

2013 – 2016

Examen exhaustif de la législation associée à l'indemnisation des accidents du travail au Nouveau-Brunswick



Phase II

Rapport des consultants

Rachel Bard
Ellen Barry
Brian D. Bruce

2013 – 2016

Examen exhaustif de la législation associée à l'indemnisation des accidents du travail

Phase II

Rapport des consultants

Province du Nouveau-Brunswick
C. P. 6000, Fredericton (N.-B.) E3B 5H1 CANADA

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-1005-6 (PDF : version en français)

10543 | Novembre 2015

Table des matières

Avant-propos	1
Processus de consultation	2
Phase I	2
Phase II	2
Gouvernance de Travail sécuritaire NB	4
Taille et composition du conseil	5
Nominations au conseil et mandats	6
Efficacité et fonctionnalité	7
Services des défenseurs du travailleur et de l'employeur au Nouveau-Brunswick	8
Domaines d'amélioration possible des services	10
Emplacement des bureaux des services des défenseurs	13
Mandat selon la loi	13
Examen de l'article 38 (<i>prestations</i>) de la <i>Loi sur les accidents du travail</i>	14
Prestations pour perte de gains	14
Prestations pour les conjoints à charge (prestations de survivant)	17
Délai de carence de trois jours	18
Prestations accessoires (montants complémentaires)	20
Rente ou prestations de pension payées à l'âge de 65 ans	25
Allocations pour diminution physique permanente	26
Gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer (présomption)	27
Problèmes de santé non liés au travail	29
Commentaires additionnels des intervenants	31
Annexe	33
Consultations ciblées	33

Avant-propos

1. Travail sécuritaire NB et le gouvernement du Nouveau-Brunswick ont entrepris un examen exhaustif en trois phases portant sur la loi régissant l'indemnisation des accidents du travail. Cette législation n'avait pas fait l'objet d'un examen exhaustif depuis plus de vingt ans. Le processus, qui conjugue les efforts de Travail sécuritaire NB et du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT), est coparrainé respectivement par le président et administrateur en chef et le sous-ministre.
2. Cet examen vise à s'assurer que le régime d'indemnisation des accidents du travail de la province répond correctement aux besoins et aux réalités des milieux de travail actuels et futurs et qu'il trouve le juste équilibre entre une indemnisation adéquate des travailleurs blessés et les intérêts financiers des employeurs.
3. Un comité directeur a été formé pour superviser l'examen. Il est composé du président et administrateur en chef et de l'avocat général de Travail sécuritaire NB et du sous-ministre et du sous-ministre adjoint, Travail et planification, d'EPFT. On a retenu également les services de consultants et d'un spécialiste en la matière pour les deux phases.
4. La phase I a débuté en mai 2013, et un rapport sur les commentaires recueillis pendant le processus de consultation a été publié en octobre 2013. La phase II a débuté en juillet 2015.
5. Le rapport final sur la phase II, préparé par les consultants Rachel Bard, Ellen Barry et Brian D. Bruce, a été présenté au comité directeur en novembre 2015.

Processus de consultation

6. Le processus de consultation visait à recueillir les commentaires des intervenants. Au cours des phases I et II du processus, deux consultants indépendants ont été embauchés pour rencontrer les intervenants et présenter un compte rendu au comité directeur. Leur mandat consistait à résumer les opinions exprimées par les intervenants sans porter de jugement.

Phase I

7. Un document de discussion sur les trois sujets faisant l'objet de l'examen au cours de la phase I a été posté à 220 intervenants d'EPFT et de Travail sécuritaire NB, y compris les employeurs, les syndicats, les universités, les collèges, les régies régionales de la santé, les organismes sans but lucratif et les chambres de commerce. Ces trois sujets étaient la structure de gouvernance et le mandat du Tribunal d'appel, la pertinence d'établir un mécanisme interne de règlement des différends et le calcul des prestations en vertu du paragraphe 38.11(9) de la *Loi sur les accidents du travail*. Les intervenants ont été invités à soumettre des exposés et des commentaires et à rencontrer un groupe de deux consultants.
8. Au total, 46 exposés écrits ont été soumis et 26 rencontres ont eu lieu avec 62 personnes, dont 17 travailleurs blessés, dans cinq régions : Grand-Sault, Bathurst, Fredericton, Saint John et Moncton. Les consultants ont également rencontré le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB.
9. Après la phase I, la *Loi sur les accidents du travail* a été modifiée pour créer un nouveau Tribunal d'appel externe, distinct et indépendant de Travail sécuritaire NB. Pour apporter ces modifications, on a déposé un projet de loi intitulé *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*. Il a reçu la sanction royale le 21 mai 2014, et la *Loi* est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2015. En outre, des modifications administratives ont permis d'établir un bureau de révision interne à Travail sécuritaire NB et les services des défenseurs du travailleur ont été améliorés

Phase II

10. Un processus semblable à celui de la phase I a été utilisé pour la phase II. EPFT et Travail sécuritaire NB ont publié trois documents de discussion sur les sujets ci-dessous sur lesquels le grand public et les intervenants étaient invités à faire des commentaires :
 - La structure de gouvernance de Travail sécuritaire NB;
 - Les services des défenseurs du travailleur et de l'employeur;
 - L'article 38 (prestations) de la *Loi sur les accidents du travail*.

Ces documents sont disponibles sur la page du site Web du gouvernement provincial intitulée « Consultations et engagement des citoyens » :

- www.gnb.ca/consultations
11. EPFT a invité 264 intervenants à faire part de leurs commentaires ou à rencontrer les consultants. Afin de s'assurer que la voix des travailleurs blessés serait entendue, une lettre a été envoyée à tous les députés provinciaux leur demandant d'encourager tous les travailleurs blessés qu'ils connaissaient à participer au processus de consultation.
 12. Les travailleurs, les employeurs, les associations, les travailleurs blessés et autres ont soumis 30 exposés écrits. De plus, 22 rencontres ont eu lieu avec 44 intervenants, notamment des travailleurs blessés, dans cinq régions : Bathurst, Edmundston, Fredericton, Moncton et Saint John.

13. Au cours du processus de consultation, le conseil a rencontré le groupe et a soumis un document sur les changements recommandés. Les consultations étaient presque terminées lorsque le document a été reçu. Les commentaires des intervenants indiqués dans le présent rapport ne reflètent donc pas leur réaction aux recommandations du conseil. Ces recommandations se trouvent maintenant sur le site Web de Travail sécuritaire NB
- <http://www.travailsecuritairenb.ca/>
14. En plus de résumer les commentaires et les recommandations des intervenants sur les sujets indiqués aux fins de discussion de la phase II, le présent rapport soumet également des commentaires recueillis sur des sujets allant des conséquences des accidents du travail sur les particuliers aux propositions pour améliorer l'efficacité des opérations. Ces commentaires, présentés dans la section sur les commentaires additionnels, ne traitent pas précisément des trois sujets à l'examen au cours de la phase II, mais ils se rattachent à l'objectif général, qui consiste à améliorer les services offerts aux travailleurs blessés.

Gouvernance de Travail sécuritaire NB

Introduction

15. La structure de gouvernance de Travail sécuritaire NB est établie au paragraphe 8(1) de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail* :

- 8(1)** Les affaires de la Commission sont administrées par un conseil d'administration composé des personnes suivantes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil
- a)** un Président du conseil d'administration qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, ne représente ni les travailleurs ni les employeurs,
 - a.1)** un vice-président du conseil d'administration qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, ne représente ni les travailleurs ni les employeurs,
 - b)** quatre personnes ou plus qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, représentent les travailleurs,
 - c)** quatre personnes ou plus qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, représentent les employeurs,

8(1.1) Le nombre de personnes nommées à l'alinéa (1)*b*) est égal au nombre de personnes nommées à l'alinéa (1)*c*).

16. Relativement à la structure de gouvernance de Travail sécuritaire NB, le document de discussion pose la question suivante :

Comment TSNB se compare-t-il aux autres administrations canadiennes en ce qui concerne la structure du conseil d'administration, la composition du conseil, l'élaboration des politiques et l'apport des intervenants?

L'acronyme TSNB désigne Travail sécuritaire NB.

Contexte

17. Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB est composé d'un président, d'un vice-président, de quatre membres (ou plus) qui représentent les travailleurs et de quatre membres (ou plus) qui représentent les employeurs. Le président et administrateur en chef est un membre sans droit de vote du conseil. Tous les membres avec droit de vote du conseil, y compris le président et le vice-président, sont nommés par le Cabinet pour un mandat d'un maximum de quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé une fois. Ailleurs au Canada, le mandat du président varie de trois à cinq ans, et les membres sont nommés pour des mandats de deux à quatre ans qui peuvent être renouvelés une fois.

18. Selon le document de discussion, le modèle de la représentation égale au sein du conseil est en train de changer partout au pays. Quatre conseils ont un nombre égal de représentants des travailleurs, des employeurs et du public. Six conseils exigent une représentation égale des travailleurs et des employeurs. Un conseil exige une représentation des travailleurs et la présence d'un actuaire et d'un professionnel de la santé. Un autre conseil n'impose aucune condition pour en être membre. En Colombie-Britannique, on envisage de faire en sorte qu'au moins deux membres du conseil aient une expérience probante en matière de santé et de sécurité au travail. Le nombre de membres de conseil au pays varie de cinq à quinze.

19. Chaque année, le conseil tient quatre réunions administratives et six réunions d'orientation pour autoriser les nouvelles politiques, ainsi que passer en revue et modifier les politiques en vigueur. Dans un régime d'indemnisation des accidents du travail, les politiques servent de fondement pour interpréter la *Loi sur les accidents du travail*

et pour déterminer les processus à suivre. Les membres du personnel sont tenus de mettre en application les politiques du conseil. Les politiques sont également un outil de communication important entre le conseil et la population du Nouveau-Brunswick. On peut consulter les politiques sur le site Web de Travail sécuritaire NB :

- <http://www.travailsecuritairenb.ca/>

Chaque année, le conseil établit également un plan stratégique quinquennal et détermine les risques auxquels l'organisme doit faire face.

Taille et composition du conseil

Commentaires des intervenants

20. La taille actuelle du conseil est considérée comme étant appropriée par la majorité des intervenants qui l'ont commentée. En fait, des groupes d'employeurs et de travailleurs ont demandé que le conseil maintienne à quatre le nombre de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs. Des groupes d'employeurs ont soutenu que l'option actuelle qui permet de nommer un plus grand nombre de membres n'est pas nécessaire et ils ont demandé de supprimer les mots « ou plus » des alinéas 8(1)b) et 8(1)c). Le conseil a aussi proposé d'apporter cette modification.
21. L'ajout de membres ou le remplacement d'un représentant des travailleurs ou des employeurs par une personne ayant une expérience en actuariat, dans le domaine médical ou dans un autre domaine, comme cela est décrit dans le document de discussion, n'ont essentiellement reçu aucun appui. On a toutefois appuyé l'inclusion d'une personne qui aurait eu l'expérience d'un accident au travail, soit comme représentant des travailleurs, soit comme représentant des employeurs. Cette recommandation a été faite par des représentants des travailleurs blessés et par un employeur du secteur privé.
22. Des intervenants ont fait remarquer l'absence au conseil de représentants des travailleurs non syndiqués. Un représentant des employeurs a proposé que des membres non syndiqués soient choisis parmi des travailleurs blessés ayant reçu des soins au centre de rééducation. Un important employeur du secteur privé a recommandé que la taille du conseil soit augmentée pour inclure deux autres membres qui représenteraient les travailleurs non organisés et les petites entreprises.
23. Un important employeur syndiqué du secteur public a proposé que le nombre de représentants des employés syndiqués soit égal au nombre de représentants des employeurs syndiqués. Il a précisé que ces représentants des employeurs et des employés syndiqués pourraient se pencher sur les aspects complexes qui ne surviennent pas dans les milieux non syndiqués.
24. La question de la compétence des membres du conseil a été soulevée par un certain nombre d'intervenants qui appuyaient un conseil dont les membres seraient choisis en fonction de leurs compétences. Les critères de sélection pourraient inclure des compétences habituellement acquises par l'expérience dans les domaines de la santé, de la sécurité, de l'indemnisation et de la gestion des risques, de même que des compétences prouvées en leadership. Le Manitoba a été mentionné comme modèle possible.
25. Les représentants des employeurs et des travailleurs considèrent comme un critère prédominant la capacité d'un membre de représenter adéquatement ses homologues. Pour cette raison, ils ont insisté sur la nécessité que les nominations se fassent sans aucune ingérence politique ni aucun conflit d'intérêts.
26. Le conseil a recommandé d'abroger le paragraphe 8(1.2) de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* et le Tribunal d'appel des accidents au travail, qui prévoit que le président et administrateur en chef est un membre sans droit de vote du conseil. À son avis, l'élimination de ce paragraphe aiderait à préciser les rôles respectifs du conseil et du président et administrateur en chef. Le conseil a soutenu qu'il a la responsabilité de créer la vision, l'orientation et les politiques de Travail sécuritaire NB, alors

que le président et administrateur en chef est responsable de la gestion des activités quotidiennes. Toutefois, le président et administrateur en chef continuerait d'assister aux réunions du conseil pour faire le lien avec les activités de Travail sécuritaire NB.

