



WORKSAFE
TRAVAIL SÉCURITAIRE  **NB**

EXAMEN LÉGISLATIF
CONSULTATION AUPRÈS DES
INTERVENANTS

TABLE DES MATIÈRES

2	Sommaire exécutif
4	Domaine prioritaire n° 1 – Prestations et admissibilité
5	Prestations de survivant
7	Projection des gains possibles des jeunes travailleurs
8	Rentes
10	Diminution physique permanente
12	Paie en trop
13	Domaine prioritaire n° 2 – Cotisations
14	Libération des coûts en cas de négligence de l'employeur
15	Capitalisation des exercices antérieurs
17	Coûts administratifs pour les employeurs tenus personnellement responsables
18	Domaine prioritaire n° 3 – Modernisation, clarification et réorganisation de la <i>Loi sur les accidents du travail</i>
24	Conclusion

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Travail sécuritaire NB et son conseil d'administration sont heureux de vous faire part de ces propositions dans le cadre de leur obligation légale d'examiner la législation sur les accidents du travail tous les cinq ans.

Lors des précédents examens de la législation, les diverses suggestions d'amélioration émanant d'un large éventail d'intervenants ont été essentielles à la réussite. Un processus de collaboration doit se poursuivre, et le présent rapport constitue la base de la consultation et du dialogue avec les intervenants. Dès que la consultation aura pris fin, Travail sécuritaire NB et son conseil fourniront au gouvernement du Nouveau-Brunswick un rapport « Ce que nous avons entendu » pour faciliter les prochaines étapes.

Ce résumé précise trois domaines prioritaires et 13 enjeux à considérer pour la consultation auprès des intervenants et la délibération du gouvernement, comme suit :

DOMAINE PRIORITAIRE N° 1 – PRESTATIONS ET ADMISSIBILITÉ

Enjeu n° 1 : Remplacer le système actuel à deux volets de prestations continues au survivant par une seule option, comme cela est offert dans l'ensemble des autres provinces / territoires au Canada.

Enjeu n° 2 : Élargir le champ d'application de la législation relativement aux jeunes travailleurs en augmentant ou en éliminant la limite d'âge pour correspondre aux tendances en matière d'éducation et d'apprentissage continu au-delà de 21 ans.

Enjeu n° 3 : S'attaquer aux difficultés rencontrées par les travailleurs blessés pour trouver des fournisseurs de services financiers auprès desquels ils peuvent acheter des rentes de plus petits montants.

Enjeu n° 4 : Remplacer le barème d'évaluation actuel du Règlement 82-165 – *Règlement sur le barème des diminutions physiques permanentes* par les *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association (Guides de l'AMA), qui ont été publiés récemment. Ce changement demanderait également d'apporter plusieurs modifications connexes au règlement.

Enjeu n° 5 : Introduire un nouvel article dans la *Loi sur les accidents du travail* donnant à Travail sécuritaire NB l'autorité explicite de récupérer les prestations payées en trop.

DOMAINE PRIORITAIRE N° 2 – COTISATIONS

Enjeu n° 6 : Modifier le paragraphe 11(1) pour préciser que Travail sécuritaire NB a le pouvoir d'accorder une libération des coûts pour la négligence d'un autre employeur ou de ses employés.

Enjeu n° 7 : Modifier l'article 52, le paragraphe 54(1) et le paragraphe 54(1.1) pour inclure une composante de capitalisation des exercices antérieurs et une terminologie financière moderne afin d'assurer la stabilité des taux pour les employeurs et la viabilité à long terme du régime d'indemnisation des travailleurs.

Enjeu n° 8 : Modifier le paragraphe 28(2) pour donner à Travail sécuritaire NB le pouvoir de déterminer quelle part des coûts d'administration est attribuable aux employeurs tenus personnellement responsables.

DOMAINE PRIORITAIRE N° 3 – MODERNISATION, CLARIFICATION ET RÉORGANISATION DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL*

Enjeu n° 9 : Modifier la *Loi sur les accidents du travail* pour supprimer tout langage propre au genre et le remplacer par un langage neutre non genré.

Enjeu n° 10 : Moderniser la *Loi sur les accidents du travail* en supprimant la terminologie désuète et en se servant d'un langage clair pour que les personnes visées puissent comprendre pleinement sa portée et ses répercussions.

Enjeu n° 11 : Moderniser la *Loi sur les accidents du travail* en réorganisant les dispositions dans un ordre plus logique, en supprimant les dispositions abrogées et désuètes et en réorganisant la loi de manière à ce que les lois particulières soient plus faciles à trouver et à lire.

Enjeu n° 12 : Pour améliorer la clarté, la facilité de compréhension et l'application de la *Loi sur les accidents du travail*, moderniser et mettre à jour les définitions essentielles.

Enjeu n° 13 : Afin d'améliorer l'accessibilité et la compréhension pour la personne moyenne, inclure un préambule à la *Loi sur les accidents du travail* qui décrit l'intention du régime d'indemnisation des travailleurs et les principales sections de la *Loi*.

