



No. / N°:	610-1-IPG-090
Date:	December 2018 / Décembre 2018

INTERPRETATIONS, POLICIES AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET GUIDES

Subject: <b>Subrogation</b>	Objet : <b>Subrogation</b>
<p><b>Policy</b></p> <p><b>1. Subject</b></p> <p>In accordance with sections 9, 10 and 11 of the <i>Government Employees Compensation Act</i> (GECA), this document sets out the Labour Program’s policy on subrogation.</p> <p>It provides clarification on the administration of GECA claims where an employee subrogates his or her right to pursue legal action against a third party to the Crown.</p> <p><b>2. Definitions</b></p> <p>“<i>Crown</i>”</p> <p>Federal departments and agencies, most Crown corporations, and parliamentary employers such as the Senate, the House of Commons, the Library of Parliament, the Office of the Senate Ethics Officer and the Parliamentary Protective Service, who are subject to the GECA.</p> <p>“<i>Dependant</i>”</p> <p>In relation to an employee, includes (a) a common-law partner of the employee, and (b) a person who was cohabiting with the</p>	<p><b>Politique</b></p> <p><b>1. Sujet</b></p> <p>Conformément aux articles 9, 10 et 11 de la <i>Loi sur l’indemnisation des agents de l’État</i> (LIAE), le présent document énonce la politique de subrogation du Programme du travail.</p> <p>Il fournit des éclaircissements sur l’administration des réclamations en vertu de la LIAE dans le cas où un employé subroge son droit de poursuivre en justice un tiers à la Couronne.</p> <p><b>2. Définitions</b></p> <p>« <i>Couronne</i> »</p> <p>Les ministères et organismes fédéraux, la plupart des sociétés d’État et les employeurs parlementaires tels que le Sénat, la Chambre des communes, la Bibliothèque du Parlement, le Bureau du conseiller sénatorial en éthique et le Service de protection parlementaire, qui sont assujettis à la LIAE.</p> <p>« <i>Personne à charge</i> »</p> <p>À l’égard d’un agent de l’État, s’entend notamment (a) de son conjoint de fait, et (b) de la personne qui vivait avec lui au moment de</p>
<p><i>Federal Programs</i> <i>Programmes fédéraux</i></p>	<p>Page 1</p>



INTERPRETATIONS, POLICIES  
AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES  
ET GUIDES

employee immediately before the employee's death and is a parent of the employee's child. (For further information, see "Dependants" in the Interpretations, Policies and Guidelines on Compensation Issues.)

*"Election to claim"*

Formal notice that the employee provides to the Labour Program indicating the choice to claim compensation under section 9 of the GECA. Election to claim initiates the subrogation process.

As per section 11 of the GECA, employees must notify the Labour Program whether they are electing to claim within three months of their injury date. Election to claim received after the three-month period may be allowed by the applicable WCB. Election to claim made by the employee or their dependants, once provided to the Labour Program, is final for injuries/illnesses occurring on or after June 13, 2014.

Only after receiving the employee's election to claim may the Labour Program take steps to pursue legal action against a third party.

*"Employee"*

Individuals in the service of the Crown paid a direct wage or salary by or on behalf of her Majesty.

son décès et qui était le père ou la mère de son enfant. (Pour plus d'information, voir « Personne à charge » dans les Interprétations, politiques et guides concernant l'indemnisation des accidents.)

*« Décision de réclamer des indemnités »*

Avis officiel que l'employé fournit au Programme du travail indiquant le choix de demander une indemnisation en vertu de l'article 9 de la LIAE. La décision de réclamer des indemnités ouvre le processus de subrogation.

Conformément à l'article 11 de la LIAE, les employés doivent aviser le Programme du travail s'ils choisissent de demander des indemnités dans les trois mois suivant la date de leur blessure. La décision de réclamer des indemnités reçue après la période de trois mois peut être autorisée par la Commission des accidents du travail (CAT) compétente. Une fois transmise au Programme du travail, la décision de réclamer des indemnités prise par l'employé ou ses personnes à charge est définitive pour les blessures/maladies survenues à compter du 13 juin 2014.

Ce n'est qu'après avoir reçu la décision de réclamer des indemnités que le Programme du travail pourra prendre des mesures pour tenter des poursuites à l'encontre d'un tiers.

*« Employé »*

Les personnes au service de la Couronne (c.à.d. les agents de l'État) qui reçoivent un traitement ou salaire direct de Sa Majesté ou en son nom.



INTERPRETATIONS, POLICIES AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET GUIDES

*“Subrogation”*

Subrogation is the effect of an employee’s or a dependant’s decision to claim compensation under the GECA. In effect, the employee or dependant has transferred his or her rights to take action against a third party. As a result, the Crown has the discretion to pursue legal action in claims where a third party is identified as being wholly or partially responsible for the employee’s illness or injury.

