

Titre de la section : Administration des indemnités – *Perte de gains*
 Objet : Avis de modification aux indemnités ou aux services
 Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023, pour les décisions initiales concernant toutes les réclamations

A. **BUT DE LA POLITIQUE**

La Commission des accidents du travail (la « WCB ») peut réduire, suspendre ou interrompre les indemnités, les paiements ou les services qu'elle fournit. Parfois, la WCB doit apporter ces changements en raison du contenu de la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi ») ou de ses politiques. Dans de tels cas, la WCB est tenue d'apporter des changements quant aux indemnités, aux paiements ou aux services. À d'autres moments, la WCB prend une décision selon les circonstances du cas. Dans ces situations, la WCB exerce son pouvoir discrétionnaire pour prendre la décision d'apporter les changements ou non.

Une personne à risque de perdre des indemnités, des paiements ou des services doit être préalablement avisée de ce changement. Pour ce faire, un « avis » est remis à la personne avant que le changement ne survienne. Cet avis peut inclure le travailleur, l'employeur et les professionnels de la santé traitants.

Concernant les réclamations à la WCB, deux types d'avis sont décrits dans la présente politique. Le type d'avis indiquant un changement que la WCB est tenue d'apporter différera du type d'avis indiquant un changement relevant d'une décision discrétionnaire de la WCB.

La présente politique vise à aider les clients de la WCB à comprendre leurs droits concernant le moment et la façon dont ils seront avisés d'une perte d'indemnités, de paiements ou de services. Plus précisément, la présente politique décrit :

1. Les circonstances dans lesquelles une personne doit recevoir un « avis préalable » avant que la WCB ne modifie les indemnités, les paiements ou les services.
2. Les circonstances dans lesquelles une personne pourrait ne pas recevoir un « avis préalable » avant que la WCB ne modifie les indemnités, les paiements ou les services.
3. La façon dont l'avis est remis par la WCB (c.-à-d. verbalement, par écrit ou les deux).
4. Le délai de préavis (c.-à-d. le nombre de jours) que la WCB accorde avant de réaliser un changement.

La *Loi* permet à la WCB de déterminer si elle modifiera les indemnités ou les services lorsque le travailleur retarde sa guérison ou n'agit pas de façon à atténuer les effets d'un accident. Dans ces circonstances, la WCB remet un avis de façon unique, qui pourrait différer de ce qui est décrit dans la présente politique. Pour en savoir plus sur ces différences, consultez la politique 44.10.30.60 de la WCB, *Coopération et atténuation dans le cadre de la guérison*.

B. POLITIQUE

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

- a. Lorsque la WCB prend la décision discrétionnaire de modifier les indemnités, les paiements ou les services, un « *avis préalable* » sera remis au travailleur, à l'employeur et au fournisseur de soins de santé. Ainsi, les personnes concernées seront avisées avant que le changement ne soit apporté. Cet avis procure aux clients l'occasion d'examiner les répercussions de cette décision et les autres mesures pouvant devoir être prises avant que le changement n'ait lieu. L'avis donne aussi au client le temps de fournir tout renseignement additionnel avant que la décision ne soit appliquée.
- b. Lorsque la WCB doit apporter des changements pour être conforme à la *Loi* ou à une politique de la WCB, un « *avis réputé* » est donné aux termes de la *Loi*, du manuel des politiques de la WCB ou d'autres publications de la WCB. Dans un tel cas, le changement peut être apporté sans avis préalable. L'avis préalable est « réputé » avoir été donné aux termes de la *Loi*, d'une politique de la WCB ou d'une publication de la WCB.
- c. Même dans les circonstances où un avis préalable n'est pas requis, la WCB s'efforcera d'aviser la personne d'un changement avant que celui-ci ne soit apporté. Dans tous les cas, le changement sera fait tel que cela est requis.

