
Politique

Lorsqu'un travailleur blessé satisfait aux critères d'admissibilité pertinents énoncés dans la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail ou la Loi sur les accidents du travail (la Loi), l'employeur est tenu de continuer à verser les cotisations à l'égard des avantages rattachés à l'emploi du travailleur pendant un an suivant la date de la lésion.

La Commission détermine si un employeur particulier s'est acquitté des obligations énoncées dans l'article et, lorsque cela est approprié, impose une pénalité pour non-conformité à l'employeur.

Directives

Admissibilité

Le travailleur est considéré comme un employé de l'employeur qu'il avait au moment de l'accident pendant un an après la date de la lésion.

Si l'employeur versait des cotisations à l'égard des avantages rattachés à l'emploi du travailleur au moment de la lésion, il doit continuer de le faire pendant un an après que la lésion est survenue pour toutes les absences du travail attribuables à la lésion. De plus, le travailleur continue de verser ses cotisations à l'égard des avantages rattachés à l'emploi, le cas échéant, pendant qu'il est absent du travail. Pour se renseigner sur la façon de déterminer la date de la lésion, voir le document 11-01-04, *Détermination de la date de la lésion*.

Semaine de travail

Un employeur versant des cotisations à l'égard des avantages rattachés à l'emploi du travailleur d'après les heures travaillées ou selon un pourcentage du revenu net du travailleur, calcule les cotisations en fonction d'une semaine de travail régulière, telle que celle-ci est définie dans la convention collective.

Dans le cas des travailleurs qui ne sont pas soumis à une convention collective, la semaine de travail correspond à la moyenne des heures travaillées au cours des quatre semaines précédant la lésion. Si la période de quatre semaines ne reflète pas exactement les heures travaillées, le travailleur ou l'employeur peut présenter une contestation. La Commission calcule à nouveau la semaine de travail en fonction de la moyenne des heures travaillées par le travailleur au cours de l'année précédant l'accident ou d'une période plus courte si le travailleur était employé depuis moins d'un an.

Avantages rattachés à l'emploi assujettis à une obligation de l'employeur

Prestations de soins de santé

Les soins de santé comprennent l'aide médicale, chirurgicale, optométrique ou dentaire, l'aide de praticiens ne prescrivant pas de médicaments aux termes de la Loi sur les praticiens ne prescrivant pas de médicaments, l'aide de podologues aux termes de la Loi sur les podologues, les services hospitaliers et infirmiers spécialisés, concernant les prothèses et les appareils orthopédiques requis, et leur remplacement ou réparation au besoin.

Prestations d'assurance-vie

L'assureur verse des prestations d'assurance-vie

- au décès,
- lorsqu'un événement ou une éventualité liée
- la vie humaine se produit,
- à une date ultérieure déterminée ou à déterminer,
- pour une période se rattachant à la vie humaine.

Cela comprend :

- l'assurance en cas de décès par accident, mais non pas l'assurance contre les accidents,
- l'assurance-invalidité, et
- les rentes.

Les prestations d'assurance en cas de décès par accident et d'assurance-invalidité sont considérées comme des avantages rattachés à l'emploi admissibles si l'assurance en cas de décès par accident et l'assurance-invalidité ont été souscrites avec une police d'assurance vie.

Prestations de retraite

Les régimes de retraite sont institués et gérés dans le but de fournir une pension aux employés et comprennent les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs. Les prestations de retraite ne comprennent pas les régimes de participation aux bénéfices, les régimes de participation différée aux bénéfices ou les allocations de retraite versées aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Le régime doit être enregistré aux termes de la Loi sur les régimes de retraite ainsi qu'auprès de l'Agence du revenu du Canada à des fins fiscales.

Suspension des cotisations

Les régimes d'avantages sociaux ont parfois des fonds excédentaires, ce qui peut donner lieu à une suspension des cotisations pour l'employeur, le travailleur ou les deux. Tout

versement de fonds excédentaires effectué à un régime d'avantages sociaux au nom de l'employeur ou du travailleur représente des cotisations versées à l'égard du travailleur.

Régimes interentreprises

Il s'agit de régimes établis pour les employés de deux employeurs ou plus, habituellement à la suite d'une entente avec un syndicat ou un groupe de syndicats, et qui offrent habituellement la conversion d'un régime à cotisations déterminées en un régime à prestations déterminées.