Nominations au conseil et mandats

Commentaires des intervenants

27. Un grand nombre des intervenants était d'avis qu'il n'est pas nécessaire de changer la durée des mandats. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick a cependant exprimé des préoccupations concernant l'impossibilité pour les membres d'obtenir un troisième mandat. La Fédération a proposé que tous les membres du conseil, y compris le président, soient nommés pour un mandat de trois ans, que ce mandat soit renouvelable et que les membres soient admissibles à accomplir deux autres mandats après une pause de trois ans.
28. Le conseil a recommandé que la loi soit modifiée de manière à prolonger le premier mandat d'un membre de quatre à cinq ans et à fixer à trois ans tout mandat renouvelé. Il a précisé que la courbe d'apprentissage des nouveaux membres du conseil est importante et que l'année ajoutée au premier mandat permettrait de mettre à contribution pendant plus longtemps un membre qui a acquis de l'expérience.
29. Le conseil et la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick ont aussi recommandé que les membres du conseil soient autorisés à siéger au conseil après la fin de leur mandat jusqu'à ce qu'ils soient remplacés. D'autres intervenants ont soulevé la question de la rapidité de la nomination des membres, incluant le président.
30. Un intervenant, le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, a appuyé la limite de deux mandats pour les membres, mais il a recommandé que le renouvellement du mandat du président et du vice-président soit soumis à l'approbation du conseil afin de maintenir l'impartialité envers les employeurs et les travailleurs.
31. La Coalition of New Brunswick Employers et le conseil ont tous deux recommandé que les nominations soient échelonnées. D'autres intervenants ont appuyé cette recommandation.
32. Des intervenants ont fait des commentaires sur la façon dont les membres du conseil sont sélectionnés et nommés. La plupart des intervenants, représentant les travailleurs ou les employeurs, croient que les membres du conseil devraient être nommés par les intervenants. Selon les plus importants représentants des travailleurs, comme la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick, ce sont eux qui devraient nommer les membres du conseil qui représentent les travailleurs. La Coalition of New Brunswick Employers croit que les intervenants devraient soumettre des noms, mais que la nomination devrait être faite par le gouvernement. Des intervenants ont fait remarquer que la période actuelle de 30 jours pour poser sa candidature à un poste vacant du conseil est trop courte.
33. Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick a signalé que, par le passé, le mouvement ouvrier choisissait un des représentants des travailleurs. Il y avait alors cinq représentants des travailleurs et cinq représentants des employeurs. Le syndicat a appuyé un retour à la pratique voulant que le mouvement ouvrier choisisse un des représentants des travailleurs, et il était d'avis que les représentants syndicaux sont les mieux placés pour parler au nom du nombre maximum de travailleurs.
34. Le conseil a recommandé que la loi soit modifiée de façon à exiger que ses membres soient nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation de Travail sécuritaire NB. De l'avis du conseil, il doit avoir l'autorité de trouver les personnes les mieux qualifiées pour s'acquitter du mandat de Travail sécuritaire NB.
35. Le conseil a aussi demandé que l'on modifie la loi pour exiger que ses membres soient des résidents permanents du Nouveau-Brunswick au moment de leur nomination et qu'ils continuent de résider dans la province pendant toute la durée de leur mandat. Il a en outre recommandé que la loi soit modifiée pour supprimer l'exigence

selon laquelle le lieutenant-gouverneur en conseil doit approuver l'embauche du président et administrateur en chef. Un autre intervenant a indiqué que le lieu de résidence posait un problème et a mentionné la nécessité pour le président et administrateur en chef d'être nommé pour une période indéterminée.

Efficacité et fonctionnalité

36. Comme il a été mentionné plus haut, plusieurs intervenants ont affirmé l'importance pour Travail sécuritaire NB de conserver son indépendance par rapport au gouvernement. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick a souligné que la structure de Travail sécuritaire NB doit être axée sur les intervenants, les employeurs et les travailleurs étant les deux principaux groupes d'intervenants. Elle a précisé qu'il est essentiel que les deux groupes jouent un rôle important dans la prise de décisions et que les décisions soient prises par consensus dans la mesure du possible.
37. La Coalition of New Brunswick Employers a déclaré qu'il est inopportun pour le gouvernement de prendre des décisions ayant des répercussions sur l'organisme (et sur sa stabilité financière) sans l'approbation des intervenants. Elle a souligné qu'un processus décisionnel efficace au sein du conseil nécessite une discussion approfondie et le consensus de tous les intervenants. La Coalition pense aussi que la loi devrait énoncer qu'un quorum est un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs et que, si ce nombre devait être inégal, le nombre de votes déposés devrait être égal. Des intervenants ont déclaré que pour assurer l'efficacité du conseil, il devrait y avoir une révision annuelle du rendement des membres.
38. Un grand nombre d'intervenants ont exprimé leur intérêt à avoir un plus grand nombre de possibilités de consultations avec le conseil. Un employeur du secteur privé a proposé qu'un processus officiel comme une conférence des intervenants ait lieu tous les trois ans pour obtenir des rétroactions. D'autres intervenants ont indiqué un manque de possibilités de consultations entre eux et le conseil. Un organisme a proposé que le procès-verbal des réunions du conseil soit affiché sur le site Web de Travail sécuritaire NB.
39. Le conseil a recommandé l'ajout d'une disposition à la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail* qui obligerait le gouvernement du Nouveau-Brunswick et Travail sécuritaire NB à observer un protocole d'entente qui décrirait de façon précise leurs rôles et responsabilités au sein de ce partenariat. Ce protocole d'entente aurait pour but de permettre aux deux organismes de travailler ensemble de façon efficace, dans leur intérêt commun.

Services des défenseurs du travailleur et de l'employeur au Nouveau-Brunswick

Introduction

40. Les postes de défenseur du travailleur et de défenseur de l'employeur sont établis aux articles 83, 83.1 et 83.2 de la *Loi sur les accidents du travail* :

83.1(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut nommer une ou plusieurs personnes employées au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail comme défenseur du travailleur pour assister celui-ci ou les personnes à sa charge à propos de toute réclamation qu'il dépose en vue d'obtenir une indemnité.

83.1(2) Le défenseur du travailleur peut examiner tous les dossiers, livres et autres documents de la Commission relatifs à la lésion ou la mort sur laquelle se base la réclamation.

83.1(3) La Commission accorde une subvention annuelle au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail égale au coût découlant des services du défenseur du travailleur en application du présent article, y compris les traitements et les frais d'administration.

83.2(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut nommer une ou plusieurs personnes employées au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail comme défenseur de l'employeur pour l'assister à propos de toute réclamation d'indemnité déposée par un travailleur employé par l'employeur ou par une personne à charge de ce travailleur, ainsi que des intérêts connexes de l'employeur relativement aux cotisations, frais et matières semblables.

83.2(2) Le défenseur de l'employeur peut examiner tous les dossiers, livres et autres documents de la Commission relatifs à cet employeur ou à la lésion ou à la mort sur laquelle se base la réclamation.

83.2(3) La Commission accorde une subvention annuelle au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail égale au coût découlant des services des défenseurs de l'employeur en vertu du présent article, y compris les traitements et les frais d'administration.

41. Dans le document de discussion, les services des défenseurs du travailleur et de l'employeur constituent le deuxième sujet proposé pour examen au cours de la phase II. À cet égard, les trois questions suivantes ont été préparées pour les intervenants :

- De quelle façon les services des défenseurs des employeurs, des travailleurs blessés et des personnes à leur charge peuvent-ils être améliorés?
- Où devraient se situer le ou les bureaux des services des défenseurs?
- Le libellé du mandat des défenseurs dans la loi peut-il être amélioré pour mieux soutenir les employeurs et les travailleurs blessés au Nouveau-Brunswick?

Contexte

42. Les défenseurs du travailleur fournissent des conseils et de l'aide aux travailleurs blessés ou aux personnes à leur charge qui peuvent remettre en question ou contester une décision de Travail sécuritaire NB au sujet d'une réclamation d'indemnité en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Voici l'essentiel des services qu'ils offrent :

- Fournir de l'information au sujet des lois pertinentes et des politiques de Travail sécuritaire NB;
- Donner des conseils sur la possibilité que l'auteur d'une réclamation ou qu'une personne à sa charge ait des motifs d'appel, compte tenu de leur connaissance de la législation, des politiques de Travail sécuritaire NB et de la jurisprudence du Tribunal d'appel;
- Consulter les membres du personnel de Travail sécuritaire NB et préparer l'argumentation et en faire un exposé de vive voix devant le Tribunal d'appel pour le compte de l'auteur d'une réclamation ou d'une personne à sa charge.

On compte onze défenseurs du travailleur à six endroits : Bathurst, Edmundston, Fredericton, Miramichi, Moncton et Saint John.

43. Les défenseurs de l'employeur fournissent des conseils et de l'aide aux employeurs du Nouveau-Brunswick et de l'extérieur de la province sur la réduction des coûts. Ils donnent aussi des conseils aux employeurs sur les questions relatives aux blessures et aux décès en milieu de travail et peuvent les représenter devant le Tribunal d'appel. Voici l'essentiel des services qu'ils offrent :

- Conseiller les employeurs au sujet de leurs droits et de leurs obligations en vertu de la législation et des politiques de Travail sécuritaire NB, y compris en présentant des exposés devant des groupes d'employeurs;
- Répondre aux plaintes des employeurs concernant des problèmes en matière d'indemnisation des travailleurs, en collaboration avec les représentants de Travail sécuritaire NB;
- Aider les employeurs intimés ou appelants en préparant leur argumentation et en l'exposant de vive voix devant le Tribunal d'appel.

Il y a quatre défenseurs de l'employeur qui travaillent à quatre endroits : Bathurst, Dieppe, Fredericton et Saint John.

44. Les qualités essentielles requises des défenseurs du travailleur et des défenseurs de l'employeur sont un grade universitaire dans une discipline connexe ainsi que de l'expérience, des connaissances et une expertise dans les domaines suivants :

- Les principes et les processus du droit administratif;
- La loi régissant l'indemnisation des accidents du travail au Nouveau-Brunswick ainsi que les politiques et les méthodes de Travail sécuritaire NB;
- Une vaste gamme de ressources juridiques, médicales et techniques;
- Des techniques de défense écrites et orales.

Il n'est pas obligatoire pour les défenseurs du travailleur et les défenseurs de l'employeur d'être avocats.

45. Les intervenants ayant participé aux consultations publiques tenues à l'automne 2013 dans le cadre de la phase I ont déclaré que les pressions exercées sur la charge de travail des services des défenseurs avaient causé des retards dans la prestation des services aux travailleurs blessés. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) a donc effectué un examen interne au printemps 2014 afin d'améliorer le rendement des services des défenseurs du travailleur. L'examen a donné lieu à certaines améliorations, et un nouveau modèle de prestation des services a été mis en œuvre en 2014-2015. Il comprend les éléments suivants :

- Regroupement de la gestion des services fournis par les défenseurs du travailleur et les défenseurs de l'employeur au sein d'une seule unité administrative, les services des défenseurs;
- Nouveau système de gestion de cas (base de données) pour assurer l'uniformité et faire le suivi de la prestation des services aux employeurs et aux travailleurs blessés;
- Nouvelles normes de service concernant le délai de réponse aux appels téléphoniques initiaux (48 heures) et l'évaluation des dossiers (30 jours civils);
- Augmentation à dix du nombre de postes de défenseurs du travailleur afin de mieux gérer la charge de travail et de réduire le temps d'attente pour l'évaluation des dossiers et le dépôt des appels;
- Embauche de cinq défenseurs du travailleur de plus pour remédier au problème du travail en retard;

- Mise en place d'un nouveau mécanisme d'accueil bilingue, comprenant un numéro sans frais;
- Élaboration d'un nouveau processus de présélection;
- Création de deux nouveaux postes consacrés exclusivement à l'accueil.