2. CHANGEMENTS REQUIS OU DISCRÉTIONNAIRES DES INDEMNITÉS ET DES SERVICES

- a. **Requis :** Les changements requis par la *Loi* ou une politique de la WCB comprennent ce qui suit :
 - Lorsque le travailleur retourne au travail ou a été informé par un professionnel de la santé qu'il est apte à retourner au poste qu'il occupait avant la blessure.
 - Lorsqu'un travailleur reçoit une indemnité supplémentaire ou d'autres gains après l'accident.
 - Lorsqu'un travailleur a reçu des prestations d'assurance-salaire pour une perte de la capacité de gain pendant plus de 24 mois.
 - Lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans ou part à la retraite.
 - Lorsque le travailleur était âgé d'au moins 61 ans au moment de subir une perte de sa capacité de gains et que la WCB a versé des prestations d'assurance-salaire au travailleur pendant une période maximale de 48 mois après l'accident.

Dans ces cas-ci ou d'autres cas où le changement doit être fait, l'avis est réputé avoir été donné aux termes de la *Loi*, du manuel des politiques de la WCB ou d'une autre publication de la WCB.

- b. **Discrétionnaire :** Les changements aux indemnités ou services relevant d'une décision discrétionnaire comprennent ce qui suit :
 - Lorsque la WCB estime que le travailleur est apte à retourner au travail même s'il n'est pas retourné au travail ou que son fournisseur de soins de santé traitant ne lui a pas recommandé de retourner au travail.
 - Lorsque la WCB estime que le travailleur n'a pas subi de perte de sa capacité de gain, même s'il n'a pas réalisé de gains après l'accident.
 - Lorsque la WCB estime que le travailleur est capable de réaliser une certaine forme de travail et qu'il devrait recevoir des prestations de réadaptation professionnelle et des services.
 - Lorsque le travailleur présente une demande de services de réadaptation professionnelle.

- Lorsque le travailleur devrait être considéré comme ayant une capacité de *gain réputée*.
- Lorsque la Commission d'appel prend une décision qui modifie le droit à une indemnisation.

Dans ces cas-ci ou d'autres cas de décision discrétionnaire, la WCB donnera un avis préalable.

3. COMMENT L'AVIS EST-IL DONNÉ?

- a. Un « *avis préalable* » peut être donné en personne, par téléphone ou par écrit. Cet avis devra contenir les motifs du changement. Un avis donné en personne ou par téléphone doit être consigné au dossier du travailleur.
- b. Dans la mesure du possible, cet avis devrait être donné verbalement. Cela permet de le donner sans délai, d'aider les clients à mieux comprendre le changement et de communiquer rapidement les motifs de ce changement. Un avis verbal permet aussi aux clients de confirmer que la WCB dispose de tous les renseignements devant être pris en compte et d'obtenir des réponses à des questions.
- c. Un « *avis réputé* » est donné aux termes de la *Loi*, du manuel des politiques de la WCB ou d'autres publications de la WCB. La WCB devrait informer ses clients de l'avis réputé dans le cadre d'une bonne communication.
- d. Une « *lettre de décision* » est la lettre même qui avise la personne du changement des indemnités ou des services et qui explique les motifs de ce changement. Il s'agit de la décision officielle adressée à la personne et elle peut représenter ou inclure un avis préalable ou confirmer un avis réputé.
- e. La gestion efficace d'une réclamation nécessite une communication courante entre la WCB et ses clients, et non seulement des contacts en cas de modifications. On peut souvent prévoir qu'il y aura une perte d'indemnités ou de services si les circonstances ne changent pas. Un avis préalable concernant les changements futurs devrait faire partie de cette communication courante.
- f. La WCB peut inclure dans tous les types d'avis de l'information sur l'aide communautaire qui pourrait atténuer les répercussions du changement apporté aux indemnités ou aux services.