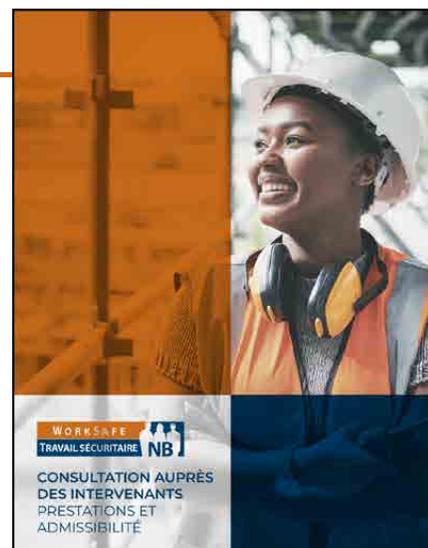
L'article 38 de la *Loi sur les accidents du travail* couvre les prestations pour perte de gains, les prestations pour diminution physique permanente (lignes directrices supplémentaires dans le *Règlement 82-165*) et les prestations pour accident mortel payables aux travailleurs blessés et à leur famille. Dans les années 70 et au début des années 80, on est passé d'un système fondé sur la déficience à un système fondé sur la perte de gains. Les prestations ont été modifiées à nouveau en 1993 pour mettre l'accent sur les restrictions budgétaires et, en 1998, pour améliorer les prestations et rééquilibrer le système. En raison de ces modifications antérieures, les diverses dispositions décrivant les prestations et l'admissibilité ne sont pas regroupées, ne sont pas disposées de façon séquentielle et sont difficiles à lire. Cela est problématique étant donné que l'article 38 contient les principaux droits et prestations offerts aux travailleurs blessés et à leur famille.

Travail sécuritaire NB recommande plusieurs modifications d'ordre administratif et pratique à l'article 38 afin de moderniser la loi et de la rendre plus conviviale. Ces questions sont abordées dans le cadre du domaine prioritaire n° 3.

perte de gains / salaire annuel maximum

Travail sécuritaire NB a lancé une consultation approfondie axée sur la perte de gains et le salaire annuel maximum en mars 2022. Cliquez ici pour obtenir tous les détails.

<https://www.travailsecuritairenb.ca/%C3%A0-notre-sujet/ce-que-nous-faisons/activit%C3%A9s-d-engagement/consultation-aupr%C3%A8s-des-intervenants-prestations-et-admissibilit%C3%A9/>



Prestations de survivant

La sécurité est notre priorité, et Travail sécuritaire NB a mis en place plusieurs stratégies de sécurité pour influencer une diminution des blessures dans la province. Grâce à ces stratégies, le nombre d'accidents mortels continue de diminuer au Nouveau-Brunswick. Malgré cela, des accidents mortels se produisent encore. Lorsque c'est le cas, Travail sécuritaire NB offre des prestations, en vertu de l'article 38 de la *Loi sur les accidents du travail*, aux personnes à charge du travailleur décédé. Ces prestations sont versées lorsque le travailleur décède d'une blessure indemnizable, que le travailleur décède au travail, qu'il décède à la suite de blessures subies dans un accident du travail ou qu'il décède d'une maladie professionnelle.

L'ensemble des provinces / territoires au pays responsables de l'indemnisation des travailleurs offrent aux conjoints survivants ou aux personnes à leur charge une gamme de prestations. Une gamme typique de prestations comprend deux grandes catégories :

- Frais de funérailles et dépenses connexes (paiements « uniques »)
- Prestations de survivant (paiements « continus »)

Paiements uniques

En 2012, le Nouveau-Brunswick a considérablement amélioré les frais de funérailles et les dépenses connexes. Tous les survivants reçoivent le paiement d'une somme globale immédiate pour les coûts qui peuvent survenir, tels que les frais de succession, le déplacement de la famille pour assister aux funérailles, le counseling familial ou d'autres coûts qui peuvent résulter du décès d'un travailleur. Cette mesure pourrait éventuellement être élargie pour inclure des possibilités d'éducation et de formation pour le conjoint survivant.

Les variations dans la structure des prestations de survivant rendent les comparaisons entre les provinces difficiles, mais il semble que le Nouveau-Brunswick offre un ensemble relativement généreux de prestations uniques au décès d'un travailleur :

- **Funérailles** : Alors que la plupart des autres provinces / territoires indemnisent les coûts réels des funérailles et de l'inhumation jusqu'à un maximum déterminé, le Nouveau-Brunswick indemnise les survivants en versant une somme globale égale à 40 % du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick (2021 : 17 903,60 \$), soit la somme la plus élevée offerte par une province.
- **Transport** : Le Nouveau-Brunswick est unique en ce qu'il stipule à l'alinéa 38.5b) qu'une dépouille doit être transportée « à une distance considérable » pour que les frais de transport soient pris en charge. La plupart des autres provinces / territoires indemnisent les frais de transport nécessaires ou réels, quelle que soit la distance.
- **Somme globale** : Au décès d'un travailleur, le Nouveau-Brunswick verse immédiatement une somme globale égale à 50 % du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick (2021 : 22 379,50 \$). Ce montant correspond à peu près aux sommes globales similaires des autres provinces de l'Atlantique. Toutefois, au Nouveau-Brunswick, la disposition relative à cette somme globale est incluse dans la section intitulée « Frais de funérailles et frais connexes » (38.5), ce qui crée une ambiguïté quant aux dépenses que le montant est censé indemniser (en général, ces montants sont conçus pour indemniser les pertes non économiques). Pour des raisons de facilité administrative, les frais de funérailles et la somme globale immédiate pourraient être combinés en une seule somme globale égale à 90 % du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick.