*“Third party”*

A person, corporation, or other body, other than the Crown or an employee of the Crown. Third-party claims should be identified where a third party may be wholly or partially responsible for an accident that causes an employee’s injury or illness.

*“Workers’ compensation board” (WCB)*

The provincial workers’ compensation board adjudicating the ill or injured employee’s claim as per the terms established in the applicable Service Agreement with the Labour Program.

**3. Issue**

The GECA does not specify principles or considerations for the administration of third-party GECA claims where an employee has subrogated his or her rights to the Crown.

*« Subrogation »*

La subrogation est l’effet de la décision d’un employé ou d’une personne à charge de réclamer des indemnités en vertu de la LIAE. En réalité, l’employé ou la personne à charge a transféré son droit d’intenter des poursuites à l’encontre d’un tiers. Par conséquent, la Couronne a le pouvoir discrétionnaire d’intenter une action en justice à l’égard des réclamations où l’on détermine qu’un tiers est entièrement ou partiellement responsable de la maladie ou de la blessure de l’employé.

*« Tiers »*

Une personne, une société ou un organisme autre que la Couronne ou un employé de la Couronne. Les réclamations relatives à un tiers doivent être déterminées lorsqu’un tiers peut être entièrement ou partiellement responsable d’un accident ayant causé la blessure ou la maladie d’un employé.

*« Commission des accidents du travail » (CAT)*

La commission des accidents du travail de la province qui statue sur la réclamation de l’employé malade ou blessé conformément aux conditions établies dans l’entente de service applicable auprès du Programme du travail.

**3. Enjeu**

La LIAE n’indique pas de principes ou de considérations concernant l’administration des réclamations relatives à des tiers en vertu de la LIAE lorsqu’un employé a subrogé ses droits à la Couronne.



**4. Question**

What principles and considerations should guide how the Labour Program administers third-party GECA claims where an employee has subrogated his or her rights to the Crown?

**5. Program Position**

Election to claim must be received before the Labour Program may pursue any legal action against a third party. The employee or dependant must provide the election to claim to the Labour Program no later than three months following the injury date.

The Labour Program has exclusive jurisdiction to determine whether third-party action should be pursued. This determination should reflect both the interests of the employee as well as those of the Labour Program including its responsibility for the management of public funds. Therefore, when an employee or a dependant subrogates his or her rights to the Crown, legal action should only be taken where it is financially prudent with a reasonable chance of success.

Third-party claims should be administered according to the specific laws and policies of each WCB's judicial system. Timely actions should be taken with the understanding that missed judicial deadlines represent lost opportunities for cost recovery.

**4. Question**

Quels principes et considérations devraient guider la façon dont le Programme du travail administre les réclamations relatives à des tiers en vertu de la LIAE lorsqu'un employé a subrogé ses droits à la Couronne?

**5. Position du Programme**

La décision de réclamer des indemnités doit être reçue pour que le Programme du travail puisse intenter une action en justice à l'encontre d'un tiers. L'employé ou la personne à charge doit transmettre la décision de réclamer des indemnités au Programme du travail dans les trois mois suivant la date de la blessure.

Le Programme du travail a la compétence exclusive pour déterminer si une action en justice à l'encontre d'un tiers doit être intentée. Cette détermination devrait tenir compte des intérêts de l'employé et de ceux du Programme du travail, y compris sa responsabilité en matière de gestion des fonds publics. Par conséquent, lorsqu'un employé ou une personne à charge subroge ses droits à la Couronne, une action en justice ne devrait être intentée que si cela est prudent du point de vue financier et que celle-ci a une chance raisonnable de succès.

Les réclamations relatives à des tiers doivent être gérées conformément aux lois et aux politiques propres au système judiciaire de chaque CAT. Des mesures devraient être prises en temps opportun, étant entendu que le non-respect des délais judiciaires représente des occasions perdues de recouvrement des coûts.



INTERPRETATIONS, POLICIES  
AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES  
ET GUIDES

In settling third-party claims, the Labour Program should endeavour to recover the costs borne by the Labour Program, the employer, and general and special damages. Following this disbursement, any excess monies may be paid to the employee or to his or her estate.

En réglant les réclamations relatives à des tiers, le Programme du travail devrait s'efforcer de recouvrer les coûts supportés par le Programme du travail et l'employeur, ainsi que les dommages-intérêts particuliers et généraux. À la suite de ce débours, tout excédent d'argent peut être versé à l'employé ou à sa succession.

Riaz Kara

Acting Director General/Directeur général par intérim  
Federal Programs/Programmes fédéraux  
Employment and Social Development Canada – Labour Program  
Emploi et Développement social Canada – Programme du travail