4. QUELLE EST LA PÉRIODE NORMALE DE PRÉAVIS?

- a. La période de préavis est normalement de sept jours civils. Cette période sera prolongée pour chaque jour férié ayant lieu dans la période.
- b. La période d'avis commencera à compter de la date de la lettre d'avis ou de la date à laquelle l'avis verbal a été donné.
- c. Le changement apporté aux indemnités ou aux services entrera en vigueur une fois la période d'avis écoulée.
- d. Il peut arriver qu'un avis concernant un changement d'indemnités ou de services ne puisse être donné avant que la décision doive être communiquée à la personne. Une telle situation peut se produire lorsque la WCB reçoit des renseignements imprévus qui entraînent immédiatement une décision de changer les indemnités ou les services. Lorsqu'il s'agit d'une décision discrétionnaire, la lettre de décision sera conforme à la période normale d'avis.
- e. Dans des circonstances exceptionnelles, un avis additionnel peut être donné avant qu'un changement ne soit apporté aux indemnités ou aux services. La période totale de l'avis ne

dépassera pas 12 semaines et est assujettie à l'approbation du directeur de secteur responsable. Elle peut être appliquée dans certaines situations, comme les suivantes :

- le travailleur a reçu des prestations d'assurance-salaire pendant plus de deux années consécutives, compte sur les indemnités pour répondre à ses besoins fondamentaux et ne reçoit aucune autre aide;
- une période d'avis prolongée est essentielle pour que le travailleur développe des capacités d'emploi et permettra probablement de prévenir des blessures additionnelles;
- la WCB s'est engagée à poursuivre un programme de réadaptation médicale, physique ou professionnelle qui est rapide et économique.

5. SI LE DROIT AUX INDEMNITÉS OU AUX SERVICES EST MODIFIÉ EN RAISON D'UNE FAUSSE REPRÉSENTATION?

Lorsque la WCB prend la décision d'apporter des changements aux indemnités ou aux services parce que le travailleur a fourni d'importants renseignements de manière inexacte, aucun avis préalable n'est donné. La WCB procédera à un changement rétroactif à la date à laquelle le changement aurait été autrement apporté s'il n'y avait pas eu de fausse représentation.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, article 43 (avant le 1^{er} janvier 1992)

Loi sur les accidents du travail, articles 39 à 45 (le 1^{er} janvier 1992 ou après)

Loi sur les accidents du travail, paragraphes 21(2), 24(1), 24(2), 27(1), 27(10) et 109.1(1)

Politiques connexes de la WCB :

Politique 35.40.50, *Paiements d'indemnités en trop*

Politique 44.10.30.60, *Coopération et atténuation dans le cadre de la guérison*

Politique 44.60.20, *Date de départ à la retraite*

Politique 44.80.10.10, *Gains moyens*

Politique 44.80.30.10, *Établissement de la capacité de gain après l'accident*

Politique 44.80.30.20, *Gains après l'accident – Capacité de gain réputée*

Politique 44.80.80.20, *Révisions de la perte de la capacité de gain*

Historique :

