

**Politique
opérationnelle**Section
ConformitéSujet
Infractions et peines - Employeur

Politique

La Commission intervient rigoureusement contre les employeurs qui lui causent des pertes réelles ou potentielles, soit parce qu'ils ne se conforment pas aux dispositions de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la Loi) soit parce qu'ils posent des actes malhonnêtes. La Commission prend toutes les mesures nécessaires à l'endroit des employeurs qui commettent une infraction, y compris les mesures suivantes :

- l'imposition de pénalités administratives;
- le dépôt d'accusations aux termes de la Loi;
- elle recommande que des accusations soient portées aux termes du Code criminel du Canada (Code criminel).
- l'introduction d'une action au civil.

Fraude

Certains actes peuvent constituer une fraude aux termes du Code criminel. Ces actes pouvant constituer une fraude, comprennent, sans s'y limiter :

- la modification d'un certificat de décharge;
- la déclaration intentionnelle de gains ou de primes dont le montant est inférieur au montant réel.

But

La présente politique a pour but de décrire les infractions des employeurs, les mesures que la Commission prend lorsqu'un employeur a commis une infraction ou en est soupçonné ainsi que les peines qui peuvent être imposées.

Directives

Les autres politiques relatives à des infractions qui pourraient faire l'objet de poursuites aux termes de la Loi sont les documents 22-01-05, Infractions et peines - Application générale, 22-01-06, Infractions et peines - Fournisseurs externes de biens et services, et 22-01-07, Infractions et peines - Travailleur.

Il faut lire cette politique conjointement avec le document 22-01-05, Infractions et peines - Application générale. Pour les rajustements de primes, voir le document 14-02-06, Rajustement des primes de l'employeur. Pour s'assurer que la présente politique est applicable en ce qui concerne la non-conformité d'inscription, il faut la lire conjointement avec le document 14-02-15, Inscription volontaire, qui prévaut au besoin.

Infraction aux termes de l'art. 149 ou activités frauduleuses possibles

Les actes suivants sont des infractions aux termes de l'article 149 de la Loi :

- faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse concernant une demande de prestations,
- faire sciemment une assertion ou une déclaration fausse ou trompeuse dans une déclaration concernant l'inscription;
- omettre délibérément d'informer la Commission d'un changement important dans les circonstances en ce qui concerne une obligation que lui impose la Loi;
- commettre un acte qui pourrait être frauduleux.

Infraction aux termes des articles 150 à 157

Les actes suivants sont des infractions aux termes des articles 150 à 157 de la Loi :

- contrevenir aux règles concernant les renseignements confidentiels;
- omettre de s'inscrire en tant qu'employeur dans les dix jours;
- omettre de fournir à la Commission les renseignements nécessaires aux fins de classification;
- omettre de fermer un compte à la Commission de façon appropriée;
- faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse concernant l'inscription ou la classification;
- omettre de tenir des états exacts des salaires payés;
- omettre de fournir des états exacts des salaires payés;
- omettre d'aviser la Commission d'un accident;
- omettre de fournir des renseignements sur l'accident;
- gêner ou entraver une enquête visant les livres, les comptes ou les lieux de travail d'un employeur;
- omettre de fournir à la Commission une sûreté pour le versement des montants lorsqu'il est obligatoire de le faire;
- omettre de satisfaire aux exigences en matière de certificat de décharge en construction;
- retenir sur le salaire d'un travailleur une somme que l'employeur est tenu de verser à la Commission ou exiger ou permettre qu'un travailleur contribue à l'indemnisation de l'employeur en ce qui concerne une obligation que ce dernier a contractée envers la Commission;
- contrevenir à un règlement;
- pour les administrateurs et dirigeants, sciemment autoriser ou permettre la commission d'une infraction aux termes de la Loi, ou y consentir, que la personne morale ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable.