Paiements continus

D'autres provinces / territoires basent généralement le calcul des prestations mensuelles continues de survivant sur une certaine mesure du montant que le travailleur aurait reçu en prestations de perte de gains si l'accident avait entraîné une invalidité totale permanente plutôt que le décès.

Au Nouveau-Brunswick, pendant la première année suivant le décès d'un travailleur, le conjoint survivant reçoit 80 % du salaire moyen net du travailleur décédé,

payable pendant un an ou jusqu'à l'âge de 65 ans, selon la première éventualité. Dans l'année qui suit le décès, le conjoint survivant doit choisir l'une des deux options de prestations (voir l'encadré au bas de la page).

Le conjoint survivant a le droit de recevoir des conseils financiers indépendants avant de choisir entre l'option 1 et l'option 2, mais ce choix est irrévocable.

Enjeu n° 1 : Remplacer le système actuel à deux volets de prestations continues au survivant par une seule option, comme cela est offert dans l'ensemble des autres provinces / territoires au Canada.

Discussion

Le système actuel à deux options de prestations continues de survivant est complexe. En le remplaçant par un système à option unique :

- Le système d'indemnisation des conjoints survivants du Nouveau-Brunswick s'alignera davantage sur les régimes de prestations de survivant des autres provinces de l'Atlantique et du Canada.
- Cela permettra de supprimer le fardeau imposé aux conjoints survivants en les obligeant à prendre une décision financière onéreuse après la perte d'un être cher. Bien que le système actuel permette d'obtenir des conseils financiers indépendants, il serait néanmoins difficile pour un conseiller financier de prédire quelle option est préférable car elle dépend, en grande partie, de la probabilité que le conjoint survivant se remarie ou non et des

revenus probables du nouveau conjoint. Cela place le conjoint survivant dans une position injuste à la suite d'un événement tragique.

Les prestations de survivant en cours pourraient être modifiées afin de refléter plus fidèlement les prestations offertes à un travailleur ayant subi une invalidité totale et permanente. Par exemple, un système dans lequel le conjoint survivant est indemnisé à 85 % de la perte de gains du travailleur décédé jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans, sans critère de revenu familial, et 10 % mis de côté pour l'achat d'une rente à 65 ans.

Bien que cet ensemble de prestations soit un peu plus généreux que l'une ou l'autre des options actuelles, il convient de prendre note que si les prestations pour perte de gains payables aux travailleurs blessés sont essentiellement une forme d'assurance-invalidité, les prestations payables au conjoint survivant sont comparables à une assurance-vie. Le but de l'assurance-vie est de remplacer le salaire perdu par le travailleur décédé pour permettre au conjoint survivant de maintenir son niveau de vie. Comme dans le cas de l'assurance-vie, il n'y a pas de risque que les prestations supplémentaires versées aux conjoints survivants créent une désincitation au retour au travail.

Remarque : Les prestations de survivant sont conformes au salaire annuel maximum et aux prestations pour perte de gains de 85 % qui sont en vigueur à l'heure actuelle. Si ces prestations augmentent, les prestations de survivant augmenteront aussi.

options actuelles de prestations de survivant

OPTION 1

- 85 % du salaire moyen net du travailleur, moins le RPC
- Une contribution de 5 % pour une rente future
- Les prestations sont soumises à un examen des ressources familiales en cas de remariage

OPTION 2

- Un paiement global de 60 % du salaire moyen net du travailleur, moins le RPC
- 60 % du salaire moyen net du travailleur, moins le RPC
- Un montant distinct pour chaque enfant à charge
- Contribution de 8 % à une rente future

Projection des gains possibles des jeunes travailleurs

Travail sécuritaire NB comprend que les jeunes et les nouveaux travailleurs sont particulièrement vulnérables aux accidents du travail. Il est essentiel de soutenir les jeunes travailleurs pour favoriser une culture de sécurité à long terme. Si un jeune travailleur est blessé, l'article 37 de la *Loi sur les accidents du travail* confère à Travail sécuritaire NB le pouvoir de déterminer les gains moyens afin d'indemniser les augmentations possibles de la perte de gains futurs. Le cadre actuel permet à Travail sécuritaire NB d'établir une politique qui tient compte de tout plan de carrière d'un travailleur blessé de moins de 21 ans et contribue à garantir des prestations appropriées pour perte de gains aux jeunes travailleurs atteints d'une invalidité à long terme.