46. Les autres améliorations prévues pour l'année 2015-2016 comprennent ce qui suit :

- Investissement dans le perfectionnement professionnel, y compris la reconnaissance des compétences en justice administrative et en intervention en situation de crise;
- Conception et distribution en ligne ou sur papier de produits d'information pour les employeurs et travailleurs blessés clients au sujet des mécanismes d'appel et de règlement des différends sous le régime de la récente modification à la *Loi sur la commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*;
- Établissement de relations avec la clientèle axées sur les pratiques exemplaires et donnant lieu à davantage de contacts en personne;
- Prestation globale et individualisée des services aux travailleurs blessés et aux personnes à leur charge, y compris de l'assistance et un mécanisme de règlement des différends dès le début d'une réclamation, avant que le litige se rende en appel.

Commentaires des intervenants

47. Les commentaires sur les services des défenseurs ont été soumis par les représentants des employeurs et des travailleurs blessés, ainsi que par les services des défenseurs d'EPFT et de Travail sécuritaire NB. Quelques intervenants n'avaient aucun commentaire à cet égard, mais la plupart ont reconnu la valeur des services, ainsi que le professionnalisme et le dévouement de ceux qui font le travail. La plupart avaient aussi des commentaires sur les trois points examinés.

Domaines d'amélioration possible des services

Services des défenseurs

48. Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB recommande la préparation d'un rapport annuel et une rencontre annuelle avec les services des défenseurs pour échanger des renseignements en vue d'offrir d'assurer l'excellence des services offerts à ses clients et aux intervenants.

49. De l'avis du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick, Travail sécuritaire NB et Éducation postsecondaire, Formation et Travail (EPFT) devraient s'informer directement auprès des services des défenseurs sur la façon de mieux servir les travailleurs blessés, leur famille et les employeurs.

50. Certains intervenants ont fait des commentaires favorables sur les efforts déployés par le gouvernement provincial pour améliorer les programmes de perfectionnement professionnel destinés aux défenseurs. Ils aimeraient aussi qu'il soit possible d'avoir accès à des avocats pour les questions juridiques les plus complexes. Un représentant des travailleurs blessés s'est inquiété des longs délais pour l'accès aux services des défenseurs pendant qu'on améliore le système. On pense qu'un mécanisme interne de règlement des différends pourrait accélérer le règlement des réclamations.

51. Le Barreau du Nouveau-Brunswick a mis en garde les défenseurs afin qu'ils ne fournissent pas des services hors de leur champ de pratique et qu'ils évitent les pratiques qui relèvent du champ de la profession juridique réglementée. Pour aborder cette préoccupation, le Barreau a déclaré qu'il :

[...] accueillerait favorablement la possibilité de travailler avec le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour voir s'il est possible de s'entendre sur une description de travail que le Barreau du Nouveau-Brunswick serait prêt à exempter de la définition de la « pratique du droit » énoncée dans la *Loi de 1996 sur le Barreau*, comme ce qui a été fait en Ontario.

Il a ajouté :

Une telle entente régulariserait la pratique courante du bureau des défenseurs des travailleurs et éliminerait les restrictions inutiles quant à la prestation de ce service.

Défenseurs de l'employeur

52. Un certain nombre de représentants des employeurs ont mentionné que ceux-ci ne connaissent pas les services offerts par les défenseurs de l'employeur.
53. Actuellement, comme cela a été indiqué dans le document de discussion, environ 24 % des employeurs ont recours aux services des défenseurs lorsqu'ils interjettent appel au Tribunal d'appel. Les 76 % restants engagent habituellement leurs propres avocats. Un important employeur du secteur public a proposé qu'on examine la faible utilisation des services des défenseurs afin de déterminer si elle est due à un problème d'accès pour les employeurs.
54. Puisqu'on compte seulement quatre défenseurs de l'employeur pour toute la province, le Conseil canadien du commerce de détail était d'avis que la capacité des employeurs de profiter de cette ressource importante est limitée. La Coalition of New Brunswick Employers a contesté la disparité entre les quatre défenseurs de l'employeur et les dix défenseurs du travailleur, et le Réseau de santé Vitalité a déclaré que le soutien de l'employeur n'est pas équitable. Le Réseau de santé Vitalité a de plus recommandé que l'on soutienne et informe davantage les employeurs, non seulement au cours des appels, mais pendant toutes les phases du processus, par exemple pendant l'évaluation des dossiers et la rédaction des lettres d'opposition aux réclamations d'indemnité à la suite d'un accident du travail afin d'éviter de devoir se rendre au Tribunal d'appel.
55. La qualité du travail accompli par les défenseurs de l'employeur n'a pas été mise en doute, mais certains intervenants ont dit que leur faible nombre limite leur contribution à une aide réactive en cas d'appel.
56. Plusieurs intervenants ont déclaré qu'avec des ressources additionnelles, les défenseurs de l'employeur pourraient élargir leur rôle et adopter une approche plus proactive pour aider les employeurs à améliorer la santé et la sécurité dans les milieux de travail et fournir aux employeurs une formation relative à la gestion des réclamations d'indemnité, ainsi que des conseils sur les procédures en matière de santé et de sécurité au travail et de l'aide pour la consultation des politiques gouvernementales.
57. Le SCFP s'est aussi inquiété du fait que les employeurs qui omettent de soumettre le formulaire 67 – *Rapport sur l'accident ou la maladie professionnelle* – dans les trois jours ouvrables suivant un accident créent du travail supplémentaire pour les services des défenseurs. Il suggère de modifier la *Loi sur les accidents du travail* et les politiques pour « instaurer un système progressif de sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas les exigences. »

Défenseurs du travailleur

58. Les intervenants ont applaudi les récentes améliorations apportées aux services des défenseurs du travailleur. Ils ont toutefois proposé une hausse du nombre de défenseurs du travailleur pour aider les travailleurs blessés plus rapidement au cours du processus, de même que les personnes à leur charge qui doivent se débrouiller

seules après le décès de leur conjoint. Ces services pourraient être améliorés, par exemple en adoptant une approche d'offre active auprès des travailleurs blessés ou des personnes à leur charge qui ont de la difficulté à faire traiter leur réclamation ou à connaître leurs droits.

- 59.** En outre, plusieurs intervenants ont fait remarquer que la charge de travail des services des défenseurs du travailleur a été exacerbée par le nombre de travailleurs blessés ayant dû utiliser le processus d'appel pour obtenir une indemnité à laquelle ils avaient droit. Des représentants des travailleurs ont demandé à Travail sécuritaire NB de modifier sa politique concernant l'acceptation des réclamations. Le Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick a fait la recommandation suivante :

[...] que soit révisé le système actuel de traitement des réclamations au sein de Travail sécuritaire NB pour réduire le taux de refus de réclamations valides, ce qui entraînera aussi une réduction des appels et allégera donc la charge de travail des défenseurs.

- 60.** Du point de vue du Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT), les activités des services des défenseurs ont un effet direct sur le fonctionnement du TAAT. On a fait remarquer que l'arriéré des cas devant le Tribunal d'appel peut être attribué en partie au manque de défenseurs, aux demandes de report de cas mis au rôle survenues en 2014 et à la période de restructuration du Tribunal d'appel en 2015. La plupart des travailleurs blessés qui déposent un appel sont représentés par les défenseurs du travailleur (75 %). Selon le TAAT, il est nécessaire que les défenseurs du travailleur aident tous les travailleurs blessés qui souhaitent être représentés par un défenseur. Il sera important dorénavant que les services des défenseurs soient en mesure de répondre à la demande.

Emplacement des bureaux des services des défenseurs

61. Quelques intervenants ont admis les avantages économiques que représenterait le regroupement des services des défenseurs, mais la plupart s’y opposaient. Certains ont exprimé la nécessité d’une approche mieux équilibrée entre la structure et le financement, ainsi que le maintien d’un certain niveau de séparation entre les défenseurs du travailleur et de l’employeur.
62. Le Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick est allé jusqu’à recommander que « 1) le gouvernement rejette la création d’un bureau centralisé pour les défenseurs du travailleur; que 2) dans toute structure fondée sur des bureaux régionaux, les bureaux soient installés à des endroits stratégiques qui éviteraient que le déplacement soit un fardeau supplémentaire excessif pour les défenseurs et les travailleurs blessés d’une région particulière. »
63. Voici une autre citation pertinente de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick : « Nous vivons dans une province principalement rurale où il n’y a pratiquement aucun transport public, en particulier dans le Nord. Demander à des travailleurs blessés à qui l’on a refusé des prestations de se déplacer en plus pour obtenir des services ajoutera, à eux et à leur famille, un fardeau financier trop grand. »
64. Un représentant des travailleurs a indiqué que, compte tenu de la faible utilisation des services des défenseurs de l’employeur, il serait acceptable de réduire le nombre de bureaux de quatre à un ou deux. Un autre a proposé la sous-traitance de la gestion des réclamations à de tierces parties.

Mandat selon la loi

65. Certains intervenants ont demandé que le mandat et le niveau d’indépendance des services des défenseurs relativement à Travail sécuritaire NB soient accrus. Unifor a fait le commentaire suivant :

Travail sécuritaire NB devrait non seulement renforcer les services, mais aussi s’assurer que les services des défenseurs du travailleur sont perçus comme étant indépendants du conseil d’administration et se comportent comme tels. Cela inclut des budgets pour des examens médicaux indépendants, des budgets pour des spécialistes indépendants et la capacité d’enquêter sur les preuves existantes et nouvelles.

66. Pour d’autres intervenants, le mandat des défenseurs de l’employeur devrait être élargi pour inclure une démarche proactive vers les employeurs, la promotion de la sensibilisation des employeurs aux obligations en matière de santé et de sécurité au travail, l’inclusion de services d’aide et de formation à l’intention des employeurs pour faire face aux ordonnances rendues en vertu de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et la consultation des politiques.
67. Des intervenants se sont opposés à l’élargissement du mandat et à l’accroissement de la charge de travail sans un personnel approprié et ont recommandé que tout ajout au mandat des défenseurs soit accompagné d’une augmentation conséquente de leur nombre. Plusieurs intervenants ont invoqué le système des défenseurs de la Nouvelle-Écosse et croient qu’il serait avantageux d’examiner leurs lois, ainsi que leur capacité à fournir des services d’approche proactifs. Le conseil a recommandé que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée comme suit :
- 1) Un système d’échange de renseignements dans lequel un rapport annuel sur les activités, le volume de travail et les fonctions des défenseurs du travailleur et de l’employeur est fourni au conseil d’administration de Travail sécuritaire NB au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année.
 - 2) Une réunion annuelle entre Travail sécuritaire NB et les services des défenseurs pour discuter de leurs activités et des problèmes d’intérêt mutuel.

Examen de l'article 38 (*prestations*) de la *Loi sur les accidents du travail*

Introduction

68. Le document de discussion note que les prestations et les droits de base des travailleurs blessés sont énoncés à l'article 38 de la *Loi sur les accidents du travail*. Les questions portant sur l'article 38 mentionnées aux fins de discussion au cours de la phase II sont les suivantes :

- Comment Travail sécuritaire NB se compare-t-elle aux autres administrations canadiennes en ce qui concerne le type et le nombre de prestations prévues par l'article 38?
- Comment pourrait-on réécrire l'article 38 pour qu'il soit plus clair?
- L'article 38 assure-t-il l'équilibre nécessaire et approprié entre l'indemnisation adéquate des travailleurs blessés et les intérêts financiers des employeurs?
- L'article 38 répond-il correctement aux enjeux soulevés dans la décision de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick dans l'affaire *J.D. Irving Limited (scierie de Sussex) c. Wayne Douthwright et Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2012 NBCA 35?

69. Le document de discussion demandait aussi aux intervenants de commenter les sujets suivants, traités dans l'article 38 :

- Prestations pour perte de gains
- Prestations pour les conjoints à charge (prestations de survivant)
- Délai de carence de trois jours
- Prestations accessoires (montants complémentaires)
- Rente ou prestations de pension payées à l'âge de 65 ans
- Allocations pour diminution physique permanente
- Gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer (présomption).

Prestations pour perte de gains

Contexte

70. Actuellement, le paragraphe 38.11(2) de la *Loi* exige qu'un travailleur blessé reçoive une indemnité dont le montant correspond à 85 % de la perte nette de ses gains. En comparant le pourcentage de la perte nette de gains des travailleurs blessés, le document de discussion note qu'aucune des Provinces maritimes n'accorde de prestations pour perte de gains dont la valeur est supérieure à 85 % du revenu net. Ce pourcentage est également de 85 % en Ontario, mais il est de 90 % au Québec et dans les provinces de l'Ouest.

