

**Politique
opérationnelle**

Section

Cas particuliers (protection du travailleur)

Sujet

Protection pour les personnes en formation non rémunérées**Loi****Par. 69**

Un « **agent d'accueil** », s'entend d'une personne auprès de qui un organisme de formation place une personne en formation pour acquérir des compétences et de l'expérience professionnelles.

Un « **organisme de formation** » s'entend de ce qui suit :

- une personne qui est inscrite aux termes de la Loi sur les collèges privés d'enseignement professionnel pour exploiter un collège privé d'enseignement professionnel;
- un établissement d'enseignement;
- une personne, un partenariat, une organisation, un syndicat ou toute autre entité qui prend des dispositions pour offrir de la formation professionnelle ou fournir des services professionnels.

L'organisme de formation qui place une personne en formation auprès d'un agent d'accueil peut choisir de la faire considérer comme un travailleur de l'organisme de formation pendant le placement. Toutefois, seul un organisme de formation faisant partie d'une industrie comprise dans l'annexe 1 ou 2 peut se prévaloir d'un tel choix.

Lorsque la Commission reçoit l'avis l'informant du choix de l'organisme de formation, les règles suivantes s'appliquent à l'égard de toutes les personnes en formation placées auprès d'un agent d'accueil. (Ces règles ne s'appliquent pas aux personnes en formation à qui l'agent d'accueil verse un salaire.)

1. L'agent d'accueil n'est pas l'employeur de la personne en formation pour l'application de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (la Loi). Toutefois, il demeure l'employeur de celle-ci pour l'application de l'article 28 (droits d'action).
2. L'organisme de formation est l'employeur de la personne en formation pour l'application de la Loi.
3. La personne en formation est un stagiaire employé par l'organisme de formation.

L'organisme de formation peut révoquer son choix en fournissant un avis écrit à la Commission. La révocation prend effet 120 jours après la date à laquelle la Commission reçoit l'avis.

Politique

Un agent d'accueil qui se trouve dans une industrie à protection obligatoire (comprise dans l'annexe 1 ou l'annexe 2 de la Loi) ou qui bénéficie d'une protection facultative doit fournir une protection de la Commission à la personne en formation non rémunérée. Il incombe à l'agent d'accueil (l'employeur) de payer les frais d'assurance des accidents du travail, à moins que

**Politique
opérationnelle**

Section

Cas particuliers (protection du travailleur)

Sujet

Protection pour les personnes en formation non rémunérées

- la Commission ne permette à l'organisme de formation de se considérer comme l'employeur de la personne en formation, ou
- que le programme de formation soit financé par le gouvernement en ce qui concerne les frais d'assurance de la Commission. (L'agent d'accueil doit communiquer avec l'organisme de formation, le cas échéant, et avec l'organisme gouvernemental pertinent pour déterminer quels sont les programmes qui couvrent les frais de la Commission. Cette vérification est importante car certains programmes financés par le gouvernement pourraient être abandonnés dans les années ultérieures).

Directives

La personne en formation est un stagiaire non rémunéré qu'un organisme de formation place auprès d'un agent d'accueil pour acquérir de l'expérience professionnelle. Toutefois, certaines personnes en formation peuvent être rémunérées en vertu du programme Ontario au travail (voir ci-après).

La personne en formation peut bénéficier d'une protection pendant la partie « placement » d'un programme de formation, mais elle ne bénéficie d'aucune protection pendant la partie « formation en classe » d'un programme offert dans les locaux de l'organisme de formation.

Une personne en formation qui subit une lésion ou contracte une maladie reliée au travail dans le cadre d'un placement a droit aux prestations de la Commission en tant que travailleur, si

- l'employeur de la personne en formation (que ce soit l'organisme de formation ou l'agent d'accueil) est couvert aux termes de la Loi, ou
- le programme de formation est financé par le gouvernement en ce qui concerne les frais de la Commission.

Pour plus de précisions sur les définitions de « personne en formation non rémunérée » et « stagiaire », voir le document 12-04-04, Particuliers en stage de formation non rémunéré.

Agent d'accueil en tant qu'employeur

En règle générale, un agent d'accueil qui bénéficie d'une protection aux termes de la Loi, que cette protection soit obligatoire ou facultative, est considéré comme l'employeur de la personne en formation pendant la formation et il est tenu d'acquitter à la Commission les primes et tous les coûts d'indemnisation.

Cependant, l'agent d'accueil n'est pas tenu d'acquitter les frais d'assurance à la Commission si

- l'organisme de formation a choisi d'être considéré comme l'employeur de la personne en formation pendant le placement ou si
- la formation est dispensée dans le cadre d'un programme financé par le gouvernement.