Enjeu n° 2 : Élargir le champ d'application de la législation relativement aux jeunes travailleurs en augmentant ou en éliminant la limite d'âge pour correspondre aux tendances en matière d'éducation et d'apprentissage continues au-delà de 21 ans.

Discussion

- L'âge actuel de la législation ne reflète plus la réalité des jeunes travailleurs qui poursuivent leurs études après 21 ans.
- Travail sécuritaire NB a l'âge le plus bas dans la législation pour permettre la prise en compte de l'augmentation possible des gains futurs.
- Au Nouveau-Brunswick, les stagiaires sont définis dans la *Loi sur les accidents du travail* et sont inclus dans la définition d'un travailleur; cependant, il n'y a pas d'autres directives pour déterminer le salaire moyen des stagiaires.

- Chaque province / territoire permet un certain type de rajustement des gains d'un travailleur blessé, soit en fonction de l'âge ou du parcours d'apprentissage existant. En Saskatchewan, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, les commissions des accidents du travail peuvent tenir compte du salaire du travailleur s'il avait suivi une formation d'apprenti ou d'autres études, sans limite d'âge définie. Le Manitoba et le Yukon tiennent compte du niveau atteint dans un programme d'apprentissage. Le Québec permet au travailleur blessé de démontrer quels auraient été ses gains bruts s'il n'avait pas été blessé.
- La mise à jour de cet article de loi permettrait à Travail sécuritaire NB de fournir des prestations pour perte de salaire appropriées aux jeunes travailleurs blessés. Comme pour toute amélioration des prestations, les employeurs pourraient constater une augmentation des coûts des réclamations. Les effets possibles seront examinés plus en détail au cours du processus de consultation.

comparaison des provinces / territoires pour les jeunes travailleurs

	Âge	APPRENTIS OU AUTRES STAGIAIRES
N.-B.	21	–
Alb.	25	Oui
Man.	28	Oui
Sask.	–	Oui
Ont.	–	Oui
T.-N.-L.	–	Oui
N.-É.	30	Oui
Î.-P.-É.	–	Oui
Qc	21	Oui
C.-B.	–	Oui
Yn	25	Oui
T.N.-O. et Nt	–	Oui

Rentes

La prestation de rente compense la perte des prestations de retraite que les travailleurs blessés auraient accumulées en travaillant.

La Loi sur les accidents du travail fournit des directives explicites à l'article 38.22 concernant la mise en réserve de montants pour l'achat d'une rente à l'âge de 65 ans. Le paragraphe 38.22(12) de la Loi prévoit que lorsque le montant destiné à l'achat d'une rente donne lieu à une pension inférieure à 500 \$ par année, il peut être versé sous forme de somme globale : Dans le cas où la pension à laquelle un travailleur a droit en vertu du paragraphe (1) ou (2) serait inférieure à cinq cents dollars par an, la Commission (Travail sécuritaire NB) peut, à la place de cette pension, lui verser au moment où il atteint l'âge de soixante-cinq ans le capital accumulé et le rendement.

Enjeu n° 3 : S'attaquer aux difficultés rencontrées par les travailleurs blessés pour trouver des fournisseurs de services financiers auprès desquels ils peuvent acheter des rentes de plus petits montants.

Discussion

- Il est reconnu que la somme globale actuelle est trop faible, les travailleurs blessés ayant des difficultés à trouver des institutions financières où ils peuvent acheter des rentes dont le montant est égal à celui qui peut être payé en une seule somme globale.
- Les provinces / territoires qui prévoient un montant pour l'achat d'une rente permettent le versement de sommes globales plus importantes :
 - Manitoba – 18 100 \$
 - Saskatchewan – 28 500 \$
 - Ontario – 60 000 \$ (environ)
 - Yukon – 50 000 \$
- Par le passé, Travail sécuritaire NB a proposé d'augmenter le seuil pour le versement du montant de la rente en une somme globale en modifiant la législation pour que le montant soit basé sur un pourcentage du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick.

Par exemple, si 60 % du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick était utilisé pour déterminer le seuil de la somme globale, les travailleurs blessés dont le montant de la rente est inférieur à 26 855,40 \$ recevraient ce montant en une somme globale, ce qui atténuerait la difficulté de trouver un fournisseur pour fournir la rente.

comparaison des montants mis en réserve pour l'achat d'une rente

Les provinces / territoires au Canada offrent une contribution allant de zéro à 10 %. Le pourcentage actuel de 10 % des prestations est le plus élevé au Nouveau-Brunswick, où il est égal à celui de trois autres provinces.

PROVINCE / TERRITOIRE	PRESTATION DE RETRAITE
T.N.-O.	Pension d'évaluation clinique
Î.-P.-É.	5 %
N.-É.	5 %
Nt	Pension d'évaluation clinique
N.-B.	10 %
Sask.	10 %
Yn	10 %
T.-N.-L.	5 % ou 10 %
Qc	Aucune
Alb.	Pension
C.-B.	5 %*
Ont.	5 %*
Man.	0 % à 7 %*

*Permettre au travailleur de verser une contribution équivalente

pourcentage de la perte de gains et du montant de la rente

Lorsque la prestation ordinaire pour perte de gains a été réduite de 90 % à 85 %, la réserve pour la rente versée à l'âge de 65 ans était de 5 % des gains dès lors qu'un travailleur blessé reçoit une indemnisation pendant une période de 24 mois consécutifs.