71. Le « salaire annuel maximum » qui peut être pris en considération par Travail sécuritaire NB pour calculer la perte nette de gains d'un employé blessé est établi au paragraphe 38.1(3) comme le montant qui correspond à une fois et demie le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick, tel que le définit le paragraphe 38.1(1). La partie du salaire qui dépasse ce montant maximum n'est pas assurée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

72. Au Nouveau-Brunswick, le salaire maximum assurable (indemnisable) était de 60 900 \$ en 2015, un montant supérieur à celui de la Nouvelle-Écosse (56 800 \$) ou de l'Île-du-Prince-Édouard (52 100 \$) et légèrement inférieur à celui de Terre-Neuve-et-Labrador (61 615 \$). Le salaire maximum assurable dans les autres provinces, du Québec vers l'Ouest, était considérablement plus élevé : 70 000 \$ au Québec, 85 200 \$ en Ontario, aucun maximum au Manitoba, 65 130 \$ en Saskatchewan, 95 300 \$ en Alberta et 78 600 \$ en Colombie-Britannique.

73. Il existe donc deux critères importants dont il faut tenir compte en comparant les prestations pour perte de gains prévues par les lois ailleurs au Canada qui régissent l'indemnisation des accidents du travail : 1) le salaire annuel maximum qui est assuré; 2) le pourcentage du montant estimatif de la perte qui est indemnisable.

Commentaires des intervenants

74. De manière presque unanime, les représentants des employeurs ont appuyé le maintien du taux d'indemnisation à 85 % de la perte nette des gains du travailleur blessé. Ils étaient généralement d'avis que ce taux se compare favorablement à celui qui est accordé ailleurs au Canada. De plus, certains ont soutenu que des études ont montré la nécessité d'avoir une différence entre le salaire avant l'accident et l'indemnité de façon à garantir que le travailleur blessé soit motivé à retourner au travail. Dans son exposé écrit, Restaurants Canada a fait les commentaires suivants :

Le niveau actuel des prestations à 85 % des gains nets atteint cet équilibre entre l'indemnisation des travailleurs blessés et la différence assurée. Les prestations accordées au Nouveau-Brunswick correspondent à celles qui sont accordées ailleurs au Canada et elles sont parmi les plus élevées au Canada atlantique.

Restaurants Canada a aussi affirmé ce qui suit au sujet de l'indexation des prestations de longue durée :

Les travailleurs blessés de la province bénéficient aussi du fait que le Nouveau-Brunswick est l'une des quatre seules provinces canadiennes où les prestations de longue durée sont entièrement indexées sur l'inflation.

75. À l'opposé, un grand nombre des représentants des travailleurs, comme le Comité consultatif des travailleurs accidentés, ont appuyé le rétablissement du taux d'indemnisation à 90 % du montant estimatif de la perte, c'est-à-dire à son niveau d'avant 1993, année où il a été réduit à cause de la position financière négative de Travail sécuritaire NB. Les représentants des travailleurs ont soutenu que le faible taux de cotisations au Nouveau-Brunswick et le surplus de financement laissent place à des ressources additionnelles pour les travailleurs blessés. Ils ont aussi précisé que la plupart des autres provinces et territoires du Canada accordent 90 %. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick a appuyé la hausse à 90 % dans son exposé écrit pour les raisons suivantes :

La réduction des prestations sous le niveau de 90 % des gains nets au motif que le revenu net d'impôt des travailleurs qui bénéficient des prestations ne subirait pas de conséquences significatives ne tient pas compte d'autres facteurs importants. Ces facteurs comprennent la perte possible pour le travailleur blessé de cotisations de pension de retraite et de droits à pension, de l'indemnité de vacances et de la couverture de l'assurance-emploi, ainsi que des obligations liées à la garde des enfants et au transport. De plus, on ne tient aucun compte des difficultés personnelles liées aux accidents du travail telles la douleur et la souffrance et les répercussions sur le travail.

76. Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB a proposé (recommandation n° 21) que l'indemnité versée aux travailleurs blessés soit maintenue à 85 % de la perte de gains. Sa recommandation était fondée sur une comparaison de la protection contre la perte de salaire entre les provinces, qui montre les pourcentages suivants : entre 75 % et 85 % au Canada atlantique, 85 % en Ontario et 90 % au Québec et dans l'Ouest canadien. Travail sécuritaire NB n'a fourni aucune estimation du coût de l'augmentation du pourcentage à 90 %.

77. Comme il a été mentionné plus haut, le salaire annuel maximum au Nouveau-Brunswick, tel que le définit le paragraphe 38.1(1), était de 60 900 \$ en 2015. Il y a eu très peu de commentaires précis, voire aucun, de la part des représentants des employeurs au sujet du salaire annuel maximum sur lequel sont fondées les prestations. L'un d'eux, Bird, a mentionné que le montant maximum de revenus assurables au Nouveau-Brunswick est supérieur à celui des autres Provinces maritimes, mais il n'a formulé aucune objection. On pense que la raison en est l'importance de l'exploitation des ressources naturelles et industrielles au Nouveau-Brunswick par comparaison aux autres Provinces maritimes.

78. Certains des représentants des travailleurs ont soutenu que le salaire annuel maximum pouvant être indemnisé devrait être augmenté. Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick a fait remarquer que les infirmières et infirmiers dont le salaire se trouve à l'échelon supérieur ne recevront que 70 % de leurs gains nets moyens si leur salaire réel est utilisé dans le calcul par opposition aux 85 % que recevrait un travailleur blessé gagnant moins de 60 900 \$ en 2015, soit le salaire annuel maximum. Il a soutenu que le principe de la garantie de paiement exige l'augmentation du salaire annuel maximum :

Le SIINB croit qu'une différence négative importante entre le salaire d'un travailleur avant l'accident et les prestations pour perte de gains qu'il touche à titre d'indemnité est une violation du principe de la garantie de paiement, un principe fondateur des lois régissant l'indemnisation des accidents du travail au Canada. Les prestations d'indemnité devant être un revenu de remplacement pour un travailleur incapable de travailler pour cause d'accident au travail, le paiement versé à ce travailleur ne peut pas être considéré comme garanti lorsque les prestations sont injustement inférieures aux revenus du travail. Pour confirmer le principe de la garantie de paiement, le SIINB croit que le salaire annuel maximum utilisé pour calculer les prestations pour perte de gains doit être élevé à un niveau plus juste.

L'acronyme SIINB dans le texte ci-dessus désigne le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

79. Le Comité consultatif des travailleurs accidentés a été plus loin et a recommandé l'élimination du plafond imposé aux prestations versées. Il a toutefois proposé que l'évolution vers les 100 % des gains commence graduellement en augmentant le plafond à 75 000 \$.

80. Le conseil a proposé (recommandation n° 13) que le salaire annuel maximum au Nouveau-Brunswick passe de 1,5 à 1,75 fois le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick. Ainsi, si le multiplicateur de 1,75 entrerait en vigueur en 2016, le salaire maximum assurable serait de 72 100 \$ par opposition à 61 800 \$ si la formule actuelle était conservée. Du point de vue des coûts, les employeurs dont des employés ont un revenu qui se trouve dans la nouvelle tranche supérieure du salaire maximum assurable devront payer des cotisations sur cette nouvelle partie assurable. La cotisation accrue de ces employeurs compensera essentiellement les paiements d'indemnité plus élevés. L'effet de cette hausse sur le taux moyen des cotisations au Nouveau-Brunswick n'a pas été estimé. Pour les employeurs autoassurés, l'augmentation du coût annuel de ce changement est estimée à 500 000 \$ avec une hausse de la charge des cotisations de 3,318 millions de dollars. En vertu de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers*, les employeurs auront une hausse des coûts annuels de 30 \$ par pompier et une hausse de la charge des cotisations de 933 900 \$. Parmi les réclamations actuellement gérées par Travail sécuritaire NB, environ 9 % des travailleurs blessés ont un salaire supérieur au salaire annuel maximum. Travail sécuritaire NB n'a pas indiqué quel pourcentage de ces travailleurs blessés dont le salaire est supérieur au salaire annuel maximum actuel profiteraient du nouveau maximum proposé.

81. Le conseil a proposé (recommandation n° 16) que le paragraphe 38.11(12) de la *Loi sur les accidents du travail* soit modifié pour exiger une révision annuelle uniforme de l'indemnité pour perte de gains à la date anniversaire du début de cette perte. Actuellement, le paragraphe 38.11(12) exige une révision annuelle « à la date anniversaire de la lésion ou réapparition de la lésion ». Toutefois, cette date ne coïncide pas toujours avec la date de la perte réelle des gains et, par conséquent, avec le début des prestations pour perte de gains. Il peut parfois y

avoir seulement quelques semaines entre le début de l'indemnisation et l'exigence d'une révision annuelle. La modification proposée a pour but de corriger cette situation afin que la révision annuelle ait toujours lieu à la date anniversaire du début des prestations pour perte de gains.

Prestations pour les conjoints à charge (prestations de survivant)

Contexte

82. Le document de discussion décrit ainsi les prestations actuelles pour les conjoints à charge au Nouveau-Brunswick :

Les montants des prestations pour les conjoints à charge diffèrent selon la date du décès. Depuis 1998, les conjoints survivants reçoivent 80 % des gains nets avant l'accident du travailleur décédé, jusqu'à concurrence du montant maximum établi par la Loi, chaque mois pendant la première année qui suit le décès. Le montant maximum de gains assurés est calculé à l'aide de la même formule que les gains assurables des travailleurs blessés. Au plus tard un an après le décès, le conjoint survivant doit choisir entre deux modes de prestations. Travail sécuritaire NB paie pour que le conjoint survivant puisse bénéficier de conseils financiers indépendants avant d'exercer ce choix. En vertu d'une option, le conjoint touche 85 % du salaire moyen net du travailleur décédé jusqu'à l'âge de 65 ans, déduction faite des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC). L'autre option consiste à verser un montant forfaitaire au conjoint et des paiements mensuels à chaque enfant qui était à la charge du travailleur décédé.

La façon dont sont administrées les prestations aux conjoints à charge au Canada est différente dans chaque province et territoire. La plupart des indemnités sont calculées en fonction d'un pourcentage du salaire moyen net du travailleur décédé (entre 70 % et 90 %). Certaines provinces, comme la Saskatchewan et l'Alberta, offrent un taux mensuel minimum pendant une certaine période et aident le conjoint à devenir un travailleur rémunéré. Le taux d'indemnisation dans d'autres provinces, comme l'Ontario et la Colombie-Britannique, est calculé en fonction de l'âge du conjoint survivant.

Commentaires des intervenants

83. Les intervenants ont fait peu de commentaires à ce sujet. Deux représentants des travailleurs, la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), ont proposé que le pourcentage actuel soit élevé à 90 % du salaire moyen net du travailleur décédé. Le SCFP a soutenu qu'avec des taux de cotisations faibles à l'échelle nationale et un programme bien financé, il n'y a aucune raison de ne pas pouvoir accorder 90 % du salaire perdu d'un travailleur décédé. Un autre intervenant, parlant en faveur des prestations de survivants actuelles, a fait remarquer que le Nouveau-Brunswick est l'une des quatre seules provinces où les prestations pour les conjoints à charge sont automatiquement indexées au pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

84. Un autre représentant des travailleurs, Unifor, a demandé pourquoi, après l'arrêt *Douthwright*, les prestations du RPC étaient déduites du salaire net de l'employé décédé au moment du calcul des prestations à verser au conjoint survivant. La raison donnée pour continuer à faire cette déduction après l'arrêt *Douthwright* se trouve au paragraphe 38.91(1.1) de la *Loi sur les accidents du travail*. Il est libellé comme suit :

« Toute indemnité ou prestation payable par la Commission en vertu de l'article 38.51, 38.52, 38.53 ou 38.6 à une personne à charge autre qu'un enfant à charge doit être réduite du montant que cette personne a le droit de recevoir en vertu du *Régime de pensions du Canada* relativement au décès. »

Rien de semblable dans la *Loi sur les accidents du travail* ne s'applique aux travailleurs blessés. Étant donné que cette différence dans la formule employée pour calculer le salaire moyen net d'un travailleur blessé et le salaire net pour le conjoint survivant d'un travailleur blessé n'a pas été soulevée précisément dans le document de discussion, les intervenants n'ont pas fait de commentaires sur la question de savoir si le paragraphe 38.91(1.1) devrait être modifié pour le faire concorder avec l'arrêt *Douthwright* ou s'il existe d'autres motifs pour cette différence entre les formules.

85. La conjointe d'un travailleur décédé a déclaré avoir obtenu une prolongation du délai pour faire le choix entre les deux régimes offerts aux survivants étant donné la complexité des enjeux. Elle a ajouté que, en tant que conjointe survivante d'un travailleur décédé, elle n'était pas admissible aux allocations d'entretien ménager auxquelles son conjoint aurait eu droit s'il avait survécu et était devenu handicapé. Elle a proposé que le conjoint d'un travailleur décédé ait droit aux mêmes prestations.

