

Politique

Les gains moyens à court terme correspondent aux gains que le travailleur a touchés auprès de l'employeur qu'il avait au moment de l'accident et de tout autre employeur pour lequel il travaillait au moment où est survenue la lésion. Les prestations pour perte de gains (PG) sont versées pendant les 12 premières semaines suivant la lésion en fonction des gains moyens à court terme du travailleur.

But

La présente politique a pour but de décrire comment la Commission détermine les gains moyens à court terme.

Directives

Douze premières semaines

Dans la plupart des cas, les travailleurs reçoivent des prestations pour PG pendant un nombre consécutif de jours ou de semaines. Pendant les 12 premières semaines suivant la lésion reliée au travail, les prestations pour PG sont établies selon les gains moyens à court terme.

Il peut arriver dans certains cas que le travailleur

- reçoive des prestations pour PG pendant moins de 12 semaines,
- retourne travailler en ne subissant aucune perte de salaire, puis
- subisse une récurrence de la lésion reliée au travail.

En pareils cas, la Commission rétablit le versement des prestations pour PG en se servant des gains moyens à court terme pertinents. La Commission utilise les gains moyens à court terme pour payer les prestations pour PG sur une période cumulative de 12 semaines. Pour plus de renseignements, voir le document 18-02-06, *Détermination des gains moyens – Récurrences*.

REMARQUE

Aux fins de détermination de la période de 12 semaines, la Commission ne tient pas compte des prestations pour PG versées pour des interruptions de travail attribuables à des rendez-vous ou à des traitements médicaux.

Quatre semaines telles que représentées par les périodes de paie d'un travailleur

Aux fins de la présente politique, les quatre semaines de gains ou la période de quatre semaines précédant la lésion désignent les périodes de paie complètes les plus proches de la date de l'accident, mais ne l'incluant pas, qui représentent quatre semaines consécutives de gains.

Gains moyens à court terme réguliers

Les gains moyens à court terme comprennent notamment les éléments suivants :

- le taux de salaire de base (taux horaire, quotidien ou hebdomadaire) que versait au moment de la lésion l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion;
- les gratifications et les pourboires compris dans les gains bruts assujettis à l'impôt. Si les gratifications et pourboires déclarés représentent au plus 25 % des gains bruts du travailleur, il n'est pas nécessaire de présenter de preuve à l'appui. Par contre, si ces éléments représentent au moins 25 % des gains bruts du travailleur, il faut présenter une preuve à l'appui;
- les primes de quart, exprimées sous forme de moyenne hebdomadaire (prime payée au moins une fois durant les quatre semaines applicables précédant la lésion) ou lorsque les cycles de travail posté sont de plus de quatre semaines, un cycle complet;
- la paie de vacances, si elle est versée à chaque paie sous forme de pourcentage du taux de salaire de base;
- les heures supplémentaires ~~obligatoires (forfaitaires);~~ **travaillées;**
- ~~les heures supplémentaires volontaires, si elles sont travaillées régulièrement (voir ci-dessous);~~
- les primes de rendement et les commissions régulières (voir ci-dessous);
- la chambre et les repas, si ces éléments font partie du salaire du travailleur et ne représentent pas des dépenses occasionnelles ou spéciales;
- le salaire horaire, quotidien ou hebdomadaire que touchait le travailleur auprès d'autres employeurs, si celui-ci travaillait simultanément pour plusieurs employeurs au moment de la lésion (voir « Emplois simultanés » dans ce document).

Pour obtenir une liste des éléments qui entrent et qui n'entrent pas dans la détermination des gains moyens, consulter le tableau figurant à la fin du présent document.

REMARQUE

La plupart des employeurs exerçant des activités en Ontario sont assujettis à la *Loi sur les normes d'emploi*. Par conséquent, la Commission considère le taux de salaire de base d'un travailleur comme étant le nombre d'heures que le travailleur a réellement travaillées, et ce, peu importe si le travailleur a reçu un paiement pour ces heures. Le décideur estime que ces heures ont été « payées » et il les inclut dans la base salariale.