En 2009, la contribution à la rente payable à l'âge de 65 ans est passée à 10 % des gains.

Pour les clients de longue date du Nouveau-Brunswick qui bénéficient de prestations d'invalidité à long terme complète, l'indemnisation combinée – en plus des répercussions de nos taux d'imposition marginaux plus élevés – rend les prestations comparables à celles de la plupart des autres provinces.

Si l'allocation pour perte de gains passe à 90 %, combinée à la réserve pour rente de 10 %, cela placerait le Nouveau-Brunswick au niveau d'allocation le plus élevé du pays, à égalité avec la Saskatchewan.

(Cabinet Morneau Shepell, *Impact of Wage Replacement Rate Change*, 2020)



Diminution physique permanente

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, les travailleurs blessés ont droit à une somme globale lorsqu'ils sont atteints d'une diminution physique permanente (DPP) à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle indemnisable survenu le 1^{er} janvier 1982 ou après.

L'indemnité pour DPP est fondée sur le taux de diminution physique permanente du travailleur blessé et est actuellement mesurée conformément à un barème d'évaluation approuvé, tel qu'il est décrit dans le Règlement 82-165 – *Règlement sur le barème des diminutions physiques permanentes*. Ce règlement stipule actuellement que Travail sécuritaire NB peut également utiliser d'autres guides d'évaluation approuvés lorsque cela est nécessaire pour déterminer la cote de diminution, comme les *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association (guides de l'AMA; dernière édition).

Enjeu n° 4 : Remplacer le barème d'évaluation actuel du Règlement 82-165 – *Règlement sur le barème des diminutions physiques permanentes* par les *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'American Medical Association (guides de l'AMA), qui ont été publiés récemment. Ce changement demanderait également d'apporter plusieurs modifications connexes au règlement.

Discussion

L'évaluation et le taux de diminution actuels reposent sur un consensus médical établi dans les années 70, en fonction de l'état des connaissances médicales de l'époque. Depuis, des progrès considérables en médecine de réadaptation ont permis de réduire la diminution physique permanente résiduelle. En raison de ces progrès, le barème d'évaluation actuel peut ne pas être approprié et ne pas refléter les meilleures pratiques d'aujourd'hui.

En remplaçant l'annexe par les guides de l'AMA :

- Les taux de diminution et l'approche de l'évaluation seraient conformes au consensus international actuel et à la pratique des médecins évaluateurs de diminutions.
- Les guides de l'AMA sont mis à jour à intervalles réguliers – ils sont maintenant en ligne, ce qui signifie qu'ils sont automatiquement mis à jour et qu'à chaque fois qu'ils sont utilisés, vous êtes sûr que le médecin expert indépendant agréé utilise la dernière révision / mise à jour de l'édition actuelle.
- L'agrément d'un examinateur est rigoureux et les examinateurs doivent recevoir un nouvel agrément tous les cinq ans.
- La méthodologie est fondée sur le diagnostic, et les critères sont objectifs, ce qui garantit la validité et une meilleure fiabilité entre les évaluateurs.

guides de l'AMA

Les *AMA Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* (guides de l'AMA) sont publiés par l'American Medical Association.

Les guides sont utilisés dans les régimes d'indemnisation des travailleurs, les régimes fédéraux, les accidents de la route et les cas de dommages corporels pour évaluer la diminution, et non l'invalidité.

