ci doit signaler l'accident et les blessures qui en résultent à la WCB dans les cinq jours ouvrables.

Les employeurs peuvent être informés des blessures liées au travail d'un travailleur par d'autres moyens, avant que celui-ci ne signale la blessure. Lorsque les employeurs apprennent qu'un de leurs travailleurs peut avoir subi une blessure liée à son travail, ils doivent signaler l'événement et la blessure qui en résulte à la WCB.

Un employeur qui n'est pas certain que le travailleur a droit à une indemnisation en vertu de la *Loi* doit tout de même signaler la blessure à la WCB. Si l'employeur ne croit pas qu'il y a eu une blessure, ou que la blessure était liée au travail, il peut l'expliquer dans une déclaration écrite lors du signalement de la blessure. La WCB examinera tous les éléments de preuve avant de prendre une décision concernant la réclamation.

L'obligation de l'employeur de signaler une blessure commence lorsqu'un représentant de l'employeur (superviseur, secouriste, direction, bureau local ou siège social de l'employeur) se rend compte pour la première fois qu'un de ses travailleurs peut avoir subi une blessure liée à son emploi.

Le rapport de l'employeur doit être fait par écrit à la WCB dans les cinq jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a pris connaissance de la blessure. Les jours ouvrables sont du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés.

Sanctions administratives

Le règlement rapide de la réclamation du travailleur dépend du rapport de l'employeur. Pour cette raison, le fait de ne pas déclarer un accident donnant lieu à une réclamation d'indemnisation dans le délai prescrit constitue une infraction à la *Loi*, passible d'une amende. Le défaut de déclarer constitue également une infraction pour laquelle la WCB peut imposer une sanction administrative.

La WCB peut imposer des sanctions administratives en cas de déclaration tardive lorsque :

- elle détermine qu'un employeur savait qu'il y avait eu un accident ayant entraîné des lésions corporelles au travailleur liées à son emploi; et
- l'employeur ne l'a pas signalé dans le délai prescrit.

La liste suivante fournit des exemples de cas où il serait raisonnable pour un employeur de croire qu'il y a eu un accident ayant entraîné des blessures liées à l'emploi d'un travailleur. Cette liste n'est pas exhaustive. Les employeurs doivent signaler tout événement et toute blessure qui pourrait être lié au travail, afin de se prémunir contre les conséquences potentielles d'un signalement tardif.

Exemples :

1. Le travailleur perd connaissance au travail.
2. Le travailleur est transporté de son lieu de travail à un hôpital ou à un autre lieu de traitement médical.
3. Un représentant de l'employeur recommande à un employé de consulter un médecin à la suite d'un événement survenu au travail.
4. La blessure nécessite évidemment un traitement médical ou le travailleur reçoit ou a l'intention de recevoir un traitement médical pour la blessure.
5. Le travailleur semble incapable ou prétend être incapable d'effectuer son travail en raison d'une blessure liée au travail, immédiatement après la blessure ou tout autre jour suivant.
6. Un événement lié au travail semble avoir entraîné (ou le travailleur prétend qu'il a entraîné) des dommages à un membre artificiel, des lunettes, des lentilles de contact, des prothèses dentaires, des appareils auditifs ou toute autre prothèse.
7. Le travailleur a déposé ou a l'intention de déposer une réclamation auprès de la WCB.
8. La WCB a demandé à un employeur de soumettre un rapport.

Si la WCB détermine qu'il y a eu une contravention, elle peut renoncer ou réduire la sanction administrative s'il existe une explication raisonnable à la contravention, ou si le retard dans le signalement n'a eu aucune incidence sur le processus juridictionnel.

Lorsque la WCB détermine que l'omission de déclaration était délibérée, cela peut déclencher une enquête pour déterminer si l'omission de déclaration de l'employeur constitue une suppression de réclamation, contrairement à l'article 19.1 de la Loi.

Dans des cas particulièrement flagrants, la WCB peut signaler un manquement à l'obligation de déclaration au ministère de la Justice du Manitoba aux fins de poursuites en tant qu'infraction.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, article 18 et article 19.1, et paragraphes 109.6(1) et 109.7(1)
Règlement sur les sanctions administratives, RM 71/2021.

Historique :

1. Politique 22.70.30, établie par l'ordonnance n° 7/92 de la Commission le 27 janvier 1992, en vigueur le 1^{er} janvier 1992.
2. Modification de la politique par l'ordonnance n° 11/01 de la Commission le 27 avril 2001, en vigueur pour les accidents signalés à la WCB le 1^{er} mai 2001 ou après. Abrogation de l'ordonnance n° 7/92 de la Commission à compter du 1^{er} mai 2001. Republication de l'ancienne politique sous le numéro 22.70.30.01.
3. Modification de la politique 22.70.30 conformément aux révisions apportées à la *Loi sur les accidents du travail* et établie par l'ordonnance n° 21/05 de la Commission le 29 juin 2005, pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Politique actuelle 22.70.30 republiée sous le numéro 22.70.30.01. Politique 22.70.30.01 republiée sous le numéro 22.70.30.02.
4. Mise à jour de la politique 22.70.30, le 1^{er} décembre 2006, pour refléter le nouveau règlement du Manitoba.
5. Mise à jour de la politique pour refléter les changements dans le nom du ministère, en juin 2008.
6. Modifications mineures de mise en page et de grammaire apportées à la politique et clarification du titre, le 27 juin 2012.
7. Révision de la section des références pour refléter le Règlement du Manitoba n°204/2015, 24 août 2016.
8. Les directives administratives étaient obsolètes et ont été supprimées de la politique le 25 février 2020.
9. Modifications mineures de mise en page de la politique en octobre 2020.
10. Mise à jour de la section des références pour faire référence au Règlement du Manitoba n° 71/2021, *Règlement sur les sanctions administratives*, le 2 décembre 2021.
11. Mise à jour de la section des références, en mars 2022. Abrogation du Règlement du Manitoba n° 15/2015, *Interest, Penalties and Financial Matters* (en anglais seulement), le 1^{er} janvier 2022.
12. Modification de la politique 22.70.30 par l'ordonnance n° 28/24, le 20 juin 2024 pour clarifier la responsabilité de l'employeur par opposition au processus utilisé pour déterminer si une sanction administrative ou une amende doit être appliquée. Cette modification entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024.