**Politique
opérationnelle**

Section

Cas particuliers (protection du travailleur)

Sujet

Protection pour les personnes en formation non rémunérées**REMARQUE**

Dans le cadre d'un programme financé par le gouvernement, l'agent d'accueil continue d'être l'employeur pour l'application de la Loi.

Organisme de formation en tant qu'employeur par choix**Organisme ayant une protection obligatoire**

Un organisme de formation ayant une protection obligatoire peut choisir de libérer l'agent d'accueil de ses responsabilités aux termes de la Loi en décidant de devenir l'employeur de la personne en formation. Pour se prévaloir de son choix, l'organisme de formation doit soumettre par écrit une demande à la Commission.

Organisme ayant une protection facultative

Un organisme de formation ayant une protection facultative, qui n'est pas inscrit auprès de la Commission, doit présenter une demande de protection à l'égard de tous ses travailleurs avant de choisir d'être considéré comme l'employeur des personnes en formation.

L'avis concernant le choix et la demande de protection doivent être soumis **simultanément** à la Commission.

Un organisme de formation n'employant pas de travailleurs autres que les personnes en formation doit faire une demande de protection facultative aux termes de l'annexe 1 pour ces personnes au moment où il avise la Commission qu'il a choisi d'être considéré comme leur employeur - c'est-à-dire qu'il doit simultanément aviser la Commission de son choix et présenter sa demande de protection. (Un tel organisme n'est pas obligé d'obtenir une assurance facultative (par exemple, pour les propriétaires de l'organisme, ses partenaires ou ses dirigeants).

Pour connaître les directives s'appliquant à l'employeur assuré en vertu d'une protection facultative qui présente une demande de protection d'assurance, voir le document 12-01-02, Protection facultative de l'employeur.

Effet du choix

Lorsque l'organisme de formation choisit d'être l'employeur de la personne en formation,

- il est tenu d'acquitter les primes reliées à la protection, ainsi que les coûts d'accidents, et
- l'agent d'accueil n'est plus tenu d'acquitter ces coûts.

L'organisme de formation est réputé être l'employeur à partir de la date à laquelle la Commission reçoit la demande l'informant de son choix.

Annulation de la protection

Lorsque l'organisme de formation met fin à la protection d'une personne en formation, l'agent d'accueil devient l'employeur responsable de la personne en formation qui prend part au placement.

**Politique
opérationnelle**

Section

Cas particuliers (protection du travailleur)

Sujet

Protection pour les personnes en formation non rémunérées

La date d'annulation et les restrictions relatives à l'annulation de la protection facultative ou du statut d'employeur réputé peuvent influencer sur la date à laquelle la protection de la personne en formation auprès de l'organisme de formation prend fin. Les modalités d'annulation de la protection facultative sont énoncées dans le document 12-01-02, Protection facultative des employeurs.

L'organisme de formation peut annuler son statut d'employeur réputé de la personne en formation en fournissant un avis écrit à la Commission. L'annulation prend effet 120 jours après la date à laquelle la Commission en a été avisée par écrit.

Lorsqu'un organisme de formation qui est protégé en vertu d'une assurance facultative annule la protection de ses travailleurs réguliers et de ses personnes en formation, la protection relative à ses travailleurs réguliers est annulée à partir du dernier jour du mois au cours duquel la Commission reçoit un chèque certifié représentant le montant total des frais de sortie.

L'annulation de la protection d'une personne en formation prend effet lorsque son placement prend fin ou lorsque 120 jours se sont écoulés après la date à laquelle la Commission reçoit l'avis, selon le premier de ces événements.

L'organisme de formation qui prolonge un placement au-delà de la date à laquelle la protection facultative de ses employés réguliers prend fin doit :

- informer la Commission que le placement des personnes en formation se prolonge et
- procurer une protection aux personnes en formation, même si la protection facultative a pris fin.

L'organisme de formation qui est protégé en vertu d'une assurance facultative et qui a des personnes en formation mais pas de travailleurs peut simultanément résilier sa protection facultative et son statut d'employeur des personnes en formation. Les annulations prennent effet 120 jours après la date à laquelle la Commission reçoit l'avis écrit de l'organisme de formation.

La responsabilité qui incombe à l'employeur de la personne en formation devient automatiquement celle de l'agent d'accueil si le placement de la personne en formation se prolonge au-delà de la période de 120 jours.

Lorsqu'un organisme de formation cesse d'exister, la Commission annule la protection des personnes en formation placées chez lui, ainsi que sa protection facultative, à la date à laquelle l'organisme cesse d'exister.

Obligations de l'employeur

Pendant le placement d'une personne en formation, les obligations de l'employeur s'appliquent selon le cas :

**Politique
opérationnelle**

Section

Cas particuliers (protection du travailleur)

Sujet

Protection pour les personnes en formation non rémunérées

- à l'agent d'accueil (par défaut);
- à l'organisme de formation (s'il a choisi d'être considéré comme l'employeur).