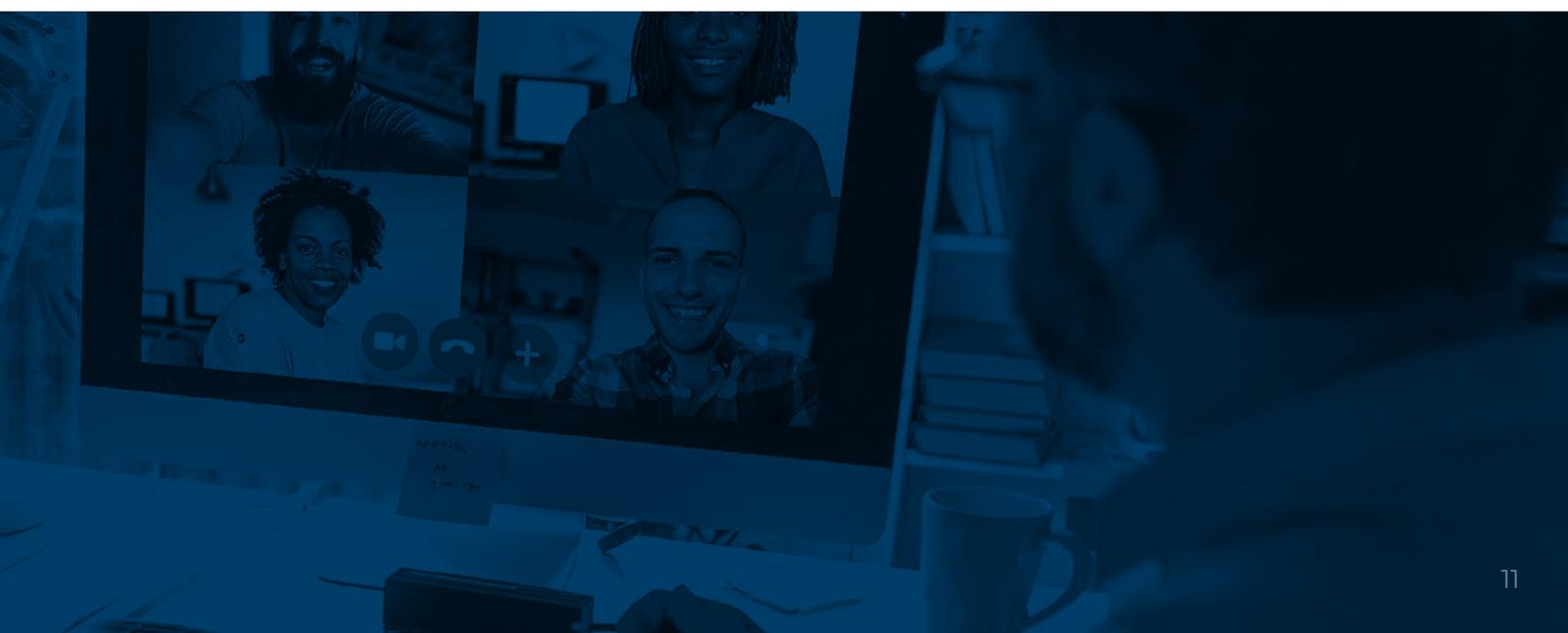
Ils sont aussi utilisés au niveau international et dans de nombreuses provinces canadiennes, dont l'Ontario, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest.

- La méthodologie adopte un cadre fondé sur la classification du fonctionnement, de la diminution et de la santé de l'Organisation mondiale de la Santé.
- Les guides de l'AMA constituent l'autorité internationale reconnue en matière d'évaluation des diminutions et ont été adoptés par la plupart des pays du monde.
- Du personnel agréé et bien formé évalueront les travailleurs qui remplissent les conditions requises pour une évaluation de la DPP à l'aide de la même méthodologie et de manière plus prévisible, en fournissant la même évaluation de l'invalidité pour des blessures ou des conditions similaires.
- Les évaluations des diminutions selon les guides de l'AMA seront plus valides, plus cohérentes, reproductibles, prévisibles, transparentes, simples et plus judicieuses pour les travailleurs du Nouveau-Brunswick.

L'adoption des guides de l'AMA peut donner lieu à des évaluations plus élevées ou plus basses pour certaines personnes, mais dans l'ensemble, on s'attend à ce qu'ils produisent des évaluations de diminution similaires pour des blessures similaires. Ainsi, l'adoption des guides de l'AMA ne devrait pas avoir de répercussion financière importante.

Il convient de remarquer que les guides de l'AMA sont un document unilingue. Au Nouveau-Brunswick – une province fièrement bilingue – c'est un facteur important à considérer. Travail sécuritaire NB a consulté le Bureau du procureur général et a reçu un avis juridique selon lequel il est acceptable de faire référence à un document unilingue dans la législation dans ce cas. De plus, l'adoption des guides de l'AMA n'aura aucun effet sur l'engagement de Travail sécuritaire NB de fournir des services dans les deux langues officielles; les clients recevront des évaluations précises et modernes et Travail sécuritaire NB veillera à ce que les services soient fournis dans la langue officielle de leur choix.

Travail sécuritaire NB a également consulté des professionnels de la santé internes et externes qui appuient l'adoption des guides de l'AMA comme meilleure pratique pour déterminer le taux de diminution physique permanente.



Paievements en trop

Actuellement, la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick n'aborde pas explicitement la question des paiements en trop de prestations.

Le paiement en trop de prestations peut se produire pour diverses raisons, notamment une fausse déclaration délibérée de la part du bénéficiaire des prestations, l'omission par un travailleur blessé de signaler un changement important de sa situation, le chevauchement des gains et des prestations (par exemple, lorsqu'un travailleur reçoit des prestations pour sa blessure de plusieurs sources) et une erreur administrative de la part de Travail sécuritaire NB.

Le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique sont les seules provinces / territoires au Canada qui ne disposent pas d'une législation explicite sur les paiements en trop de prestations.

Enjeu n° 5 : Introduire un nouvel article dans la *Loi sur les accidents du travail* donnant à Travail sécuritaire NB l'autorité explicite de récupérer les prestations payées en trop.