Heures supplémentaires ~~obligatoires (forfaitaires)~~

~~Les heures supplémentaires sont réputées obligatoires dans les cas suivants :~~

- ~~elles sont stipulées dans le contrat de travail ou dans la convention collective;~~
- ~~elles s'inscrivent dans les heures de travail régulières;~~
- ~~le travailleur n'a pas le choix de refuser de les accomplir.~~

Le nombre d'heures supplémentaires ~~obligatoires~~ qui est inclus dans les gains moyens à court terme correspond aux heures suivantes :

- le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées au cours des quatre semaines applicables précédant la lésion ou d'une période plus courte;
- le nombre d'heures travaillées au cours d'un cycle complet de travail posté, lorsque le travailleur travaille par postes (si les cycles de travail posté sont de moins ou de plus de quatre semaines).

Heures supplémentaires ~~volontaires~~

~~Les heures supplémentaires sont réputées volontaires si~~

- ~~• elles ne font pas partie du contrat de travail ou de la convention collective;~~
- ~~• elles ne font habituellement pas partie de l'horaire de travail régulier du travailleur, ou~~
- ~~• le travailleur a le choix de les travailler.~~

~~Si le travailleur travaille des heures supplémentaires volontaires~~

- ~~• au cours de chacune des quatre semaines applicables précédant la lésion, ou~~
- ~~• au cours de chacune des semaines d'un cycle complet de travail posté, lorsque le travailleur travaille par postes (si les cycles de travail posté sont de moins ou de plus de quatre semaines),~~

~~les heures supplémentaires sont prises en compte dans la détermination des gains moyens à court terme. Le nombre d'heures supplémentaires pris en compte correspond au nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées au cours des quatre semaines ou de chacune des semaines d'un cycle complet de travail posté.~~

~~Si le travailleur n'accomplit pas d'heures supplémentaires volontaires au cours de chacune des quatre semaines ou de chacune des semaines d'un cycle complet de travail posté qui précèdent la lésion, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires irrégulières et n'entrent pas dans la détermination des gains moyens à court terme. Les heures supplémentaires irrégulières sont toutefois prises en compte dans le recalcul des gains moyens à long terme (voir les documents 18-02-03, *Détermination des gains moyens à long terme — Travailleurs occupant un emploi permanent*, et 18-02-04, *Détermination des gains moyens à long terme — Travailleurs occupant un emploi non permanent*).~~

~~Heures supplémentaires obligatoires ou volontaires~~ non travaillées pour cause de maladie ou de vacances

Si le travailleur s'absente du travail pendant une partie de semaine ou une semaine complète pour cause de maladie ou de vacances au cours de la période de quatre semaines applicable ou du cycle de travail posté, il n'est pas tenu compte du nombre de jours ou de semaines non travaillés. Le nombre moyen d'heures supplémentaires est calculé en fonction du nombre de jours de travail restants.

Primes de rendement et commissions régulières

Les primes et les commissions sont réputées régulières si elles sont payées :

- au cours de chacune des quatre semaines applicables précédant la lésion, si elles sont payées toutes les semaines;
- au cours de chacun des trois mois précédant la lésion, si elles sont payées tous les mois.

Le montant des primes et des commissions régulières retenu correspond au montant moyen de primes et de commissions qui a été versé au cours de ces quatre semaines applicables, ou trois mois, respectivement.*

* Cette directive s'applique aux travailleurs qui reçoivent une commission en plus d'un salaire régulier ou de base. Si le salaire du travailleur est basé uniquement sur les commissions, les gains moyens à court terme de ce travailleur sont calculés en se servant des directives mentionnées dans le présent document à la rubrique « Gains moyens à court terme irréguliers ».

Les primes et commissions qui sont payées de façon irrégulière ou sporadique n'entrent pas dans le calcul des gains moyens à court terme. Toutefois, les primes et commissions irrégulières sont prises en compte dans le recalcul des gains moyens à long terme (voir les documents [18-02-03](#) [18-02-03, Détermination des gains moyens à long terme – Travailleurs occupant un emploi permanent](#), et [18-02-04, Détermination des gains moyens à long terme – Travailleurs occupant un emploi non permanent](#)).

