

RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (RSSA)

Contexte

Ce document est publié à titre informatif et vise à indiquer les principales dispositions du Régime de sécurité de salaire – Accidents du travail et maladie professionnelles (RSSA) découlant de sa création par les résolutions AP-1134/64 et AP-1316/64 du conseil d'administration d'Hydro-Québec telles qu'elles apparaissent dans les procès-verbaux des réunions du 4 novembre et du 23 décembre 1964.

Date de mise en vigueur du RSSA : depuis le 1^{er} novembre 1964.

Lorsque le contexte le veut ainsi, le masculin implique le féminin et le singulier implique le pluriel.

But du RSSA

Ce régime prévoit le versement par Hydro-Québec d'une allocation à un employé admissible ayant subi une lésion professionnelle indemnisée en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*. L'allocation vise à combler, pendant la période d'emploi à Hydro-Québec, la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) payable en vertu de la LATMP et l'équivalent du salaire de base au moment de la survenance de la lésion professionnelle.

Définitions

Aux fins du présent document, les mots ou expressions suivantes désignent :

- Allocation du RSSA : le montant, tel que décrit par le présent document, versé par Hydro-Québec à un employé admissible ayant subi une lésion professionnelle indemnisable en vertu de la LATMP et déclarée admissible par la CNESST.
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : l'organisme responsable de faire la promotion des droits et obligations en matière de travail et l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles ainsi que leur réadaptation. Elle désigne également tout nouvel organisme qui serait désigné par le gouvernement afin de remplacer la CNESST.
- Employé admissible : la personne qui est au service d'Hydro-Québec à titre de membre du personnel stagiaire ou permanent et inscrite sur la liste de paie d'Hydro-Québec.
- Indemnité de remplacement du revenu (IRR) : le montant versé à titre de remplacement du revenu à un employé victime d'une lésion professionnelle en vertu de la LATMP. Actuellement, il correspond à 90 % du revenu net que l'employé tire annuellement de son emploi à Hydro-Québec, tel que déterminé par la CNESST, sous réserve des revenus assurables maximaux qui sont fixés annuellement.
- Lésion professionnelle : un accident du travail ou une maladie professionnelle d'un employé, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation, déclarée admissible par la CNESST en vertu des dispositions de la LATMP.

- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) : loi actuelle ou toute nouvelle loi ayant pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour un employé. Elle comprend un processus de réparation des lésions professionnelles, notamment la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle de l'employé victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès. La LATMP confère également certains droits relativement au retour au travail de l'employé victime d'une lésion professionnelle.
- Maximum annuel assurable (MAA) : le maximum du revenu brut annuel assurable de l'employé pouvant être utilisé aux fins du calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR). Ce maximum est révisé annuellement par la CNESST.
- Salaire de base : la rémunération de base à l'exclusion de toute rétribution additionnelle telle que boni, prime, allocation de tous genres, rémunération pour les heures supplémentaires, etc.

Indemnité de remplacement de revenu (IRR)

Calcul de l'IRR

Pour tout employé admissible ayant droit à l'IRR payable en vertu de la LATMP, l'unité responsable de la direction Santé et sécurité (DSS) obtient de la CNESST le montant payable ou, à défaut, dans l'attente d'une confirmation de la CNESST du montant réel et des dates de l'admissibilité aux versements de l'IRR, détermine le montant qu'elle juge payable à l'employé et en informe l'unité *Paie et contrôle des opérations* du Bureau du Contrôleur des processus transactionnels et des unités corporatives.

Avances de l'IRR par Hydro-Québec

Hydro-Québec avance à l'employé admissible le montant de l'IRR payable en vertu de la LATMP déterminé par la CNESST ou, à défaut, le montant qu'elle juge payable dans l'attente d'une confirmation de la CNESST.

Hydro-Québec s'occupe de recouvrer directement auprès de la CNESST les montants de l'IRR avancés à l'employé et qui sont récupérables selon les mécanismes de récupération convenus avec cet organisme.

En considération des montants avancés, Hydro-Québec est subrogée dans les droits de l'employé jusqu'à concurrence du montant payé par elle.

L'excédent des avances effectuées par Hydro-Québec auprès de l'employé et non remboursées par la CNESST doit être récupéré auprès de l'employé après entente.

Allocation du RSSA

Admissibilité

L'allocation du RSSA peut être versée au personnel stagiaire ou permanent de tous les groupes d'emploi au service d'Hydro-Québec.

Les employés temporaires, les anciens employés, les travailleurs occasionnels, les étudiants ou les retraités ne sont pas admissibles à cette allocation.

L'allocation du RSSA est payable par Hydro-Québec à l'employé admissible durant sa période d'emploi pendant laquelle il est incapable d'exercer tout emploi à Hydro-Québec en raison d'une lésion professionnelle déclarée admissible par la CNESST et pour laquelle il a droit à une IRR de cet organisme.

Calcul de l'allocation du RSSA

L'unité *Paie et contrôle des opérations* calcule et verse l'allocation du RSSA en fonction de chacune des périodes de paie prévues par Hydro-Québec.

Base salariale pour le calcul de l'allocation du RSSA

	Pour les 14 premiers jours calendrier d'une absence	À compter du 15^e jour calendrier de l'absence
Base salariale	Le salaire de base prévu incluant le surtemps prévu.	Le plus avantageux entre : <ul style="list-style-type: none">• le salaire de base reçu au cours des 52 dernières semaines, ou• le salaire de base au moment de la survenance de la lésion professionnelle.