Enquête préliminaire

Le décideur recommande les dispositions relatives à la gestion du compte. Les recommandations peuvent viser ce qui suit, sans s'y limiter :

**Politique
opérationnelle**Section
ConformitéSujet
Infractions et peines - Employeur

- la cueillette de renseignements pertinents par l'examen des rapports émis par la direction de l'entreprise ou des documents contenus dans les dossiers de l'entreprise, ou le renvoi du dossier en vue d'une vérification sur place;
- la validation des gains, des primes et des activités commerciales de l'entreprise;
- la prise de toute décision opérationnelle pertinente (par exemple, la reclassification d'un secteur d'exploitation).

REMARQUE

Les vérificateurs itinérants de la Commission procèdent à des vérifications périodiques des dossiers de l'entreprise pour déterminer si les activités de l'employeur sont classifiées dans la bonne catégorie d'industrie, si les méthodes de déclaration des gains et des primes sont adéquates et si l'employeur se conforme à ses obligations en matière de déclaration et de paiement.

Dans le cas des infractions commises aux termes du par. 149 (3), (4.1) et (4.3), le décideur se reporte au document 22-01-01, Changement important dans les circonstances - Employeur, afin de déterminer si un employeur a omis d'informer la Commission d'un changement important dans les circonstances.

Mesures consécutives à l'enquête préliminaire

Si, au terme de l'examen des renseignements recueillis, le décideur constate qu'aucune faute n'a été commise, le secteur opérationnel touché applique les politiques et les procédures établies afin d'étudier et de corriger la situation au besoin.

Cependant, s'il y a une preuve d'acte répréhensible, le décideur avise les Services de réglementation (voir le document 22-01-05, Infractions et peines - Application générale)

Gestion continue des comptes de l'employeur

Pendant qu'il attend les conclusions et recommandations des Services de réglementation, le décideur peut examiner la classification de l'employeur, ses registres de paie, les primes qu'il paie et les pénalités pour non-conformité qui lui ont été imposées jusqu'à ce jour et après consultation des Services juridiques, il peut prendre les mesures administratives qui s'imposent.

De telles mesures ne doivent pas entrer en conflit avec une poursuite des Services de réglementation (voir le document 22-01-05, Infractions et peines - Application générale).

Avis écrit

La Commission avise l'employeur par écrit de tout rajustement.

**Politique
opérationnelle**Section
ConformitéSujet
Infractions et peines - Employeur**Aucune accusation portée ou aucune action entreprise au civil**

Si aucune accusation n'est portée aux termes de la Loi ou du Code criminel, et que les Services de réglementation recommandent aux Services juridiques de ne pas entamer une action au civil, le décideur prend les mesures suivantes :

- il examine le compte de l'employeur;
- il confirme, modifie ou annule toute décision précédente ayant trait à la classification de l'employeur, à la masse salariale, aux primes, aux pénalités pour non-conformité qui lui ont été imposées et à son admissibilité à demander des certificats de décharge.

Accusations portées ou action intentée au civil

Si des accusations sont portées ou qu'une action au civil est recommandée, le décideur consulte d'abord les Services de réglementation au sujet de conflits possibles, et examine le compte de l'employeur, y compris les comptes de toutes les divisions ou succursales de l'entreprise et les comptes des compagnies associées (voir le document 22-01-05, Infractions et peines - Application générale).

Si des accusations sont portées ou qu'une action au civil est recommandée, le décideur peut prendre les mesures suivantes :

- il retient tout rajustement créditeur au compte de l'employeur;
- il retient tout remboursement qui est dû à l'employeur;
- il refuse d'émettre des certificats de décharge jusqu'à ce que la Commission reçoive le total du montant qui lui est dû;
- il met fin à toute disposition de paiement en vigueur (voir le document 14-04-04, Méthodes de recouvrement fondées sur les difficultés financières et 14-04-05, Autres dispositions de paiement).