Emplois simultanés

Si un travailleur est employé simultanément par plusieurs employeurs au moment de la lésion et que l'employeur qu'il avait au moment de l'accident était couvert aux termes de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*) (que cette protection soit obligatoire ou facultative, y compris dans le cadre d'un emploi autonome comportant une assurance facultative), les gains moyens à court terme du travailleur correspondent à l'ensemble des gains tirés de tous les emplois, et ce, peu importe si l'autre ou les autres employeurs sont couverts aux termes de la *Loi*.

Le total des gains d'un travailleur est déterminé en utilisant les périodes de paie complètes précédant la date de l'accident et les plus proches de celle-ci, mais ne l'incluant pas, qui représentent quatre semaines consécutives de gains pour chacun des employeurs du travailleur.

Exceptions

Les gains suivants ne sont pas inclus dans la détermination des gains moyens :

- les gains provenant d'un emploi dans le cadre duquel la personne, à titre d'associé ou de dirigeant, bénéficie d'une exemption de protection. Voir le document [12-01-06, Protection obligatoire élargie dans l'industrie de la construction](#);

- les gains tirés d'un emploi autonome lorsqu'aucune assurance facultative n'est en vigueur à la date de l'accident. Les gains tirés d'un emploi autonome non couvert ainsi que les heures travaillées dans le cadre d'un tel emploi n'entrent pas dans le calcul des gains moyens.

Pour déterminer si un travailleur est employé simultanément par plusieurs employeurs, voir le document 18-02-05, *Détermination des gains moyens – Emplois simultanés*.

Gains moyens à court terme irréguliers

Disponibilité des renseignements sur les gains touchés au cours des quatre semaines précédant la lésion

Si les gains du travailleur varient de jour en jour ou de semaine en semaine parce qu'il travaille des heures irrégulières (p. ex., dans le cadre d'un travail occasionnel, à temps partiel ou sur appel) ou qu'il reçoit un salaire variable (p. ex., salaire fondé uniquement sur les commissions ou le kilométrage parcouru, ou salaire versé par une agence de placement temporaire), les gains moyens à court terme de ce travailleur correspondent à la moyenne de l'ensemble des gains qu'il a touchés au cours des quatre semaines applicables précédant la lésion.

Pour calculer cette moyenne, le décideur peut se servir du nombre total d'heures rémunérées au cours de la période de quatre semaines applicable.

Lorsqu'un employeur déclare les heures travaillées sous forme d'intervalle, le décideur utilise la valeur médiane. Par exemple, si l'employeur indique que la semaine de travail compte de 30 à 40 heures, le décideur devrait utiliser la valeur de 35 heures par semaine.

Exceptions

Il peut arriver que, dans le cadre de leurs habitudes normales de travail, certains travailleurs, comme les travailleurs employés par une agence de placement temporaire ou les travailleurs de la construction embauchés par l'entremise d'un bureau de placement syndical, travaillent pour plus d'un employeur durant les quatre semaines applicables précédant la lésion. Les gains obtenus de ces autres employeurs peuvent faire partie des gains moyens dans la seule mesure où l'emploi accompli auprès de ces employeurs était de nature semblable à celui que le travailleur accomplissait au moment de la lésion.

Les gains moyens à court terme correspondent à la moyenne des gains totaux pour les quatre semaines applicables précédant la lésion. Le travail accompli pour un employeur autre que l'employeur pour lequel le travailleur travaillait au moment de l'accident et qui est de nature différente au travail exécuté pour ce dernier employeur n'entre pas dans le calcul des gains moyens et a pour effet de raccourcir la période applicable aux fins du calcul.

Non-disponibilité des renseignements sur les gains touchés au cours des quatre semaines précédant la lésion

Dans certains cas, la période de quatre semaines applicable, telle que décrite à la rubrique « Quatre semaines telles que représentées par les périodes de paie d'un travailleur », peut ne pas exister. De tels cas peuvent résulter des situations suivantes :

- la lésion est survenue peu de temps après l'embauche;
- il y a eu raccourcissement de la période en cause (p. ex., en raison d'une fermeture temporaire ou d'un changement de classe d'emplois);
- le travailleur ne possède aucuns antécédents professionnels.