86. Le conseil a proposé (recommandation n° 24) que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée pour remplacer les deux régimes de prestations proposés aux conjoints survivants par un seul régime contenant les prestations suivantes :

- 85 % de la perte de gains du travailleur décédé à partir du moment de la réclamation et jusqu'à ce que le conjoint survivant atteigne l'âge de 65 ans, quel que soit le revenu familial;
- 10 % qui seront réservés à l'achat d'une rente à l'âge de 65 ans.

Travail sécuritaire NB a signalé que les améliorations apportées aux frais funéraires et connexes en 2012 ont rendu la différence entre les deux régimes actuels moins évidente qu'auparavant. Travail sécuritaire NB a ajouté que la modification proposée améliorerait les prestations, réduirait l'incertitude liée au choix entre les régimes de prestations et harmoniserait davantage le régime avec celui d'autres provinces et territoires et avec le modèle des prestations pour travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick.

Délai de carence de trois jours

Contexte

87. Le document de discussion décrit ainsi les dispositions actuelles concernant le délai de carence de trois jours :

Actuellement au Nouveau-Brunswick, on exige qu'un travailleur blessé passe trois jours sans rémunération tirée d'un emploi après avoir subi une lésion. Cette disposition ne s'applique pas à un travailleur blessé qui est admis à titre de patient interne dans un hôpital après un accident de travail et elle ne s'applique pas non plus aux agents de police et aux pompiers. Un travailleur blessé qui s'absente de son travail à cause d'une lésion pendant plus de 20 jours ouvrables obtient le remboursement des trois jours de carence. Dans le même ordre d'idées, si un travailleur blessé retourne au travail, mais que la même lésion réapparaît dans les 20 jours ouvrables qui suivent, il n'est pas assujéti de nouveau au délai de carence de trois jours.

Les Provinces maritimes sont les seules administrations au Canada qui ont adopté un délai de carence pendant lequel le travailleur n'est pas payé immédiatement après une lésion. Le délai de carence est de deux jours à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse.

Commentaires des intervenants

88. La plupart des intervenants qui ont fait des commentaires ont traité cette question. Parmi les représentants des travailleurs, la plupart favorisaient l'élimination du délai de carence, soutenant que le Nouveau-Brunswick n'est que l'une des trois provinces qui continuent à imposer cette exigence. Dans son exposé écrit, T.A. Barron a posé les questions suivantes :

Pourquoi un travailleur qui subit un accident dans son milieu de travail et dont la période de récupération est inférieure à 20 jours ouvrables devrait-il être assujéti à une perte de prestations pendant ces trois jours? On peut se demander quelle était la logique sous-jacente à cette modification législative et quel était son but.

Le Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick a aussi demandé dans son exposé que le délai de carence soit éliminé.

- 89. Pour sa part, le SCFP a soutenu dans son exposé que le délai de carence nuit terriblement aux travailleurs et qu'il devrait être éliminé. Il a ensuite expliqué la situation particulièrement difficile que ce délai de carence crée pour les employés dont l'horaire est variable :**

Nos membres ont signalé que pour ceux dont l'horaire du poste de travail n'est pas régulier, le délai de carence peut même dépasser trois jours.

Ils ont aussi déclaré que lorsqu'un travailleur blessé occupe un poste de travail à horaire variable (par exemple quatre jours de travail, quatre jours de congé), Travail sécuritaire NB considère actuellement les sept jours de la semaine comme étant des jours ouvrables possibles, et le délai de carence correspondant à trois jours sur cinq, ou 60 %, est considéré comme étant de quatre jours.

Le travailleur blessé doit donc perdre quatre jours consécutifs de travail avant d'être admissible à l'indemnisation. De plus, le salaire hebdomadaire brut moyen est calculé au prorata sur sept jours au lieu d'utiliser le nombre moyen réel de jours de travail par semaine.

Le Comité consultatif des travailleurs accidentés a recommandé qu'aucun changement ne soit apporté au délai de carence, car il le considère comme étant juste pour les travailleurs blessés et les employeurs.

- 90. Il est intéressant de constater que les représentants des employeurs étaient plus ou moins partagés également en ce qui concerne le maintien ou l'élimination du délai de carence. Le Conseil canadien du commerce de détail était en faveur du délai de carence pour les raisons suivantes :**

Tout comme pour un programme d'assurance, le délai de carence de trois jours doit être considéré comme étant une franchise qui aide à protéger le régime contre les réclamations non fondées et les petites réclamations d'indemnité. Une telle protection aide à faire en sorte que les incidents mineurs n'aient pas d'influence sur l'expérience générale. Les vendeurs au détail considèrent que le délai actuel de carence de trois jours protège le régime tout en permettant de la compassion envers ceux qui ont un besoin légitime de ce régime.

- 91. La plupart des municipalités qui ont fait des commentaires étaient en faveur d'éliminer le délai de carence. La Ville de Fredericton a fait remarquer dans son exposé que le délai de carence a déjà été éliminé pour les agents de police et les pompiers. Contrairement à l'argument selon lequel le délai de carence décourage l'abus du régime d'indemnisation, elle a mentionné qu'un employé blessé peut avoir tendance à ne pas reprendre le travail avant 20 jours afin d'éviter de perdre ces trois jours de salaire. D'autres ont soutenu que certains travailleurs ne signalent pas une blessure, car ils ne peuvent pas se permettre de perdre trois jours de salaire. La Ville d'Edmundston a aussi recommandé l'élimination du délai de carence.**

- 92. Énergie NB a soulevé le point suivant dans son exposé :**

Comme l'indique votre document de discussion, les Provinces maritimes sont les seules au Canada où il y a un délai de carence et par conséquent où le travailleur n'est pas payé immédiatement après un accident. Énergie NB appuie l'élimination de ce délai de carence afin que les employés ne perdent pas, à cause d'une blessure, un revenu qui ne sera jamais remboursé.

93. Le conseil a proposé (recommandation n° 11) que le délai de carence soit réduit, passant de trois à deux jours, sans modifier les autres dispositions. Le motif de cette recommandation est l'harmonisation avec la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard, les deux seules autres provinces ayant un délai de carence. Le coût de cette modification sur le taux de cotisations est estimé entre 0,05 \$ et 0,25 \$ pour les employeurs concernés. Pour les employeurs autoassurés, le coût estimatif se situe entre 500 000 \$ et 3,4 millions de dollars. Dans son exposé, Travail sécuritaire NB a aussi fourni une ventilation détaillée des coûts de l'élimination complète du délai de carence, ainsi que des coûts de la réduction à un ou deux jours. L'évaluation actuarielle, effectuée pour le rapport Comeau en 2008, indiquait que le coût ne peut être estimé que de manière générale, le scénario extrême d'élimination du délai de carence donnant à penser qu'il pourrait nécessiter une augmentation importante des taux de cotisation.
94. Dans les commentaires accompagnant sa recommandation, Travail sécuritaire NB a fait remarquer qu'un délai de carence a existé dans la législation du Nouveau-Brunswick à partir de ses débuts en 1918 jusqu'en 1975, où il a été effectivement supprimé. Le délai de carence de trois jours a été introduit en 1993, et les réclamations pour perte de temps ont alors diminué d'environ 50 %. On a soutenu que le délai de carence est conforme aux principes de Meredith liés à la création du régime d'indemnisation des travailleurs en 1913 et qu'il encourage la justice et un équilibre par rapport au fardeau financier des travailleurs et des employeurs.

Prestations accessoires (montants complémentaires)

Contexte

95. Le document de discussion résume ainsi le traitement actuel des prestations accessoires :

Au Nouveau-Brunswick, un travailleur blessé est autorisé à gagner au plus 85 % de ses gains nets avant l'accident en combinant les indemnités et d'autres paiements ou salaires. Même si un employeur peut verser des paiements supplémentaires au travailleur blessé qui touche des indemnités (montants complémentaires) la *Loi* exige une réduction des prestations de sorte que le total de tous les paiements encaissés par le travailleur blessé ne dépasse pas 85 % de ses gains nets avant l'accident.

Quatre provinces ne permettent pas les montants complémentaires : Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba et le Nouveau-Brunswick. Les autres administrations permettent les paiements complémentaires dans leur législation ou ne se sont pas prononcées à ce sujet.

96. Le paragraphe 38.11(9) de la *Loi sur les accidents du travail*, qui régit les prestations de supplément ou montants complémentaires, a été examiné au cours de la phase I. Le rapport de la consultante pour la phase I indique les réponses données alors par les intervenants, au moment où l'accent était mis sur l'arrêt *Douthwright* rendu peu de temps auparavant par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. Les conclusions de la Cour sont citées dans ce rapport.
97. L'arrêt *Douthwright* a établi que les prestations de retraite du RPC ne doivent pas être utilisées pour réduire les prestations pour perte de revenu que les travailleurs touchent en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. Toutefois, cet arrêt a soulevé d'autres questions, comme de savoir si d'autres revenus, revenus de remplacement ou prestations de supplément reçus de l'employeur ou d'une source liée à l'emploi, tels que la rémunération de congé de maladie, la paie de vacances, les primes et d'autres paiements, souvent appelés montants complémentaires, devraient être déduits des prestations pour perte de gains en vertu du paragraphe 38.11(9) de la *Loi*.

98. Après la publication de l'arrêt *Douthwright*, la Politique 21-215 de Travail sécuritaire NB – *Suppléments à l'indemnité* – a été publiée le 26 juillet 2013. Elle remplaçait la version précédente de la politique. Cette mise à jour avait pour but de faire en sorte que la Politique 21-215, qui fournit les principes de l'interprétation des paragraphes 38.11(9) et 38.2(2.5) de la *Loi sur les accidents du travail*, soit conforme à l'arrêt *Douthwright*. Aux termes de la Politique 21-215, les prestations d'indemnisation sont réduites selon les critères suivants :

Travail sécuritaire NB réduit les prestations pour perte de gains lorsque :

- le travailleur blessé a gagné et reçu une rémunération pour la même période visée par l'indemnité;
- la rémunération provient de l'employeur ou d'une source liée à l'emploi;
- le travailleur n'est pas tenu de rembourser la rémunération;
- le total des prestations et de la rémunération dépasse 85 % des gains nets avant l'accident.
- Les quatre critères ci-dessus doivent être satisfaits pour que les prestations soient réduites.

99. La Politique 21-215 prévoit également que les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer, les prestations d'assurance-emploi et les prestations d'invalidité parrainées par l'employeur sont également déduits des prestations d'indemnisation. La Politique 21-215 précise de plus que les prestations d'indemnisation ne doivent pas être déduites lorsqu'un employé reçoit les revenus décrits ci-dessous :

La rémunération reçue pendant la période d'indemnisation du travailleur, mais gagnée avant cette période ne doit pas être déduite des prestations pour perte de gains. En voici des exemples :

- la paie de vacances;
- les primes
- les prestations pour congé de maladie.

Bien que la Politique 21-215 soit en vigueur, certains intervenants ont posé la question de savoir si elle reflète réellement l'intention du tribunal dans l'arrêt *Douthwright*.

Commentaires des intervenants

100. La plupart des représentants des employeurs et des travailleurs considéraient comme inapproprié le fait que les travailleurs blessés reçoivent des allocations de maladie et d'invalidité en même temps que les prestations d'indemnisation fondées sur 85 % de leurs gains nets avant l'accident. Dans son exposé écrit, le Réseau de santé Vitalité a insisté sur l'importance de comprendre les conditions en vertu desquelles les congés de maladie sont accordés aux employés, étant donné que celles-ci peuvent influencer sur l'application des principes établis dans l'arrêt *Douthwright*. Les commentaires suivants, tirés de l'exposé soumis par le Réseau de santé Vitalité, représentent l'opinion d'un grand nombre d'intervenants :

Réviser la décision et revoir la politique ou l'interprétation de Travail sécuritaire NB dans le but d'enlever les congés de maladie dans la définition de « sources de revenu ». Il est possible que pour certaines organisations, les congés de maladie soient une source de revenu négociée dans leur convention collective ou selon leur contrat d'embauche. Toutefois, les congés de maladie sont considérés comme une assurance au Réseau de santé Vitalité et au gouvernement. En effet, lors des départs à la retraite ou volontaires, la banque de congé de maladie n'est pas versée en tant que source de revenu. Donc, nous nous interrogeons sur le fait que ceci est inclus dans la source de revenu avant l'accident. Nous sommes d'avis que Travail sécuritaire NB est allé trop loin dans cette interprétation.

