

Questions fréquemment posées au sujet des prestations et des services offerts aux travailleurs plus âgés ainsi que les effets du projet de loi 211 (élimination de la retraite obligatoire)

INTRODUCTION

Le 12 décembre 2005, le gouvernement de l'Ontario a adopté le projet de loi 211, qui modifie le *Code des droits de la personne* (le *Code*) et élimine la retraite obligatoire à 65 ans, donnant ainsi aux travailleuses et travailleurs de l'Ontario le droit de choisir le moment où ils prévoient prendre leur retraite. Cette modification entre en vigueur le 12 décembre 2006.

En plus de modifier le *Code*, le projet de loi 211 modifie la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*) à compter du 12 décembre 2005 afin de préciser que la *Loi* et les lois, politiques, décisions ou règlements antérieurs **ne sont pas assujettis** à la modification du *Code*.

Depuis 1990, l'ancienne *Loi sur les accidents du travail* et la *Loi* actuelle contiennent des dispositions régissant le paiement des prestations de la CSPAAT en fonction de l'âge du travailleur au moment de la lésion et la conversion d'un type de prestations de la CSPAAT en un autre (par ex., prestations pour perte de gains (PG) en une indemnité pour perte de revenu de retraite) lorsqu'un travailleur atteint l'âge de 65 ans.

Effets sur les travailleurs : L'élimination de l'âge de la retraite obligatoire n'a aucun effet sur l'admissibilité aux prestations ou services ni sur le versement des prestations et les services accordés aux travailleurs. Conformément à la *Loi*, les prestations pour PG prennent fin à 65 ans pour la plupart des travailleurs et sont remplacées par une indemnité pour perte de revenu de retraite. La *Loi* contient aussi certaines dispositions concernant le paiement de prestations aux travailleurs âgés de 63 ans et plus au moment de la lésion, et celles-ci continueront de s'appliquer. Les prestations pour PG accordées à ces travailleurs plus âgés, y compris ceux qui travaillent après avoir atteint l'âge de 65 ans, continueront d'être versées pendant une période maximale de deux ans après la lésion. [Par exemple, un travailleur blessé à l'âge de 70 ans peut recevoir des prestations jusqu'à l'âge de 72 ans.]

Effets sur les employeurs : L'élimination de l'âge de la retraite obligatoire n'a aucun effet sur les obligations et les responsabilités des employeurs aux termes de la *Loi*. Les employeurs doivent continuer à déclarer et payer les primes à la CSPAAT pour les travailleurs de 65 ans et plus, de la même façon qu'ils le font pour les autres travailleurs qui ont moins de 65 ans. Les résultats en matière d'indemnisation pour les lésions ou maladies professionnelles subies par les travailleurs de 65 ans et plus représentent moins de 1 % des demandes de prestations présentées chaque année. L'élimination de la retraite obligatoire pourrait faire augmenter ces résultats puisque certains travailleurs plus âgés peuvent décider de travailler plus longtemps, ce qui pourrait donner lieu à des lésions additionnelles. La disposition prévoyant le versement de prestations pour PG pendant une période maximale de deux ans à des travailleurs blessés à l'âge de 65 ans et plus pourrait avoir un effet sur le coût total de ces lésions.

Les questions et réponses suivantes fournissent des renseignements additionnels au sujet des prestations et services fournis par la CSPAAT aux travailleuses et travailleurs âgés de 63 et plus au moment de la lésion*, de même que les effets correspondants sur les primes des employeurs et la tarification par incidence.

(*Dans le présent document, par « lésion », on entend aussi « maladie professionnelle »).

Questions fréquemment posées au sujet des prestations et des services offerts aux travailleurs plus âgés ainsi que les effets du projet de loi 211 (élimination de la retraite obligatoire)

1. **L'élimination de la retraite obligatoire aura-t-elle un effet sur les prestations et services de la CSPAA?**
Non. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* la *Loi* en vigueur présentement et la *Loi sur les accidents du travail* ne sont pas assujetties aux modifications du *Code des droits de la personne* de l'Ontario éliminant la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans.
2. **Quelles sont les prestations pour perte de salaire auxquelles les travailleurs plus âgés sont admissibles?**
Prestations pour perte de gains (PG) (accidents survenus après le 1^{er} janvier 1998)

- Prendra encore fin à l'âge de 65 ans pour les travailleurs qui étaient âgés de moins de 63 ans à la date de la lésion,
- Peuvent encore être versées aux travailleurs âgés de 63 ans et plus à la date de la lésion pendant deux ans à compter de cette date.

Indemnité pour perte économique future (PÉF) (accidents survenus du 2 janvier 1990 au 31 décembre 1997)

- Prendra encore fin à l'âge de 65 ans pour les travailleurs qui étaient âgés de moins de 64 ans à la date de la lésion,
- Les travailleurs âgés de 64 ans et plus à la date de la lésion ne sont pas admissibles à une indemnité pour PÉF. Ils peuvent toutefois avoir droit à des prestations d'invalidité totale temporaire tant que l'invalidité totale temporaire se prolonge.