En pareils cas, seuls les gains d'emploi provenant de l'employeur que le travailleur avait au moment de l'accident, divisés par le nombre total de jours travaillés, entrent dans le calcul des gains moyens à court terme.

Exemple

Le 25 mai 2001, Françoise a joint la liste d'employés actifs de Services temporaires inc. Le 10 septembre 2001, Françoise a obtenu son premier placement auprès d'Entreprises QRS en tant que « travailleuse du lundi au vendredi ». Françoise a subi une lésion le 21 septembre 2001.

Au moment de déterminer les gains moyens à court terme, le décideur a noté que Françoise comptait moins de quatre semaines de gains applicables, étant donné qu'elle n'avait travaillé que neuf jours. Le total des gains bruts de Françoise s'établissait à 504,00 \$.

504,00 \$ = 56,00 \$ par jour (travailleuse du lundi au vendredi)
9 jours

Les gains hebdomadaires bruts de 280,00 \$ qu'a touchés Françoise se sont traduits par des gains moyens nets de 237,48 \$ par semaine.

Exemple

Robert a joint la liste d'employés actifs de Services Temporaires Inc. le 12 octobre 2001. Le 21 novembre 2001, Robert a obtenu son premier placement et a été affecté à un emploi chez Entreprises QRS. Le même jour, Robert a subi une lésion reliée au travail.

Au moment de calculer les gains moyens à court terme, le décideur a constaté que Robert comptait moins de quatre semaines de gains applicables, étant donné qu'il n'avait travaillé qu'une seule journée. Dans un tel cas, le décideur doit confirmer la durée prévue de l'affectation auprès des parties du lieu de travail.

Si les renseignements indiquent que l'affectation de Robert chez Entreprises QRS n'était que d'une seule journée, les gains moyens sont calculés de manière à refléter les gains d'un « travailleur d'une journée par semaine », et les gains sont fondés sur les gains qu'a touchés Robert pour la journée qu'il a travaillée. Cependant, si les renseignements indiquent que la durée de l'affectation de Robert chez Entreprises QRS était indéterminée, les gains moyens sont calculés de manière à refléter le profil d'emploi prévu. Ainsi, si l'affectation de Robert comportait une semaine de travail s'échelonnant du lundi au vendredi, ses gains moyens seraient calculés en fonction d'une telle période.

Incapable de déterminer les gains moyens à court terme

S'il n'est pas possible de déterminer les gains moyens à court terme d'un travailleur (p. ex., le travailleur est payé à la commission, mais il n'a pas travaillé assez longtemps pour que l'on puisse déterminer ses gains), le décideur peut se servir des gains moyens à court terme d'un autre travailleur qui

- occupe un emploi semblable auprès de l'employeur qu'avait le travailleur au moment de l'accident ou
- est employé par un autre employeur similaire exerçant le même type d'activité que l'employeur qu'avait le travailleur au moment de l'accident.

Périodes sans gains

Les périodes sans gains qui font partie du profil d'emploi peuvent également comprendre des périodes pendant lesquelles le travailleur est employé et touche des prestations partielles d'aide sociale. Ainsi, dans de tels cas, si un travailleur touche des gains d'emploi périodiques en plus de prestations d'aide sociale en guise de complément et que cette situation est représentative de son profil d'emploi, le décideur peut tenir compte uniquement des heures travaillées et des gains tirés de l'emploi en question.

Rajustement des gains

Les gains moyens à court terme sont rajustés si les renseignements ayant servi à les calculer sont inexacts ou incomplets. Par exemple, à la suite de la lésion, le travailleur pourrait recevoir une commission régulière qu'il a obtenue avant de subir la lésion.

Le décideur rajuste les gains lorsqu'il prend connaissance de nouveaux renseignements, et le rajustement est rétroactif à la date à laquelle les prestations pour PG ont commencé à être versées. Tout rajustement qui se traduit par un taux inférieur donne lieu à la production d'une dette reliée à l'indemnisation qui peut être recouvrée (voir le document 18-01-04, *Remboursement des dettes reliées à l'indemnisation*).