1. Approbation de la politique 44.30.60, *Discontinuation of Benefits - Notification* (en anglais seulement), par l'ordonnance n° 9/90 de la WCB le 3 mai 1990, entrée en vigueur le 1^{er} juin 1990.
2. Approbation de la politique 43.10.80, *Discontinuation of Voc Rehab Benefits & Services* (en anglais seulement), par l'ordonnance n° 21/90 de la WCB le 21 juin 1990, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1990.
3. Approbation de la reformulation de la politique 44.30.60 par l'ordonnance n° 9/91 le 19 juin 1991 aux fins de son inclusion dans le manuel des politiques.
4. Mise à jour de la politique pour inclure le titre courant des postes et des divisions, le 2 mai 1994.
5. Modification de la politique 44.30.60 par l'ordonnance n° 19/96 de la WCB le 23 mai 1996, pour clarifier les principes relatifs aux avis préalables. En vigueur pour toutes les décisions initiales concernant toutes les réclamations le 1^{er} juillet 1996 ou après.
6. Ajout, dans la politique 44.30.60, de directives concernant l'application de la disposition additionnelle relative aux 12 semaines, et concernant un rappel d'aviser le travailleur d'abord.
7. Modifications mineures des directives administratives apportées en mars 2003.
8. Modifications mineures de la politique apportées le 1^{er} décembre 2006 pour refléter la proclamation du projet de loi 25, *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail*.
9. Ajout du point 5 dans les directives administratives le 1^{er} décembre 2008 pour préciser que la WCB ne déterminera pas si un travailleur a faussement représenté son niveau d'invalidité sans donner au travailleur l'occasion de commenter les preuves issues de la surveillance. Cet ajout découle des modifications apportées à la politique 22.20, *Investigation of Program Abuse* (en anglais seulement), approuvées par l'ordonnance n° 48/08 de la WCB le 27 novembre 2008.
10. Modifications mineures de mise en page et de grammaire de la politique le 27 juin 2012.
11. Retrait du mot « cumulative » à la dernière puce du point A. 2 a) en décembre 2012 pour corriger une erreur. Les prestations d'assurance-salaire payables en vertu du paragraphe 39(3) peuvent être versées pendant une période de 48 mois à compter de la date de l'accident.
12. Omission du mot « maximale » de 48 mois au point 2.a lorsque la politique a été reformulée en mars 2014.
13. Modifications mineures de mise en page et mise à jour de la politique 44.10.30.60 pour mettre à jour son nom révisé le 3 juillet 2018.
14. Modifications mineures de mise en page de la politique en juillet 2021.
15. Modification non substantielle de la politique faite en mai 2022 pour exiger que le principal décideur informe le travailleur ou les personnes à charge survivantes du travailleur d'une décision rendue par la Commission d'appel qui entraîne une modification du droit à une indemnisation.
16. Modification de la politique par l'ordonnance n° 15/22 de la WCB le 21 juin 2022, en vigueur pour les accidents survenus le 1^{er} janvier 2023 ou après. Une modification consécutive de la politique a clarifié le seuil de la perte de longue durée de la capacité de gain. Cette période comprend toute semaine d'un mois au cours de laquelle des prestations intégrales ou partielles d'assurance-salaire ont été versées au travailleur. La politique 44.30.60 actuelle, *Avis de modification aux indemnités ou aux services*, sera archivée et s'applique aux décisions initiales prises entre le 1^{er} juillet 1996 et le 31 décembre 2022, inclusivement, ainsi qu'aux révisions et aux appels.

D. DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

1. Lorsque la WCB décide de mettre fin à des indemnités ou à des services, le travailleur devrait être informé de cette décision avant ou en même temps que les autres parties ayant un intérêt direct.
2. Lorsque la Commission d'appel rend une décision qui modifie le droit à une indemnisation, le principal décideur informe le travailleur ou les personnes à charge survivantes du travailleur de cette décision.
3. La politique prévoit qu'un avis additionnel peut être donné dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve de l'approbation du directeur de secteur responsable. Les demandes d'approbation d'un prolongement de la période de préavis doivent être présentées par écrit, énoncer clairement les motifs pour lesquels un prolongement devrait être accordé, et recommander la durée du prolongement convenant aux circonstances.
3. La période de préavis ne doit pas être inférieure à sept jours civils. Les recommandations pour de plus longues périodes de préavis ne devraient pas dépasser ou, si elles sont approuvées, expireront à la première des éventualités suivantes :
 - a) la date à laquelle les circonstances exceptionnelles prennent fin;
 - b) la date à laquelle les indemnités auraient autrement pris fin ou auraient été réduites. Par exemple, la date où plan de réadaptation professionnelle devait prendre fin ou la date de retour au travail;
 - c) 12 semaines.
4. Le terme « autre aide » (mentionné au point 4. e de la politique) peut inclure les indemnités de maladie en milieu de travail ou privées, une protection invalidité de longue durée, ou l'assurance-emploi. Règle générale, on ne tiendra pas compte de l'aide sociale pour déterminer si une personne dispose d'une autre source de revenu ou non.
5. Lorsque la WCB obtient des données qui portent à croire qu'un travailleur a faussement représenté sa condition médicale ou son niveau d'habileté ou d'invalidité, la WCB avise immédiatement le travailleur de l'existence de ces données et lui offre une période de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date d'avis pour y répondre. Si le travailleur est avisé par courrier, une notification envoyée à la dernière adresse figurant au dossier sera suffisante. Dans un tel cas, la notification est réputée avoir été donnée trois (3) jours suivant la mise à la poste.