L'employeur a les obligations suivantes :

- déclarer et acquitter les primes en fonction du montant des gains assurables qui est requis pour protéger la personne en formation;
- déclarer toute lésion reliée au travail subie par la personne en formation ou maladie reliée au travail contractée par celle-ci.

Calcul des gains assurables

L'employeur des personnes en formation placées chez lui acquitte pour chacune d'elle des primes basées sur 35 % du montant maximal des gains assurables. (Le montant maximal des gains assurables est fixé chaque année. Pour connaître le montant maximal de l'année, voir le document 18-01-02, Montant des prestations - Accidents depuis 1998.

Ces primes sont exprimées sous forme de taux quotidien fixe (arrondi au chiffre supérieur).

Calcul des primes pour chaque personne en formation

Étape 1 : (montant maximal des gains assurables x 35 %) ÷ 260 jours de travail = taux quotidien

Étape 2 : jours travaillés x taux quotidien = gains assurables

Étape 3 : (gains assurables x taux de prime) ÷ 100 = prime

Programmes financés par le gouvernement

Le gouvernement finance certains programmes de formation qui dispensent l'agent d'accueil de l'obligation de payer les primes et les coûts d'indemnisation pour la personne en formation. Il incombe à l'agent d'accueil de communiquer avec l'organisme de formation, le cas échéant, et l'organisme gouvernemental pertinent pour déterminer si les frais d'assurance de la Commission sont financés par le gouvernement. Cette vérification est importante car certains programmes financés par le gouvernement pourraient être abandonnés dans les années ultérieures.

Programmes de DRHC (fédéral)

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) finance les frais d'assurance de la Commission pour certains programmes de formation des participants. Par conséquent, dans de tels cas, l'agent d'accueil n'est pas tenu d'acquitter les primes et il n'est pas responsable des coûts d'indemnisation engagés dans le cadre des programmes financés. RHDSC ne finance les frais d'assurance que si l'agent d'accueil bénéficie d'une protection obligatoire ou d'une protection facultative de la Commission.

**Politique
opérationnelle**

Section

Cas particuliers (protection du travailleur)

Sujet

Protection pour les personnes en formation non rémunérées

RHDSC offre d'autres programmes de formation pour lesquels elle ne finance pas les frais d'assurance. L'agent d'accueil (ou l'organisme de formation si celui-ci a choisi d'être l'employeur) est tenu de fournir aux participants à ces programmes la protection de la Commission s'il (ou si l'employeur choisi) a souscrit soit une protection obligatoire, soit une protection facultative de la Commission.

Programmes financés par les ministères (provincial)

Des programmes financés par le gouvernement sont offerts aux personnes en formation par l'intermédiaire de divers ministères du gouvernement de l'Ontario, y compris le ministère de l'Éducation (voir le document 12-04-07, Élèves participant à des programmes de travail-études), le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales, le ministère des Services sociaux et communautaires, et le ministère de la Santé et des Soins de longue durée.

L'agent d'accueil est tenu de communiquer avec le ministère concerné pour déterminer si les frais d'assurance relatifs au placement de la personne en formation sont financés par le gouvernement ou s'il doit les payer.

Programme Ontario au travail (provincial)

Dans le cadre du programme Ontario au travail, les participants rémunérés et non rémunérés ont droit à la protection de la Commission si l'agent d'accueil (ou l'employeur choisi) bénéficie d'une protection obligatoire ou facultative de la Commission.

Le ministère des Services sociaux et communautaires finance directement les frais d'assurance de la Commission pour les programmes des participants en stage de formation du programme Ontario au travail, mais non pas pour les autres programmes du programme Ontario au travail. Ainsi, dans la majorité des programmes, l'agent d'accueil employeur ne paie pas les primes à la Commission et il n'est responsable d'aucun coût d'indemnisation pour les personnes en formation rémunérées ou non rémunérées qui participent au programme Ontario au travail. L'agent d'accueil est avisé de communiquer avec le programme Ontario au travail pour déterminer qui doit fournir la protection de la Commission. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce programme, voir le document 12-04-06, Protection à l'égard des participants au programme Ontario au travail.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 1er janvier 2004 ou après cette date.

Historique du document

Le présent document remplace le document 12-04-05 daté du 12 octobre 2004.

**Politique
opérationnelle**

Section

Cas particuliers (protection du travailleur)

Sujet

Protection pour les personnes en formation non rémunérées

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 12-04-05 daté du 5 mars 2004.

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 69

Paragraphe 2 (1) et 53 (4)

Règl. de l'Ont. 175/98

Articles 15, 16 et 17

Procès-verbal

de la Commission

N° 4, le 11 décembre 2007, page 452