Montant de l'allocation du RSSA

L'allocation qu'Hydro-Québec verse à l'employé admissible correspond à la somme des éléments suivants :

1. le montant équivalant à la part des primes exigibles de l'employé pour sa participation aux régimes d'assurance collectives d'Hydro-Québec, selon ses choix d'assurance et aux cotisations exigibles au Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) ;
2. le cas échéant, le montant correspondant à l'excédent entre le salaire net garanti n'eût été de la survenance de la lésion professionnelle et le montant de l'IRR versé. Généralement, il n'y a pas d'excédent lorsque le salaire de base annuel de l'employé avant impôt est inférieur au MAA (71 500 \$ pour 2016) ;
3. les impôts et la cotisation au RRQ exigibles sur le paiement de l'allocation.

Le salaire net garanti correspond au salaire de base au moment de la survenance de la lésion professionnelle avant impôt, réduit des primes exigibles de participation aux avantages sociaux telles que mentionnées au point 1 et des retenues statutaires normales (Impôts, RRQ, Assurance-emploi, RQAP et cotisation syndicale).

Le calcul de l'allocation tient compte seulement des retenues mentionnées ci-haut. Les autres retenues et leurs impacts sur les déductions fiscales (par exemple, les retenues du Fonds de solidarité de la FTQ) ne sont pas pris en compte dans le montant de l'allocation. De même, l'allocation ne tient pas compte des exemptions ou des crédits d'impôts particuliers au dossier d'un l'employé et leurs impacts sur les déductions fiscales.

Le montant de l'allocation est imposable.

Ajustement de l'allocation du RSSA

Les changements futurs au salaire de base de l'employé admissible ou de l'IRR n'ont pas d'impact sur le montant de l'allocation.

Toute modification aux primes exigibles de l'employé pour sa participation aux régimes d'assurance collectives d'Hydro-Québec ou aux cotisations exigibles au Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) entraîne un ajustement au montant de l'allocation.

Employé en absence non rémunérée

En cas de réclamation à la CNESST d'un employé admissible en absence non rémunérée, l'avance de l'IRR et de l'allocation sont payables uniquement à compter de la date de retour au travail prévue de l'absence non rémunérée ou pour les jours où l'employé aurait normalement travaillé avant ou après sa période d'absence non rémunérée.

Erreur administrative

En l'absence de mauvaise foi ou de fraude, aucune erreur administrative ne peut restreindre le droit d'un employé admissible à recevoir des prestations en vertu du RSSA, ni accorder un droit qui ne lui aurait pas été conféré par le régime n'eut été de cette erreur administrative.

Restrictions préalables aux versements de l'allocation du RSSA

Hydro-Québec réserve tous ses droits pour le versement de l'allocation RSSA face à un employé admissible présentant une demande pour obtenir une IRR, notamment le droit :

- 1) d'exiger de l'employé qu'il se soumette à tout examen médical ou fournisse des preuves justificatives satisfaisantes selon les dispositions prévues par la LATMP ;
- 2) de procéder à toute enquête à propos de l'application ou de l'administration du RSSA ;
- 3) de priver partiellement ou entièrement l'employé des avantages du RSSA :
 - à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle non reconnu comme tels par la CNESST ;
 - à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle résultant d'une imprudence grossière et volontaire, de négligence personnelle, de désobéissance ou de mauvaise conduite de l'employé ;
 - à la suite du retard de l'employé à aviser Hydro-Québec dès que possible de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou en cas de refus de l'employé de collaborer ou de coopérer avec Hydro-Québec, ou
 - en cas de fraude ou de tentative de fraude ou d'abus de l'employé.

À l'exception de l'IRR, aucune allocation n'est payable pendant que l'employé est indemnisé en vertu d'un autre régime de protection salariale d'Hydro-Québec ou sous régi d'Hydro-Québec.

Hydro-Québec conserve tous ses droits pour pouvoir modifier les dispositions du RSSA sous réserve des dispositions prévues par les lois ou les conventions collectives, le cas échéant.

Récupération des sommes dues

Hydro-Québec conserve tous ses droits pour obtenir auprès de l'employé le remboursement des montants versés en trop par erreur ou à la suite d'une décision rétroactive de la CNESST, du *Tribunal administratif du Travail* (TAT) ou de tout tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire compétent.

Cessation du versement de l'allocation du RSSA

Le versement de l'allocation du RSSA cesse automatiquement à la première des dates suivantes :

- le retour au travail en assignation temporaire, selon les dispositions prévues à la LATMP, lequel met fin au droit à une IRR ;
- la date effective de la décision finale de la CNESST, du TAT ou de tout tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire compétent déclarant que l'employé n'a pas ou n'a plus droit à une IRR ;
- la date effective de la décision finale de la CNESST, du TAT ou de tout tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire compétent déclarant que la lésion professionnelle de l'employé n'est pas admissible à une indemnisation en vertu de la LATMP ou consolidant l'état de santé de l'employé ;
- la date à laquelle l'employé cesse d'être à l'emploi d'Hydro-Québec.

Administration

La direction Santé et sécurité (DSS) est responsable d'obtenir le montant de l'IRR, d'en aviser les unités concernés et d'être le lien entre l'employé victime d'une lésion professionnelle et la CNESST.

L'unité *Paie et contrôle des opérations* du Bureau du Contrôleur des processus transactionnels et des unités corporatives est responsable de calculer et de verser l'allocation du RSSA sur la paie de l'employé.

La Direction principale Affaires juridiques est responsable de conseiller les unités administratives d'Hydro-Québec pour les questions juridiques et de représenter les intérêts d'Hydro-Québec devant les tribunaux judiciaires et quasi-judiciaires.

La direction Rémunération globale, en collaboration avec les trois unités précédentes, est responsable de la rédaction des documents encadrants le RSSA incluant le présent document.

Cotisation

Le financement du RSSA est assumé entièrement par Hydro-Québec.

Décembre 2016