Gains moyens temporaires

Si le décideur ne possède pas les renseignements sur les gains du travailleur et qu'il ne peut calculer les gains moyens à court terme, il peut établir un montant de gains moyens temporaires. Les prestations pour PG ~~pourront~~peuvent être versées en fonction du montant ainsi fixé, et ce, jusqu'à ce que la Commission obtienne l'information nécessaire.

Demandes de prestations pour maladie professionnelle

Dans le cas des maladies professionnelles, les gains moyens sont déterminés à la date de la lésion conformément à la présente politique. Dans les cas où, à la date de la lésion, le travailleur n'occupe plus l'emploi qu'il occupait au moment de l'accident ou de l'exposition, les gains moyens sont déterminés à la date de la lésion en fonction des gains de l'emploi (le cas échéant) du travailleur. Pour plus de renseignements sur la détermination de la date de

la lésion dans une demande de prestations pour maladie professionnelle, voir le document 11-01-04, *Détermination de la date de la lésion*.

Un travailleur qui subit une perte de gains réelle a généralement droit à des prestations pour PG. Un travailleur qui quitte son emploi de façon permanente (p. ex., il est à la retraite) n'aurait généralement pas droit à des prestations pour PG.

Prestations de survivant

Pour des directives concernant la détermination des gains moyens aux fins du calcul des versements périodiques aux survivants des travailleurs décédés en raison de lésions ou de maladies reliées au travail survenues le 1^{er} janvier 1998 ou après cette date, voir le document 18-02-09, *Détermination des gains moyens – Versements périodiques aux survivantes et survivants*.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le ~~29 septembre 2023~~ [5 décembre 2024](#) ou après cette date, pour tous les accidents survenus le ~~1^{er} janvier 2023~~ [5 décembre 2024](#) ou après cette date.

Historique du document

Le présent document remplace le document 18-02-02 daté du ~~3 janvier~~ [29 septembre](#) 2023.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :

[document 18-02-02 daté du 3 janvier 2023](#);

document 18-02-02 daté du 1^{er} avril 2016;

document 18-02-02 daté du 12 octobre 2004;

document 18-02-02 daté du 1^{er} décembre 2002;

document 18-02-02 daté du 14 septembre 1999;

document 4.1.* daté du 1^{er} janvier 1998.

*~~Le présent~~ Ce document ~~remplace~~ [a été remplacé par](#) le document ~~18-02-02~~ daté du 14 septembre 1999.

Références

Dispositions législatives

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

Articles 21, 23 et 53

Procès-verbal

de la Commission

No-1, le 25 septembre 2023, page 621

[Approbation](#)

Annexe

Types de gains et bases de gains

Types de gains	Compris dans les gains à court terme?	Compris dans les gains à long terme?
Récompenses, p. ex., pour une idée, une suggestion	Non	Oui
Salaire de base	Oui	Oui
Prestations du régime d'assurance, prestations d'invalidité de longue durée	Non	Non
Allocation d'automobile qui fait partie des gains, mais non les frais remboursés à titre de dépenses spéciales	Oui	Oui
Cadeaux de Noël, p. ex., dinde/jambon tenant lieu de paiement en espèces	Non	Non
Commissions versées en sus du salaire régulier ou tenant lieu de salaire régulier	Oui	Oui
Indemnité de vie chère	Oui	Oui
Dividendes (p. ex, découlant d'un régime d'options d'achat d'actions ou d'actionariat pour les employés)	Non	Oui
Cotisations de l'employeur aux avantages rattachés à l'emploi aux termes de l'article 25 de la <i>Loi</i>	Non	Non
Programme de complément des prestations d'assurance-emploi durant les congés de grossesse (également appelés congés de maternité) et les congés parentaux	Non	Non
Logement fourni par l'employeur, p. ex., logement fourni au concierge d'un immeuble	Oui	Oui
Prestations d'assurance-emploi pour programmes fédéraux de création d'emploi ou de partage d'emploi	Oui	Oui
Prestations d'assurance-emploi pour mise à pied, pénurie de travail, etc.	Non	Oui
Prestations d'assurance-emploi pour congés de grossesse (également appelés congés de maternité-ou) , congés parentaux et congés de maladie	Non	Non
Prestations d'assurance-emploi, lorsque le travailleur reçoit un salaire qui est déduit de ces prestations	Oui	Oui
Gratifications et pourboires compris dans les gains bruts assujettis à l'impôt. Aux fins du calcul des gains moyens à long terme, il faut fournir une preuve à l'appui.	Oui	Oui