Recevoir à la fois des prestations de congé de maladie et des prestations de Travail sécuritaire NB est selon nous illogique. Ces travailleurs obtiennent plus de revenus en étant blessés qu'en travaillant. Ceci est un fardeau financier pour l'employeur et le double paiement aux employés

doit cesser. Il est à noter que le plan d'invalidité à long terme des employés provinciaux (LTD), géré par Médavie, ne permet pas de bénéficier de prestations de congé de maladie et de bénéfices de LTD en même temps. La même logique devrait être suivie avec Travail sécuritaire NB.

Si cette recommandation n'est pas retenue, nous recommandons que l'employé doive se faire payer par Travail sécuritaire NB (85 %) et obtenir un équivalent de gain « top up » avec les congés de maladie disponibles en banque pour atteindre un maximum de 100 % de son salaire.

- 101. Cependant, les intervenants n'étaient pas tous d'accord que les suppléments accordés pour les congés de maladie ou autres soient déduits des prestations pour perte de gains. Le Comité consultatif des travailleurs accidentés a recommandé qu'aucun revenu gagné par le travailleur blessé ne soit déduit des prestations. Il a justifié cette recommandation ainsi :**

Si le revenu a été gagné par le travailleur blessé, il lui appartient et il ne devrait pas être déduit des prestations pour perte de gains. Il devrait revenir aux autres programmes ou aux employeurs de déterminer s'ils doivent apporter des changements à leur système pour tenir compte du fait que les travailleurs blessés reçoivent plusieurs types de prestations en même temps, par exemple des allocations de maladie et des prestations d'indemnisation. Il revient à l'employeur d'apporter les modifications à sa politique s'il souhaite éviter cette situation.

Au cours de la discussion, le Comité a précisé qu'en faisant cette recommandation, il n'affirme pas que les congés de maladie ne devraient pas être remboursés à l'employeur.

- 102. Le réseau de santé Horizon a fait les commentaires suivants concernant les congés de maladie et les vacances :**

On dit actuellement aux employés du Réseau de santé Horizon qu'ils ont le droit d'avoir accès aux congés de maladie et aux vacances accumulés avant l'accident pendant qu'ils touchent des prestations de Travail sécuritaire NB. Bien que cela puisse être autorisé dans certaines circonstances, par exemple pour permettre à ceux dont le salaire est supérieur aux prestations garanties maximum de toucher réellement 85 % de leur salaire avant l'accident, les employeurs devraient avoir la liberté de décider si les employés peuvent ou non retirer ces indemnités. Recevoir un revenu supérieur aux 85 % autorisé en vertu de la loi pourrait être un facteur dissuasif d'un retour rapide au travail.

- 103. Il y avait moins de commentaires de la part des intervenants concernant la question de savoir si la paie de vacances et les primes devraient être déduites du salaire net d'un travailleur blessé, bien qu'ils aient laissé entendre que cela entrerait dans la même catégorie que les allocations de maladie et d'invalidité. Cependant, contrairement aux congés de maladie, la question de savoir si le droit contractuel à la paie de vacances et aux primes fait en sorte qu'elles sont définies comme un revenu gagné avant le début des prestations d'indemnisation n'a pas été traitée.**

- 104. L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc., qui a aussi présenté des exposés au cours de la phase I sur ce sujet, a parlé de la difficulté qu'elle avait eue à fournir des prestations d'assurance-emploi aux travailleurs blessés. Bien qu'elle fasse tout ce qui est possible pour éviter de contrevenir à l'exigence selon laquelle les travailleurs blessés touchent des paiements d'indemnisation dont le montant ne dépasse pas 85 % de leurs gains nets avant l'accident, elle continue d'avoir de la difficulté à fournir des prestations d'assurance qui ne contreviennent ni au délai de carence de trois jours ni aux dispositions de récupération des prestations énoncées au paragraphe 38.11(9) de la *Loi sur les accidents du travail*.**

- 105. Plusieurs intervenants croient que les employeurs devraient pouvoir donner un montant complémentaire ou une indemnité pour combler la différence entre les gains nets du travailleur avant son accident et les prestations d'indemnisation qu'il reçoit de Travail sécuritaire NB (85 % des gains nets avant l'accident du travailleur). À leur avis, si le paragraphe 38.11(9) interdit ce type de montant complémentaire, il devrait être**

modifié. Leur position est que les employeurs devraient pouvoir le faire. D'autres intervenants ont soutenu que les employeurs devraient, pour le moins, pouvoir compléter les prestations que touche un travailleur blessé pour le revenu qu'il gagnait en sus du salaire maximum assurable (60 900 \$ en 2015) en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* et pour lequel le travailleur ne peut pas être indemnisé par Travail sécuritaire NB.

106. Les extraits ci-dessous donnent une bonne idée des sentiments forts que de nombreux intervenants éprouvaient à l'égard de la question des montants complémentaires.

Syndicat canadien de la fonction publique

Si un employeur décide qu'il veut aider les travailleurs blessés en leur donnant un montant supérieur à l'indemnisation garantie actuellement, les travailleurs ne devraient pas être pénalisés et Travail sécuritaire NB ne devrait pas faire un gain financier à partir de ces montants complémentaires. Bref, l'assurance devrait être payée au taux promis, quelle que soit l'autre aide financière qu'un employeur veut offrir à ses employés.

Pour résoudre ce problème, le SCFP demande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée pour supprimer toutes les restrictions concernant les paiements additionnels ou « complémentaires » aux travailleurs blessés. Une autre option serait que les prestations d'assurance soient changées immédiatement pour remplacer 100 % du salaire perdu afin que les montants complémentaires ne soient pas nécessaires.

Les restrictions concernant les montants complémentaires représentent une ingérence évidente dans le libre processus de négociation collective et le droit des travailleurs de négocier librement toutes les modalités de leur emploi. La mesure en question est injuste envers les travailleurs blessés et elle devrait être supprimée.

Unifor

Nous recommandons l'élimination de toutes les restrictions sur les montants complémentaires des salaires et l'autorisation pour les employeurs et les travailleurs de déterminer, s'il y a lieu, les paiements accordés en sus des niveaux de prestations établis par la loi.

Nous recommandons aussi d'éviter de réduire les prestations d'indemnisation d'un travailleur qui reçoit des prestations d'invalidité du Régime de prestations du Canada en plus de ses prestations d'indemnisation.

Bird

En ce qui concerne les prestations accessoires (montants complémentaires), nous pensons que Travail sécuritaire NB devrait indemniser les travailleurs blessés au niveau maximal de 85 % auquel ils ont droit et que l'employeur devrait être autorisé à fournir des montants complémentaires. Nous croyons que l'employé ne devrait pas être pénalisé parce qu'il travaille pour un employeur qui accepte de fournir cette indemnité. En outre, nous sommes préoccupés par le fait que cette restriction n'est pas bien contrôlée et nous ne sommes pas certains si des audits de ces pratiques sont effectués par Travail sécuritaire NB ou si la fréquence de ces audits est adéquate.

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick est l'une des quatre seules provinces qui ne permettent pas les montants complémentaires. Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick recommande que la loi soit modifiée pour permettre des montants complémentaires dans le cadre d'une convention collective négociée librement. Ceci sera particulièrement urgent pour les membres du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick si le salaire maximum assurable

au Nouveau-Brunswick n'est pas élevé pour permettre aux professionnels, comme les infirmières et infirmiers, dont le salaire est supérieur à ce niveau maximum de recevoir des prestations qui correspondent mieux à la perte nette de gains qu'ils subissent réellement.

Restaurants Canada

Restaurants Canada appuie les dispositions interdisant que les travailleurs reçoivent des montants complémentaires en sus du plafond de 85 % de leurs gains. Les montants complémentaires ou les prestations accessoires sont contre-intuitifs au principe d'une différence entre le revenu avant et le revenu après l'accident et ils peuvent encourager les travailleurs blessés à retarder leur retour au travail. Ceci est prouvé par une hausse de la fréquence et de la durée des réclamations en Nouvelle-Écosse depuis l'autorisation des montants complémentaires en 1999.

De plus, les montants complémentaires sont injustes parce qu'ils créent deux catégories de travailleurs, ceux qui les reçoivent et les autres. Les travailleurs devraient être traités de la même façon.

Conseil canadien du commerce de détail

Le niveau actuel des prestations d'indemnisation des travailleurs, établi à 85 % des gains nets (jusqu'à concurrence d'un montant maximum), permet un bon équilibre. Le Conseil canadien du commerce de détail n'appuierait pas l'autorisation d'utiliser des prestations accessoires pour « compléter » les gains nets d'un travailleur qui dépasseraient alors le plafond de 85 % parce que le travailleur ne serait pas suffisamment incité à revenir au travail après son rétablissement.

107. Le conseil a proposé (recommandation n° 12) que la question des montants complémentaires soit traitée comme suit :

- a) Que le paragraphe 38.11(9) de la *Loi sur les accidents du travail* soit abrogé;
- b) Qu'une nouvelle disposition soit ajoutée à la *Loi sur les accidents du travail* pour traiter expressément des types de revenus qui doivent être retranchés des prestations pour perte de gains et considérés comme des prestations de suppléments à l'indemnité.

Les revenus qui seraient considérés comme des prestations de supplément à l'indemnisation d'un travailleur blessé en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* et qui, par conséquent, en seraient déduits comprendraient les gains réels, les allocations de maladie et d'invalidité, l'assurance-emploi, la paie de vacances et les montants complémentaires donnés par l'employeur. Dans son exposé, le conseil a aussi proposé que la nouvelle loi comprenne une clause qui lui permettrait d'évaluer et de déterminer si des types semblables de revenus doivent être considérés comme des revenus supplémentaires.

108. Le conseil a fourni les justifications suivantes pour sa recommandation visant à dresser une liste des montants supplémentaires :

L'intention de la disposition législative sur les montants supplémentaires est que Travail sécuritaire NB utilise le revenu lié à l'emploi pour compenser les prestations pour perte de gains afin que le total de l'indemnisation et de la rémunération ne dépasse pas 85 % des gains nets avant l'accident. Structurer les prestations de cette façon assure aux travailleurs un soutien financier pendant leur rétablissement tout en réduisant au minimum les facteurs dissuasifs du retour au travail. Des études ont montré qu'un retour sécuritaire au travail est une étape importante de la thérapie d'un travailleur blessé et de sa santé à long terme. La recherche montre aussi que ne pas travailler peut doubler ou tripler les risques d'une mauvaise santé physique et mentale et augmenter les taux de mortalité de 20 %.

109. Le conseil considère cette recommandation comme un moyen d'apporter une certitude pour traiter les montants supplémentaires indiqués afin d'éviter les longs délais pour obtenir une décision judiciaire déterminante à ce sujet selon les critères de l'arrêt *Douthwright*. Notons toutefois qu'au cours de la phase I, un grand nombre de représentants des travailleurs n'étaient pas en faveur d'une modification du paragraphe 38.11(9) de crainte que de nouvelles dispositions législatives ne respectent pas les principes établis par le tribunal dans l'arrêt *Douthwright*.
110. Une analyse des allocations de congé de maladie, tel qu'il est indiqué dans la citation du Réseau de santé Vitalité présentée plus haut, soutient que la question de savoir si un montant supplémentaire, comme une allocation de congé de maladie, satisfait aux critères établis dans l'arrêt *Douthwright* pourrait varier selon les conditions du contrat qui établissent le supplément. La recommandation du conseil d'avoir le pouvoir d'évaluer ce genre de revenus et de déterminer s'ils doivent être considérés comme des revenus supplémentaires soulèverait vraisemblablement d'autres préoccupations de ce genre puisqu'il n'existe aucun critère sur lequel fonder l'analyse des conditions contractuelles des suppléments.
111. Le conseil a examiné les montants reçus par les travailleurs blessés dans le cadre du Programme de prestations d'invalidité du RPC. On a constaté que, depuis 1982, tout paiement d'indemnisation reçu par un travailleur blessé avait été réduit par le montant correspondant au montant des prestations d'invalidité du RPC reçues pour la lésion indemnisable. Ces réductions sont précisément exigées par le paragraphe 38.91(1) de la *Loi sur les accidents du travail*. Travail sécuritaire NB a indiqué que cette exigence est semblable à celles d'autres régimes d'indemnisation au Canada, bien que le pourcentage de réduction des prestations d'indemnisation puisse varier : le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario peuvent faire des déductions atteignant 100 %. Le conseil a proposé (recommandation n° 17) qu'aucun changement ne soit apporté au libellé des paragraphes 38.91(1) et 39.91(1.01).