Discussion

- Une nouvelle disposition pourrait être introduite, qui confère explicitement à Travail sécuritaire NB la compétence de récupérer les prestations payées en trop, ainsi que le pouvoir discrétionnaire de déterminer quand il convient de le faire.
- Dans d'autres provinces, les dispositions législatives relatives aux paiements en trop sont généralement formulées de manière large, accordant aux commissions provinciales la compétence de percevoir :
 - « Un montant supérieur à celui auquel on a droit » (Alberta, Manitoba, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Québec, Territoires du Nord-Ouest)
 - « Un paiement en trop tel qu'il est déterminé par le conseil » (Ontario)
 - « Indemnité à laquelle une personne n'a pas droit » (Yukon)

- Un octroi large et exprès du pouvoir de récupérer les paiements en trop de ceux auxquels un travailleur blessé a droit renforcera la certitude pour les travailleurs et encouragera la déclaration rapide des paiements en trop à Travail sécuritaire NB.

pouvoir implicite de récupérer les paiements en trop

Actuellement, le pouvoir de Travail sécuritaire NB de récupérer les prestations versées en trop est interprété comme découlant des articles 15 et 33 de la *Loi sur les accidents du travail*.

Inaccessibilité et immunité de procédures

15 Sauf avec l'approbation de la Commission, aucune somme payable à titre d'indemnité ou en remplacement d'un paiement périodique au titre de l'indemnité ne peut être cédée, grevée ou saisie, ni être dévolue par application du droit, sauf à un exécuteur testamentaire.

Délégation des pouvoirs d'enquête

33 La Commission peut agir d'après le rapport de l'un de ses cadres, et toute enquête qui est jugée nécessaire peut être faite par l'un des membres, par un cadre de la Commission ou toute autre personne nommée pour faire l'enquête, et la Commission peut agir d'après son rapport sur le résultat de l'enquête, et toute personne ainsi nommée pour faire l'enquête a, aux fins de l'enquête, tous les pouvoirs conférés à la Commission par l'article 32.

Travail sécuritaire NB s'est engagé à assurer la durabilité du régime et à veiller à ce que des fonds soient toujours disponibles pour fournir des prestations médicales, de réadaptation et de perte de gains aux personnes blessées au travail, tout en protégeant les employeurs de toute responsabilité. Pour garantir l'avenir de ces fonds et services, il utilise les principes suivants pour établir les taux de cotisation :

- Responsabilité collective – pour un système équilibré
- Pleine capitalisation – pour la sécurité des prestations
- Responsabilité – pour le rendement

Le calcul des taux de cotisation, la perception des cotisations et l'investissement de la caisse des accidents sont essentiels pour maintenir l'équilibre nécessaire au maintien du régime d'indemnisation des travailleurs. Après plusieurs années d'augmentation des taux de cotisation, le taux moyen a baissé, grâce à une diminution importante des coûts des accidents, des frais d'administration et à un rendement continu des placements dépassant l'objectif à long terme.

La législation donne à Travail sécuritaire NB l'instruction de percevoir des cotisations auprès des employeurs, ce qui comprend les coûts pour couvrir les coûts des réclamations de l'année en cours et des années futures, ainsi que les coûts administratifs associés à la gestion de ces réclamations.

Dans le calcul des taux de cotisation, Travail sécuritaire NB détermine les coûts administratifs et s'assure que les employeurs paient les coûts représentatifs réels de la gestion du régime. Les coûts administratifs comprennent les coûts de santé et de sécurité au travail, les coûts associés à l'administration du Tribunal d'appel des accidents au travail et des défenseurs, ainsi que l'administration générale de Travail sécuritaire NB.

Une grande partie des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* relatives aux cotisations n'ont pas été mises à jour depuis des décennies. Les questions à prendre en considération discutées à la prochaine page aideront à soutenir le régime d'indemnisation des travailleurs et à garantir que tous les employeurs paient leur juste part des coûts liés au maintien du régime.

taux de cotisation moyen pour 2022

En août 2021, le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB a eu le plaisir d'annoncer son taux de cotisation moyen provisoire pour 2022 à 1,69 \$ par tranche de 100 \$ des salaires assurables, soit une **réduction de 22 %** par rapport au taux de 2,17 \$ de 2021.

L'amélioration de la situation financière est largement attribuable aux modifications législatives adoptées par le gouvernement en 2018 et en 2019. Ces modifications ont retourné au conseil de Travail sécuritaire NB la compétence exclusive en ce qui a trait au système d'indemnisation des travailleurs. Elles ont également clarifié que les prestations d'indemnisation ne doivent être versées que pour les blessures subies dans le cadre de l'emploi. Par conséquent, Travail sécuritaire NB a pu prendre des mesures pour modifier les politiques et gérer les activités de sorte que les engagements financiers à la fin de l'exercice 2020 ont été réduits de 195 millions de dollars par rapport à 2018.

Le taux de cotisation provincial réduit est comparable au taux de cotisation moyen canadien.



Libération des coûts en cas de négligence de l'employeur

Dans le cadre de la *Loi sur les accidents du travail*, le paragraphe 11(1) permet à Travail sécuritaire NB d'accorder une réduction des coûts à un employeur lorsque l'accident est dû à la négligence d'un employeur ou d'un travailleur d'une autre catégorie. Ce paragraphe de la législation est resté essentiellement le même depuis la création de la *Loi sur les accidents du travail* en 1918.

