

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. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Comme le prévoit la *Loi sur les accidents du travail* (la *Loi*), chaque fois qu’un travailleur subit une blessure à déclaration obligatoire, son employeur est tenu de signaler l’incident et la blessure qui en résulte à la WCB dans les cinq jours ouvrables. La réclamation du travailleur dépend du rapport de l’employeur pour assurer une décision rapide. En raison de l’importance du rapport de l’employeur dans le processus de décision, la *Loi* stipule qu’une amende ou une sanction administrative peut être imposée à un employeur qui fait une déclaration tardive.

Un employeur est tenu de signaler l’accident et la blessure qui en résulte dans les 5 (cinq) jours ouvrables à compter de la date de la blessure ou dans les cinq jours ouvrables à compter de la date à laquelle l’employeur a pris connaissance de la blessure. La présente politique énonce ce qui suit :

- la responsabilité de l’employeur de signaler un accident ayant entraîné une blessure;
- définit une blessure à déclaration obligatoire; et
- précise quand et comment les pénalités de déclaration tardive sont appliquées.

B. POLITIQUE

Responsabilités en matière de rapports

Dans le cas d’une blessure à déclaration obligatoire, l’employeur du travailleur doit signaler l’accident ayant entraîné une blessure à la WCB dans les cinq jours ouvrables. Les jours ouvrables sont du lundi au vendredi, à l’exception des jours fériés.

Une blessure à déclaration obligatoire est une blessure subie par suite d’un accident survenu du fait et au cours de son emploi, ou qui est revendiquée par le travailleur concerné comme étant survenue du fait et au cours de cet emploi, et à l’égard de laquelle l’une des conditions suivantes est présente ou se produit ultérieurement :

1. Le travailleur perd connaissance à la suite de l’accident, ou
2. Le travailleur est transporté ou dirigé par un secouriste ou un autre représentant de l’employeur vers un hôpital ou un autre lieu de traitement médical, ou il est invité par cette personne à se rendre à un tel endroit, ou
3. La blessure est une blessure qui nécessite manifestement un traitement médical, ou
4. Le travailleur déclare qu’il a l’intention de demander un traitement médical, ou
5. Le travailleur a reçu un traitement médical pour la blessure, ou
6. Le travailleur est incapable ou prétend être incapable, en raison de la blessure, de reprendre ses fonctions habituelles un jour ouvrable suivant le jour de la blessure, ou
7. Une blessure a entraîné ou aurait entraîné la rupture d’un membre artificiel, de lunettes, de lentilles de contact, de prothèses dentaires, d’un appareil auditif ou de toute autre prothèse, ou
8. La WCB a demandé à un employeur de lui transmettre un rapport de l’accident ayant entraîné une blessure ou une maladie professionnelle, ou le travailleur a déposé une réclamation.

L'obligation de l'employeur de signaler l'accident entraînant une blessure à la WCB commence lorsqu'un superviseur, un secouriste ou un autre représentant de l'employeur prend connaissance pour la première fois de l'une des conditions énumérées ci-dessus, ou lorsque la notification d'une telle condition est reçue au bureau local ou au siège social de l'employeur.

La WCB considérera qu'un employeur a signalé un accident ayant entraîné une blessure à la date à laquelle celui-ci a communiqué les détails de la blessure à déclaration obligatoire à la WCB de l'une des manières suivantes :

- en remettant un rapport,
- par service de messagerie,
- par courrier électronique,
- par téléphone,
- au moyen de l'Internet en utilisant le système de déclaration des accidents en ligne,
- par télécopie, ou
- par courrier postal.

Si un employeur n'est pas d'accord avec la validité de la réclamation, il doit tout de même signaler l'accident ayant entraîné une blessure, mais peut inclure une déclaration écrite de désaccord dans la période de déclaration spécifiée.

Sanctions administratives, amendes et dérogations

Si l'employeur ne parvient pas à soumettre un rapport d'accident entraînant une blessure dans un format acceptable pour la WCB dans les cinq jours ouvrables, les sanctions administratives et les amendes prévues dans la *Loi*, les règlements et les politiques connexes s'appliqueront. Une amende est généralement réservée aux employeurs qui sont des retardataires chroniques alors que des sanctions administratives sont imposées en cas de retard dans la déclaration.

La WCB tiendra compte des circonstances du retard telles qu'elles ont été expliquées par l'employeur et les conséquences du retard dans l'arbitrage de la réclamation avant d'appliquer la pénalité. Si le retard peut être justifié de manière satisfaisante, la pénalité peut être annulée. De plus, si un employeur tarde constamment à signaler les accidents et les blessures survenus en milieu de travail, la WCB peut intenter une action en justice conformément aux dispositions de la *Loi*. Cela peut entraîner une amende en vertu du paragraphe 18(4) et du paragraphe 109.6(1) de la *Loi*.

C. RÉFÉRENCES

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

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. Cette version de la politique a été supprimée du manuel des politiques et archivée.