Rente ou prestations de pension payées à l'âge de 65 ans

Contexte

112. Le paragraphe 38.22 prévoit que si un travailleur blessé touche des prestations d'indemnisation pendant plus de deux années consécutives, Travail sécuritaire NB doit réserver un montant supplémentaire pour le travailleur afin de compenser toutes les prestations de retraite du RPC ou d'un régime de retraite privé perdues par le travailleur en raison de la durée de sa lésion. Le montant ainsi réservé correspond à 10 % des droits à prestations du travailleur blessé. Un conjoint survivant a le choix entre deux régimes de prestations. Aux termes d'un régime, 5 % sont réservés à l'achat d'une rente. En vertu du deuxième régime, 8 % sont réservés à cette fin. Lorsque le travailleur blessé atteint l'âge de 65 ans, il doit acheter une rente avec ces fonds.

Commentaires des intervenants

113. La plupart des intervenants qui ont fait des commentaires sur ce sujet semblaient être d'accord avec Restaurants Canada qui a déclaré dans son exposé que réserver 10 % des droits à prestations d'un travailleur blessé à l'achat d'une rente est approprié. On note que ce taux est parmi les plus élevés des provinces et territoires du Canada. Des intervenants ont laissé entendre que les travailleurs blessés devraient avoir la possibilité d'augmenter ce montant par des contributions personnelles s'ils le souhaitent. D'autres ont soutenu que puisque ces sommes ont pour but de refléter les prestations de pensions du travailleur blessé, il devrait y avoir une garantie que la rente de retraite donnera un rendement semblable.
114. Certains des représentants des travailleurs étaient préoccupés par l'intérêt négatif que peuvent produire ces sommes réservées par Travail sécuritaire NB dans un compte d'investissement. T.A. Barron a signalé que dans une décision rendue récemment par la Cour d'appel, celle-ci avait conclu que, même si le paragraphe 38.22(9) visait peut-être à permettre qu'un intérêt négatif soit appliqué pour réduire le compte de pension d'un travailleur blessé, le libellé du texte ne le permet pas.

115. Le conseil a formulé trois recommandations au sujet des rentes dans son exposé :

- La recommandation n° 24 proposait que le montant réservé à l'achat d'une rente pour un conjoint survivant soit augmenté à 10 %, soit le même pourcentage que pour un travailleur blessé.
- La recommandation n° 18 proposait que le paragraphe 38.22(9) de la *Loi sur les accidents du travail* soit modifié pour préciser que l'intérêt négatif peut être inclus dans « le taux de rendement moyen du portefeuille d'investissements ».
- La recommandation n° 19 proposait de modifier le paragraphe 38.22(12) qui permet à Travail sécuritaire NB de verser un montant forfaitaire à un travailleur, au lieu d'exiger que le travailleur achète une rente, si le paiement annuel de la rente reste inférieur à 500 \$ (ce qui correspond approximativement à un paiement forfaitaire de 7 200 \$). La modification proposée remplacerait l'exigence d'un montant minimum de rente à un paiement forfaitaire minimum correspondant à 50 % du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick. Pour 2015, le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick était de 40 615 \$, ce qui voudrait dire un montant forfaitaire d'au moins 20 308 \$. Cette recommandation a été faite à cause des difficultés que les travailleurs blessés ont à trouver des bailleurs de fonds auprès de qui ils peuvent acheter une rente pour une somme plus petite.

Allocations pour diminution physique permanente

Contexte

116. Si un travailleur blessé subit une diminution physique permanente à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, aux termes des paragraphes 38.11(17) et 38.2(8) de la *Loi sur les accidents du travail*, il a droit à un paiement forfaitaire en reconnaissance de la perte de perspectives d'avenir. Ce paiement est fondé sur une évaluation du degré de diminution physique du travailleur. Il n'est pas basé sur sa perte de revenus. En 2014, le paiement forfaitaire minimum pour diminution physique permanente au Canada allait de 500 \$ au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard à 32 182 \$ en Ontario. Le paiement forfaitaire maximum accordé pour une diminution physique permanente de 100 % se chiffrait à 60 100 \$ en 2014 au Nouveau-Brunswick, soit le même montant que le salaire annuel maximum pour cette année-là. Le paiement forfaitaire maximum au Canada variait entre 38 000 \$ au Manitoba et 86 588 \$ en Alberta. Un travailleur blessé qui a été évalué et qui a reçu une prestation pour diminution physique permanente peut faire l'objet d'une réévaluation si son état se détériore. Le degré total de diminution est évalué par un médecin examinateur indépendant agréé par l'American Board of Independent Medical Examiners.

Commentaires des intervenants

117. Dans son exposé écrit, le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick a recommandé une hausse du montant forfaitaire minimum de 500 \$ à 1 500 \$, ce qui amènerait le Nouveau-Brunswick dans la moyenne canadienne générale. Il a de plus indiqué qu'il appuierait une décision permettant au travailleur de convertir en rente le montant forfaitaire accordé comme prestation pour diminution physique permanente si ce montant était supérieur à un certain niveau significatif. Bien que le Syndicat ait proposé dans son exposé un montant de 15 400 \$, se fondant sur la pratique courante au Manitoba, notons que Travail sécuritaire NB a recommandé un montant de 20 308 \$ pour une rente de retraite en vertu du paragraphe 38.22(12).
118. Dans son exposé écrit, T.A. Barron a critiqué le Nouveau-Brunswick qui est la seule province canadienne à avoir une loi qui ne prévoit pas la douleur chronique dans les prestations pour diminution physique permanente. Au Nouveau-Brunswick, on accorde une indemnité seulement s'il y a une preuve que la douleur chronique est liée directement à la diminution physique. On a recommandé que le Nouveau-Brunswick suive le modèle des modifications législatives de la Nouvelle-Écosse qui ont institué une indemnité pour douleur chronique.

119. Le conseil a proposé (recommandation n° 22) de ne pas modifier le libellé des paragraphes 38.11(17) et 38.2(8) de la *Loi sur les accidents du travail*, qui prévoient une prestation pour diminution physique permanente. Dans la justification de sa recommandation, Travail sécuritaire NB a précisé qu'il appuie l'attribution d'un montant forfaitaire distinct, quel que soit le degré de diminution physique causée par une lésion, étant donné qu'on peut raisonnablement présumer que cette diminution physique entraîne des dépenses.
120. Le conseil a proposé (recommandation n° 23) que le *Règlement sur le barème des diminutions physiques permanentes* soit modifié pour tenir compte de la meilleure pratique courante. Il a joint un chiffrier électronique pour expliquer cette recommandation.

Gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer (présomption)

Contexte

121. Le paragraphe 38.11(12) de la *Loi sur les accidents du travail* prescrit que l'indemnité qui sera versée en raison d'une perte de gains doit correspondre au salaire moyen du travailleur, déterminé au préalable par Travail sécuritaire NB, et rajusté chaque année, moins les gains qu'il devrait alors être en mesure de tirer d'un emploi convenable. Ce calcul est parfois appelé la « présomption ». Travail sécuritaire NB déduit du salaire moyen du travailleur blessé, tel qu'il a été déterminé, les gains estimatifs qu'il est en mesure de tirer, qu'il ait été ou non capable de trouver du travail. La Politique n° 21-210 de Travail sécuritaire NB – *Calcul de l'indemnité* – définit les gains estimatifs que le travailleur blessé est en mesure de tirer en déterminant si le travailleur tire des gains après sa blessure et, lorsqu'il est prêt à retourner au travail, en déterminant s'il est capable de tirer des gains d'un emploi convenable.
122. Comme il a été mentionné au cours de la discussion sur les prestations pour perte de gains, l'indemnité payable à un travailleur blessé est fondée sur un pourcentage de ses gains nets avant l'accident. Le calcul de l'indemnité réelle pour perte de gains payables à un travailleur blessé doit déduire tout revenu tiré d'une source liée à son emploi. La « perte de gains » est définie au paragraphe 38.1(1) comme le salaire moyen net, moins « les gains que le travailleur devrait être en mesure de tirer d'un emploi convenable après avoir été blessé ». Le paragraphe 38.11(2) énonce plus simplement que la Commission « verse au travailleur une indemnité dont le montant correspond à quatre-vingt-cinq pour cent du montant estimatif de la perte. »

Ce concept des gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer est également traité à l'alinéa 38(1)f) de la *Loi sur les accidents du travail* qui s'applique aux indemnités pour lésions survenues avant 1982. Il prévoit ce qui suit :

- f) lorsque cela paraît équitable, la diminution de la capacité de gain peut être évaluée d'après la nature de la lésion, en tenant compte toujours de l'aptitude du travailleur à conserver l'emploi dans lequel il a subi la lésion, ou à s'adapter à quelque autre occupation appropriée.

Commentaires des intervenants

123. La plupart des représentants des employeurs qui ont présenté un exposé sur ce sujet ont recommandé qu'il n'y ait pas de changement dans la pratique concernant les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer. L'un des énoncés les plus solides en faveur de la pratique courante a été fait dans l'exposé de la Coalition of New Brunswick Employers :

La Coalition propose qu'il n'y ait pas de changement dans la manière dont la loi traite de cette question. Encore une fois, il est important de reconnaître que le régime d'indemnisation des accidents du travail n'est pas un programme d'assurance-emploi. L'assurance-emploi est financée

conjointement par les travailleurs et les employeurs alors que l'indemnisation des accidents du travail est financée uniquement par les employeurs et elle n'a jamais visé à garantir la sécurité d'emploi.

De plus, la Coalition croit que les conditions locales du marché du travail ne devraient pas être utilisées dans le processus de présomption. Sinon, pour des blessures semblables, des travailleurs de différentes parties de la province pourraient recevoir des prestations dont le montant ou la durée seraient différents. La Coalition appuie un processus de présomption objectif et justifiable qui ne tient pas compte de la possibilité d'autres emplois dans une région géographique donnée de la province.

Restaurants Canada a aussi appuyé fortement le processus de présomption :

Il y a toujours eu beaucoup de critiques de la part de la main d'œuvre organisée et des travailleurs blessés au sujet de la présomption. Ce processus n'est pas propre au Nouveau-Brunswick. C'est une pratique utilisée dans toutes les provinces canadiennes sauf une et c'est une partie essentielle d'un régime d'indemnisation pour perte de gains.

124. En revanche, un grand nombre de représentants des travailleurs pensaient que l'indemnité reçue par les travailleurs blessés ne devrait être réduite que s'ils reçoivent un salaire pour un travail accompli. Cette position a été exprimée dans l'exposé écrit du SCFP :

La réduction des prestations accordées à un travailleur blessé incapable de trouver du travail dans une activité professionnelle différente après son rétablissement est punitive pour les travailleurs (sauf si un travailleur refuse, sans raison valable, une véritable offre de travail ou de formation).

Le SCFP a ensuite soutenu dans son exposé que le processus de présomption devrait être supprimé du calcul de la « perte de gains » telle qu'elle est définie au paragraphe 38.1(1) de la *Loi sur les accidents du travail* et être remplacé par : « les gains que le travailleur tire d'un emploi ». Unifor a adopté une position semblable, disant qu'on ne fait pas régner la justice naturelle en évaluant les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer, mais plutôt la capacité du travailleur d'obtenir un salaire.

125. Dans son exposé, la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick a fortement exprimé son opposition au processus de présomption :

Il est manifestement injuste de réduire les prestations d'un travailleur ayant subi une diminution physique permanente et étant considéré comme apte à occuper un emploi qui n'existe pas et cela doit cesser. *La Loi sur les accidents du travail* devrait être modifiée pour éliminer le processus de présomption sauf dans des circonstances spéciales où un travailleur blessé refuse, sans raison valable, une véritable offre d'emploi ou de formation. Nous croyons que le travailleur devrait continuer à retirer le plein montant des prestations d'indemnisation tant qu'on ne lui offre pas un emploi réel qu'il peut exécuter de manière sécuritaire.

126. Dans un rapport soumis au ministre au sujet d'une étude sur les obstacles à l'emploi auxquels les travailleurs blessés se heurtent, T.A. Barron a mentionné ce qui suit (p. 11 12) ::

La présomption à l'égard d'un emploi que Travail sécuritaire NB estime qu'un travailleur blessé peut exécuter est l'une des préoccupations les plus importantes indiquées par les personnes consultées qui ont subi un accident du travail. En fait, 40 % des travailleurs blessés ont été considérés comme aptes à occuper un emploi pour lequel, dans la plupart des cas, ils n'avaient tout simplement pas les compétences nécessaires ou qu'ils ne pouvaient tout simplement

pas exécuter à cause de leur blessure, alors que d'autres ont été considérés comme étant en mesure d'exécuter le même travail où ils avaient été blessés et cette option n'a jamais mené à une solution à long terme.