Les employeurs qui participent à des régimes interentreprises doivent continuer de verser les cotisations, sauf si le régime prévoit que

- les avantages continuent d'être offerts au travailleur qui s'absente de son travail en raison d'une lésion reliée au travail survenue au cours de la première année après la lésion,
- que l'employeur n'est pas tenu de verser les cotisations, et
- que le travailleur n'est pas tenu de toucher les droits à pension.

Depuis le 1er janvier 1992, tous les régimes interentreprises doivent fournir des avantages aux travailleurs qui sont absents du travail en raison d'une lésion reliée au travail, et ni l'employeur ni le travailleur ne sont tenus de continuer à verser les cotisations durant cette période.

Pour ce qui est des travailleurs blessés avant le 2 janvier 1992, l'employeur est toujours tenu de verser les cotisations pour les avantages rattachés à l'emploi si le travailleur continue de s'absenter du travail en raison d'une lésion subie après le 2 janvier 1992.

L'obligation de l'employeur de verser des cotisations se poursuit pendant une période maximale de 12 mois à partir de la date de la lésion ou se termine à la date à laquelle le travailleur retourne au travail, selon la première de ces éventualités à survenir.

Avantages rattachés à l'emploi non soumis à l'obligation de l'employeur
Assurance-emploi (AE)

Lorsque qu'un travailleur ne touchant pas de gains assurables reçoit des prestations aux termes de Loi sur l'assurance-chômage, ni le travailleur ni l'employeur ne peuvent verser des cotisations à l'assurance-emploi.

Régime de pensions du Canada (RPC)

Aux termes de la Loi sur le régime de pensions du Canada, les cotisations au RPC ne peuvent être prélevées que sur le revenu imposable. Étant donné que les prestations d'indemnisation des travailleurs de l'Ontario ne sont pas imposables, ni l'employeur ni le travailleur ne peuvent continuer de verser des cotisations au RPC en les prélevant sur le revenu tiré des prestations d'indemnisation.

Travailleurs dans une situation d'urgence

L'employeur habituel d'un travailleur dans une situation d'urgence ayant subi une lésion doit continuer de verser des cotisations pour les avantages rattachés à l'emploi comme si le travailleur avait subi une lésion en travaillant pour l'employeur habituel. L'employeur dans une situation d'urgence rembourse l'employeur habituel du travailleur. Pour plus de renseignements sur les travailleurs dans une situation d'urgence, voir le document 12-04-03, *Travailleurs dans une situation d'urgence*.

Crédits de congé annuel et de congé de maladie

Les crédits de congé annuel et de congé de maladie ne sont pas considérés comme des prestations aux termes de la Loi.

Pénalités

Un travailleur peut déposer une plainte auprès de la Commission à l'endroit de l'employeur au moment de l'accident qui ne remplit pas son obligation de continuer à verser les cotisations. La pénalité maximale pour non-conformité est la somme des cotisations que l'employeur aurait dû verser pendant un an au nom du travailleur pour tous les avantages rattachés à l'emploi. La Commission prélève la pénalité maximale dans la plupart des cas. L'employeur est également responsable envers le travailleur de toute perte subie en raison de non-conformité.

La Commission dispense l'employeur d'un maximum de 50 % de la pénalité habituelle s'il remédie promptement à son manquement concernant le maintien des avantages rattachés à l'emploi. Le manquement de l'employeur à cet égard concernant chaque travailleur constitue une seule infraction.

Entreprises fédérales

La présente politique s'applique aux entreprises fédérales aussi bien qu'aux autres employeurs.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 10 août 1992 ou après cette date, pour tous les accidents survenus le 2 janvier 1990 ou après cette date.

Historique du document

Le présent document remplace le document 18-01-12 daté du 12 octobre 2004.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 05-01-11 daté du 4 décembre 1997.

Références

Dispositions législatives

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail,
telle qu'elle a été modifiée.

Article 25

Loi sur les accidents du travail, L.R.O. 1990, telle qu'elle a été modifiée

Article 7

Procès-verbal

de la Commission

N° 4, le 26 novembre 2008, page 469