Intervention de la Commission

La Commission peut mettre en application les mesures d'intervention suivantes :

- imposer les pénalités administratives appropriées, le cas échéant;
- négocier une entente avec l'employeur;
- déposer un bref de saisie-exécution (voir le document 14-04-03, Brefs de saisie-exécution);
- intenter une action au civil en vue de recouvrer les primes impayées;
- porter des accusations aux termes de la Loi ou recommander que la police dépose des accusations en vertu du Code criminel.

Exonération des primes en retard

La Commission ne libère pas l'employeur du paiement des primes impayées ni des frais d'intérêt ou pénalités pour non-conformité connexes qui pourraient résulter de la commission d'une infraction. Par ailleurs, elle n'interrompt pas les mesures qu'elle a prises

**Politique
opérationnelle**

Section
Conformité

Sujet
Infractions et peines - Employeur

pour recouvrer ces sommes, par suite d'une contestation, d'une poursuite intentée relativement à une infraction ou pour toute autre raison.

Mesures de recouvrement

Déclaration et paiement des primes

L'employeur pénalisé par la Commission pour déclaration inexacte des gains et des primes (art. 152) ou pour non-paiement des primes (art. 89) se verra accuser de s'être soustrait volontairement du paiement de ces primes ou d'en avoir retenu le paiement, et sera redevable du paiement des primes, en plus des frais d'intérêt et de toute pénalité pour non-conformité qui s'applique.

La Commission peut rajuster rétroactivement le compte d'un employeur, pour toute année où des primes étaient payables, si les Services de réglementation constatent que l'employeur a commis une faute, que des accusations aient été portées ou non contre celui-ci.

Il faut s'assurer que les mesures de recouvrement n'entrent pas en conflit avec les démarches entreprises par les Services de réglementation (voir le document 22-01-05, Infractions et peines - Application générale).

Amendes maximales aux termes de la Loi

Voir le document 22-01-05, Infractions et peines - Application générale.

Délai

Le tableau suivant indique

- les délais pertinents et
- la date à partir de laquelle le délai pertinent s'applique.

Infraction	Délai	Date à partir de laquelle le délai s'applique
Art. 149	Aucun délai	Pour toutes les infractions visées à l'article 149, dont la Commission a été avisée le 29 juin 1999 ou après cette date, il n'y a pas de délai à respecter pour porter une accusation.
Art. 150 à 156	Deux ans	La Commission doit tenter une poursuite dans les deux ans après avoir pris connaissance de la plus récente infraction. Ce délai de deux ans s'applique à toutes les infractions commises le 29 décembre 2000 ou après cette date.

Exception - L'omission de l'employeur de produire des registres de salaires aux termes de l'article 152 n'est devenue une infraction que le 29 juin 2001. À compter du 29 juin 2001, en ce qui concerne ce genre d'infraction, la Commission a deux ans à partir de la date à laquelle elle a pris connaissance de l'infraction commise le plus récemment pour tenter une poursuite.

**Politique
opérationnelle**Section
ConformitéSujet
Infractions et peines - Employeur**Fraude**

Une personne physique ou morale qui commet un **acte frauduleux** peut également être mise en accusation et faire l'objet de poursuites en vertu du Code criminel, lequel ne précise **aucun délai** pour tenter une action.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à tous les incidents de faute présumée qui ont été découverts par la Commission depuis le 1er janvier 2014, sous réserve des directives concernant les délais.

Historique du document

Le présent document remplace le document 22-01-08 daté du 7 avril 2008.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 22-01-08 daté du 29 octobre 2007;
document 22-01-08 daté du 12 octobre 2004;
document 11-02-05 daté du 24 mai 2002;
document 11-02-05 daté du 18 août 2000;
document 01-03-04 daté du 4 mars 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.

Paragraphes 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157 et 158

Paragraphes 149 (3),(4.1) (4.2),(4.3), 151.1 et 151.2

Procès-verbal

de la Commission

No 5, le 2 décembre 2013, page 513