127. Selon un grand nombre de représentants des travailleurs, la responsabilité revient à de Travail sécuritaire NB de montrer qu'il existe des possibilités d'emploi acceptables pour les travailleurs blessés. À leur avis, la pratique consiste à présumer que les travailleurs blessés seront capables d'obtenir l'emploi qu'ils ont été jugés capables d'occuper.
128. Le conseil a fait deux recommandations concernant les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer. Premièrement, le conseil a proposé (recommandation n° 17) que le paragraphe 38.11(12) de la *Loi sur les accidents du travail* soit modifié pour exiger que les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer soient indexés dans le cadre de la révision annuelle. Travail sécuritaire NB a signalé que bien que la loi exige que le salaire moyen soit indexé chaque année selon le pourcentage de changement de l'indice des prix à la consommation, cette exigence ne s'applique pas aux gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer. Travail sécuritaire NB a précisé que toutes les provinces et tous les territoires du Canada, à l'exception du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique, indexent la capacité de gagner un salaire sous une forme ou une autre.
129. Deuxièmement, le conseil a proposé (recommandation n° 20) un nouvel alinéa au paragraphe 38.1 de la *Loi sur les accidents du travail* afin de préciser que les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer représentent un revenu dans le calcul de la perte de gains. Travail sécuritaire NB a fait remarquer que, depuis longtemps, la pratique consiste à inclure les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer dans le calcul des prestations.

Problèmes de santé non liés au travail

130. Bien que ce ne soit pas l'un des sujets indiqués aux fins d'examen dans le document de discussion de la phase II, la question des « problèmes de santé non liés au travail » doit être perçue comme susceptible d'avoir des conséquences sur le calcul des prestations en vertu de l'article 38 de la *Loi sur les accidents du travail*. Ces conséquences peuvent être dues au fait que des problèmes de santé non liés au travail peuvent influencer sur le processus de réadaptation et sur la capacité du travailleur blessé de reprendre le travail. Ce problème a été abordé directement dans les exposés de T.A. Barron et de Travail sécuritaire NB au cours de la phase II.
131. Dans son exposé, Travail sécuritaire NB a mentionné que l'article 7 de la *Loi sur les accidents du travail* indique le processus à suivre lorsqu'une condition préexistante est aggravée par un accident du travail. Dans ce cas, la condition préexistante devient partie intégrante de la lésion indemnisable et est gérée par Travail sécuritaire NB. Elle est traitée de la même manière que toute autre lésion indemnisable. Si la condition préexistante n'a pas été aggravée par la lésion, elle ne fait pas partie de la lésion indemnisable.
132. Il peut toutefois y avoir un problème si une condition préexistante, qui n'a pas été aggravée par un accident du travail, nuit à la capacité du travailleur blessé de participer au processus de réadaptation, de manière temporaire ou permanente, ou à sa capacité de reprendre le travail dans un délai normal. Dans ce cas, Travail sécuritaire NB décrit la condition préexistante comme un problème entièrement personnel sans aucun lien avec l'accident du travail. Dans certaines situations, Travail sécuritaire NB suspend les prestations pour perte de gains jusqu'à ce que le travailleur soit apte à reprendre le programme de réadaptation ou à retourner au travail.
133. Dans son exposé, T.A. Barron a affirmé que Travail sécuritaire NB ne devrait pas être en mesure de suspendre les prestations lorsqu'un travailleur est incapable de poursuivre son programme de réadaptation à cause d'un problème de santé secondaire. Il a signalé qu'une telle situation a été traitée par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick dans l'affaire *Kelley c. Nouveau-Brunswick (Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail)*, 2009 NBCA 30. La Cour a statué que Travail sécuritaire NB « n'est habilitée à suspendre le

paiement des prestations auxquelles un travailleur a droit que dans des circonstances expressément prescrites. » Elle a précisé que ces circonstances sont décrites au paragraphe 41(16) de la *Loi sur les accidents du travail*. Ce paragraphe évoque une situation où « le travailleur persiste dans des pratiques dangereuses et malsaines qui compromettent ou retardent sa guérison, ou chaque fois qu'il refuse de se soumettre au traitement médical et à l'intervention chirurgicale que la Commission, le cas échéant, juge nécessaires à sa guérison. »

134. Le conseil a proposé (recommandation n° 14) que des dispositions législatives explicites soient ajoutées à la *Loi sur les accidents du travail* pour donner des directives sur la façon dont les réclamations devraient être gérées dans les cas de problèmes de santé non liés au travail. Il a recommandé l'ajout d'une disposition qui exigerait ce qui suit :

1. Il faut d'abord trouver un moyen d'adaptation aux problèmes de santé non liés au travail au cours de la réadaptation à la suite d'un accident du travail.
2. S'il est impossible de trouver un moyen d'adaptation, les prestations peuvent être suspendues jusqu'à ce que le travailleur blessé soit capable de retourner en réadaptation. Dans ces circonstances, le travailleur blessé reçoit un avis de 30 jours avant la suspension des prestations.
3. S'il est peu probable que le travailleur blessé retourne en réadaptation, ou si le problème de santé non lié au travail devient la principale raison pour laquelle le travailleur ne peut retourner au travail, Travail sécuritaire NB versera les prestations pour toute la période liée à la blessure due à l'accident du travail en se fondant sur le temps de guérison estimé tel qu'il est reconnu par des pratiques médicales généralement acceptées.

Commentaires additionnels des intervenants

135. Les commentaires qui suivent ne portent pas précisément sur les trois sujets à l'examen dans la phase II, mais ils ont une certaine pertinence quant à l'intention générale d'amélioration des services aux travailleurs blessés.

Ombudsman du Nouveau-Brunswick

136. Nous ne pourrions passer sous silence l'exposé de l'ombudsman qui considère que « cette phase offre une possibilité exceptionnelle de moderniser et d'améliorer Travail sécuritaire NB ». Voici ses commentaires :

Il ne suffit pas de modifier légèrement la structure existante, il faut plutôt une réforme qui rétablira les principes de Meredith et un équilibre juste et équitable entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs blessés. L'ombudsman croit nécessaire que la philosophie et la culture de la Commission soient considérablement modifiées.

137. L'ombudsman a fait trois recommandations qui mettaient l'accent sur la réinvention du régime d'indemnisation des travailleurs pour répondre aux besoins du XXI^e siècle, des audits indépendants et détaillés pour déterminer s'il y a eu optimisation des ressources et une révision de l'orientation de Travail sécuritaire NB chaque décennie.

Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT)

138. Le président du TAAT a aussi informé le groupe de consultants de deux omissions dans la nouvelle loi qui doivent être corrigées. La première porte sur la reconsidération des cas. Dans le passé, le TAAT considérait de nouveau de 15 à 20 cas par année lorsque des renseignements non disponibles à l'audition initiale pouvaient influencer considérablement sur la décision prise par le Tribunal d'appel. Le TAAT a reçu un avis juridique l'informant qu'il n'a plus le pouvoir législatif de traiter des reconsidérations à cause des modifications législatives récentes qui le séparent de Travail sécuritaire NB. La deuxième omission est le défaut d'accorder au président du TAAT le pouvoir législatif de déléguer certaines fonctions administratives au personnel.

Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées

139. Le Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées a convenu que la loi doit être modernisée pour veiller à ce que le régime d'indemnisation des accidents du travail au Nouveau-Brunswick tienne compte comme il se doit des besoins et des réalités des milieux de travail actuels et futurs et atteigne un équilibre approprié entre une indemnisation adéquate des travailleurs blessés et les intérêts financiers des employeurs. Le présent examen représentait à son avis une possibilité d'améliorer à la fois le niveau des services et les résultats pour les travailleurs blessés et handicapés, et il a offert une série de principes pour orienter ce processus.

Association des orthophonistes et des audiologistes du Nouveau-Brunswick

140. L'Association des orthophonistes et des audiologistes du Nouveau-Brunswick s'inquiète des emplois qui posent un danger pour l'audition. Elle a insisté sur la nécessité de la prévention pour mettre en place des mesures sécuritaires qui protègent les travailleurs contre la perte d'audition, établir des normes relatives aux audiogrammes, aux tests d'audition et aux appareils auditifs et offrir un accès direct à des professionnels qualifiés.

Association des médecins vétérinaires du Nouveau-Brunswick

141. L'Association des médecins vétérinaires du Nouveau-Brunswick a soulevé des préoccupations concernant la lettre sur la forme du choix transmise aux employés ayant signalé la morsure d'un animal. Elle a proposé que Travail sécuritaire NB prépare une feuille de renseignements pour accompagner la lettre afin que les employeurs et les employés soient informés correctement de la possibilité de réclamer une indemnisation à Travail sécuritaire NB ou d'engager une action contre le propriétaire de l'animal. On a également signalé que les membres de l'Association ne sont pas renseignés sur la couverture des bénévoles et des étudiants inscrits à un programme d'alternance travail-études qui sont blessés pendant leur travail dans une clinique vétérinaire.

Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay

142. Les représentants des travailleurs et les travailleurs blessés ont mentionné la nécessité d'améliorer les services du Centre de rééducation professionnelle. Travail sécuritaire NB a affirmé que le Centre a un taux de satisfaction de 77 %, mais les intervenants disent que les travailleurs blessés hésitent à faire des commentaires négatifs de crainte que cela influe sur leurs prestations. T.A. Barron est allé jusqu'à recommander une enquête.

Alliance agricole du Nouveau-Brunswick

143. Trois enjeux préoccupaient particulièrement l'Alliance agricole du Nouveau-Brunswick :

- a) Si un employé travaille plus de six mois et un jour, l'employeur doit payer la prime pour un employé à temps plein, même si son travail est saisonnier.
- b) Les employeurs doivent inclure comme employés les membres de leur famille, ce qui augmente le nombre total d'employés, c'est-à-dire que si une petite entreprise familiale dirigée par une famille compte un employé, ses primes sont calculées en fonction du nombre de membres de la famille qui y travaillent.
- c) Si une seule réclamation est faite contre l'employeur, ses primes augmentent considérablement, comme s'il y avait eu plusieurs réclamations.

Trouble de stress post-traumatique (TSPT) et de santé mentale

144. Dans une lettre datée du 17 juillet 2015, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a demandé que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à reconnaître le trouble de stress post-traumatique (TSPT) comme la grave maladie professionnelle qu'il est réellement. On a donné l'exemple du groupe professionnel des ambulanciers paramédicaux qui a vécu plusieurs suicides au cours de la dernière année. D'autres représentants des travailleurs ont porté à l'attention des consultants la nécessité pour le Nouveau-Brunswick de s'aligner sur les autres provinces et territoires pour inclure la présomption d'un TSPT et de santé mentale comme une maladie professionnelle, ainsi que d'augmenter de 10 à 14 le nombre de cancers admis en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers*. Ils ont aussi demandé de meilleures mesures de prévention des accidents, la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail et l'admission que les travailleurs blessés risquent de souffrir de troubles psychologiques et de douleurs chroniques.

Annexe

Consultations ciblées

Exposés et commentaires

Voici la liste des organisations représentant les travailleurs et les employeurs, des associations professionnelles, des travailleurs blessés, des personnes à leur charge et d'autres intervenants qui ont soumis des exposés et des commentaires.

Organisations patronales

1. Coalition of New Brunswick Employers
2. Conseil canadien du commerce de détail (CCCD)
3. Restaurants Canada – Bureau de la région de l'Atlantique
4. Ville d'Edmundston
5. Alliance agricole du Nouveau-Brunswick
6. Réseau de santé Horizon
7. Réseau de santé Vitalité
8. Énergie NB
9. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)
10. Ville de Fredericton
11. Association des constructeurs de routes et de la construction lourde du Nouveau-Brunswick
12. McCain Foods (Canada)
13. Bird – Coordonnateur de la santé et de la sécurité

Associations de travailleurs

14. Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) – Nouveau-Brunswick
15. Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick (CMCNB)
16. Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick
17. Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB)
18. Unifor

Autres

19. Services des défenseurs, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT)
20. Ombudsman du Nouveau-Brunswick
21. Barreau du Nouveau-Brunswick
22. Association des orthophonistes et des audiologistes du Nouveau-Brunswick
23. Travailleurs blessés et personnes à charge (quatre)
24. Comité consultatif des travailleurs accidentés (CCTA)
25. Conseil d'administration de Travail sécuritaire NB
26. Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT)
27. Association des médecins vétérinaires du Nouveau-Brunswick
28. Barron T. Labour Relations
29. Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées
30. Chambre de commerce de Fredericton
31. Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes
32. Chargé de cours supérieur – Université du Nouveau-Brunswick