Prestations d'invalidité temporaire (accidents survenus avant 1990)

- Les prestations d'invalidité partielle ou totale temporaire peuvent être versées pour les périodes pendant lesquelles le travailleur est atteint d'une déficience et incapable de travailler et, au cas où une pension d'invalidité permanente a été accordée, lorsqu'on considère que l'état du travailleur s'est aggravé au point de ne plus correspondre à son niveau d'invalidité permanente.

3. **Quelles sont les « prestations de retraite » auxquelles les travailleurs plus âgés sont admissibles?**

Indemnité pour perte de revenu de retraite (PRR) (pour les accidents survenus le 2 janvier 1990 ou après cette date)

- L'indemnité pour PRR n'est pas versée aux travailleurs âgés de 64 ans et plus à la date de la lésion.

L'indemnité pour perte non financière (PNF) (accidents survenus le 2 janvier 1990 ou après cette date)

- Si la lésion entraîne une déficience permanente, le travailleur peut être admissible à une indemnité pour PNF.

Pension d'invalidité permanente (accidents survenus avant le 2 janvier 1990)

- Si la lésion entraîne une invalidité permanente, le travailleur peut être admissible à une pension d'invalidité permanente et à certains suppléments.

4. **Quelles sont les autres prestations auxquelles les travailleurs plus âgés sont admissibles?**

Soins de santé - L'admissibilité aux prestations de soins de santé (reliées à la lésion) se poursuit après l'âge de 65 ans, quelle que soit la date d'accident. L'admissibilité peut être reconnue pendant toute la vie du travailleur si la lésion entraîne une déficience ou invalidité permanente.

Questions fréquemment posées au sujet des prestations et des services offerts aux travailleurs plus âgés ainsi que les effets du projet de loi 211 (élimination de la retraite obligatoire)

- 5. Les employeurs et travailleurs sont-ils tenus de collaborer à un retour au travail rapide et sécuritaire?** (Article 40 de la *Loi*)
Aux termes de la *Loi*, l'employeur et le travailleur sont tenus de collaborer au retour au travail rapide et sécuritaire du travailleur. Il n'y a pas de limite d'âge pour cette obligation.
- 6. L'employeur, a-t-il encore l'obligation de rengager le travailleur âgé ?** (Article 41 de la *Loi*)
Aux termes de la *Loi*, l'obligation de l'employeur de rengager le travailleur prend fin lorsque celui-ci atteint l'âge de 65 ans. Cette disposition continuera de s'appliquer.
- 7. Les travailleurs plus âgés sont-ils admissibles à un programme de réintégration au marché du travail (RMT)?**
L'admissibilité à un programme de RMT est déterminée cas par cas. Généralement, les programmes de RMT ne sont pas considérés comme étant appropriés pour les travailleurs de 63 ans et plus. Toutefois, pour décider si un programme de RMT est approprié, on peut procéder à une évaluation des possibilités de RMT. L'évaluation des possibilités de RMT aide le décideur de la CSPAAT à déterminer si un travailleur bénéficierait d'une participation à un programme de RMT.
- 8. L'employeur doit-il maintenir les avantages rattachés à l'emploi d'un travailleur plus âgé qui a subi une lésion ?**
Oui. L'employeur doit continuer à verser toutes les cotisations concernant les avantages rattachés à l'emploi du travailleur (soins de santé, assurance-vie, régimes de retraite pendant un an suivant la lésion lorsque le travailleur est absent du travail en raison de sa lésion, quel que soit son âge. De plus, le travailleur doit continuer à verser ses cotisations concernant ces mêmes avantages, le cas échéant, pendant un an après la lésion, pendant qu'il est absent du travail.
- 9. Si un travailleur de 63 ans et plus subit une lésion, peut-il poursuivre en justice l'employeur pour obtenir d'autres prestations lorsque les prestations pour PG prennent fin après deux ans ou moins?**
Non. Le régime de la CSPAAT est un régime collectif sans égard à la responsabilité. Dans le cadre d'un compromis historique, les travailleurs renoncent à leur droit de poursuivre l'employeur pour leurs lésions reliées au travail en échange d'un niveau d'indemnisation garantie. Pour leur part, les employeurs sont protégés contre les poursuites en échange de leur participation au financement du programme. Il reste un régime sans égard à la responsabilité, peu importe l'âge du travailleur ou le fait qu'il ait cessé de recevoir des prestations.
- 10. L'obligation de l'employeur de déclarer et payer les primes change-t-elle si le travailleur a 63 ans et plus?**
Non. Il n'y a pas d'effets sur l'obligation de déclaration et de paiement d'un employeur en ce qui concerne les travailleurs plus âgés. Les employeurs doivent continuer à déclarer et payer les primes à la CSPAAT pour les travailleurs de 63 ans et plus, de la même façon qu'ils le font pour les autres travailleurs qui ont moins de 63 ans.
- 11. Y a-t-il des effets sur la tarification par incidence d'un employeur s'il emploie des travailleurs de 63 ans et plus ?**
Non. Il n'y a aucune incidence sur la tarification par incidence d'un employeur s'il a des travailleurs de 63 ans et plus. Les trois programmes de tarification par incidence (NMETI, CAD-7 et PRM) tiennent compte des coûts d'accident de tous les travailleurs (quel que soit leur âge) dont fait état le relevé des coûts d'accidents de l'employeur.