Politique
opérationnelle

Section
Gains moyens

Sujet
Détermination des gains moyens à court terme

Types de gains	Compris dans les gains à court terme?	Compris dans les gains à long terme?
Indemnité de jour férié (contrat ou prévu par la loi)	Oui	Oui
Allocation d'isolement, indemnité pour difficultés d'existence, allocation de subsistance	Oui	Oui
Paie de vacances sous forme de somme forfaitaire jusqu'à concurrence du montant annuel prévu par la loi ou le contrat	Non	Oui
Paie de vacances sous forme de somme forfaitaire constituant un montant supérieur au montant annuel prévu par la loi ou le contrat	Non	Non
Allocation de repas qui fait partie des gains, mais non les frais remboursés à titre de dépenses spéciales	Oui	Oui
Heures supplémentaires obligatoires travaillées	Oui	Oui
Heures supplémentaires volontaires irrégulières ou sporadiques	Non	Oui
Heures supplémentaires volontaires régulières	Oui	Oui
Paiements sous forme de marchandise	Non	Oui
Pourcentage du salaire de base ajouté au salaire de base à titre d'avantages	Oui	Oui
Location d'une scie mécanique si les frais de location font partie de la portion quotidienne de la rémunération totale du travailleur	Oui	Oui
Prime ou escompte accordé sur les devises étrangères si le travailleur est rémunéré en devises étrangères	Oui	Oui
Primes de rendement à l'atteinte de quotas de production – paiement trimestriel, annuel ou irrégulier en espèces	Non	Oui
Primes de rendement à l'atteinte de quotas de production – paiement quotidien, hebdomadaire ou mensuel en espèces	Oui	Oui
Participation aux bénéfices, p. ex., bénéfices de l'entreprise partagés avec les travailleurs	Non	Oui
Chambre et repas qui font partie des gains, mais non les frais remboursés à titre de dépenses spéciales	Oui	Oui
Redevances	Non	Oui
Indemnité de départ (contrat ou prévue par la loi) pour services passés	Non	Non
Primes de quart ou primes « d'exercice » pour les travailleurs des chemins de fer (exprimé sous forme de moyenne hebdomadaire aux fins des gains à court terme)	Oui	Oui
Indemnité pour cause de maladie payée au taux de salaire régulier du travailleur lorsqu'il est malade	Oui	Oui

Types de gains	Compris dans les gains à court terme?	Compris dans les gains à long terme?
Crédits de congé de maladie (non utilisés) payés annuellement sous forme de somme forfaitaire	Non	Oui
Crédits de congé de maladie payés sous forme de somme forfaitaire à la cessation d'emploi	Non	Non
Prestations d'aide sociale (sauf pour les stagiaires)	Non	Non
Actions (valeur à la date de réception)	Non	Oui
Indemnité de grève	Non	Non
Indemnité de cessation d'emploi tenant lieu d'avis (contrat ou prévu par la loi)	Non	Oui
Indemnité de déplacement (temps) qui fait partie des gains, mais non les frais remboursés à titre de dépenses spéciales	Oui	Oui
Remboursement des frais de scolarité, p. ex., remboursement par l'employeur des cours pris par les travailleurs	Non	Non
Uniformes	Non	Non
Paie de vacances versée à chaque paie sous forme de pourcentage du salaire de base	Oui	Oui
Valeur attribuée pour l'utilisation personnelle du véhicule de l'entreprise (avantage imposable pour le travailleur)	Oui	Oui