Cependant, l'article 3 du *Règlement général – Loi sur les accidents du travail* indique que tous les employeurs font partie de la même classe, la classe d'industrie du Nouveau-Brunswick : « 3 Pour les fins mentionnées à l'article 50 de la loi, toutes les industries entrant dans le champ d'application de la Partie I de la loi sont comprises dans la catégorie industrielle du Nouveau-Brunswick. »

Un avis juridique récent obtenu par Travail sécuritaire NB a indiqué que le paragraphe 11(1) repose sur le fait que les employeurs font partie d'une catégorie différente pour imputer les coûts à l'employeur négligent. Comme tous les employeurs font partie d'une seule catégorie, Travail sécuritaire NB ne peut plus imputer les coûts des réclamations à l'employeur négligent.

Enjeu n° 6 : Modifier le paragraphe 11(1) pour préciser que Travail sécuritaire NB a le pouvoir d'accorder une libération des coûts pour la négligence d'un autre employeur ou de ses employés.

Discussion

- Sans cette clarté, il y a un risque que, en appel, le Tribunal d'appel des accidents au travail puisse juger qu'un employeur qui a été négligent ou l'employeur d'un travailleur qui a été négligent ne soit pas responsable des coûts de la réclamation.

- À l'exception de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse, la plupart des provinces et territoires mentionnent dans leur législation une libération des coûts dans les cas de négligence.
- Alors que la législation du Nouveau-Brunswick comprend une telle disposition, les règlements qui stipulent que tous les travailleurs sont dans la même catégorie créent une ambiguïté.

paragraphe 11(1)

11(1) Dans tous les cas prévus à l'article 10, aucun employeur ni aucun travailleur d'un employeur entrant dans le champ d'application de la présente Partie, ni aucune personne à la charge du travailleur n'ont le droit de poursuivre un employeur rentrant dans le champ d'application de la présente Partie ni un travailleur de cet employeur lorsque les travailleurs des deux employeurs exerçaient leurs fonctions au moment de l'accident, mais dans tous les cas où la Commission estime qu'un travailleur d'un employeur d'une catégorie quelconque a été blessé ou tué par suite de la négligence d'un employeur ou du travailleur d'un employeur d'une autre catégorie, la Commission peut ordonner que l'indemnité accordée dans ce cas soit imputable sur la catégorie à laquelle appartient l'employeur mentionné en dernier lieu.

	LIBÉRATION DES COÛTS	SEULEMENT DANS DES CATÉGORIES DIFFÉRENTES
N.-B.	Oui	Oui
Alb.	Oui	Oui
Man.	Oui	Oui
Sask.	–	–
Ont.	Oui	Les deux
T.-N.-L.	Oui	Oui
N.-É.	–	–
Î.-P.-É.	Oui	Oui
Qc	Oui	Non
C.-B.	Oui	Non
Yn	Oui	Les deux
T.N.-O. et Nt	Oui	Non

niveaux de capitalisation provinciaux

N.-B.	115 % à 125 %
Alb.	114 % à 128 %
Man.	130 %
Sask.	105 % à 120 %
Ont.	–
T.-N.-L.	100 % à 120 %
N.-É.	–
Î.-P.-É.	100 % à 125 %
Qc	110 %
C.-B.	130 %
Yn	121 % à 129 %
T.N.-O. et Nt	105 % à 135 %

Capitalisation des exercices antérieurs

Lorsqu'il détermine la cotisation de l'employeur, Travail sécuritaire NB est tenu (en vertu de l'article 52 et du paragraphe 54(1) de la *Loi sur les accidents du travail*) de percevoir des fonds suffisants pour couvrir toutes les demandes d'indemnisation présentées au cours de l'année, le coût estimatif de ces réclamations payables au cours des années suivantes et une somme que Travail sécuritaire NB juge appropriée pour les dépenses administratives.

Compte tenu du fait que de nombreuses réclamations présentées en cours d'année comprendront des paiements effectués dans un avenir lointain, on suppose que les cotisations perçues seront investies et produiront un rendement pour soutenir les travailleurs blessés ayant des besoins à long terme. En fait, le rendement des placements financera jusqu'à la moitié des coûts futurs à long terme.

Lors du calcul du taux de cotisation annuel, Travail sécuritaire NB ne prévoit pas que les coûts des exercices antérieurs et les placements associés se matérialisent exactement comme prévu. Les coûts seront supérieurs ou inférieurs aux estimations, et le rendement des placements n'est pas prévisible à court terme. Travail sécuritaire NB surveille de près l'évolution des coûts et des placements liés aux accidents des exercices antérieurs en fonction du niveau de capitalisation. Lorsque le niveau de capitalisation tombe moins de 100 %, il est tenu par la loi de percevoir des fonds supplémentaires en vertu du paragraphe 54(1.1).

Comme les deux principales sources de revenus du régime d'indemnisation des accidents du travail sont les cotisations et le revenu de placements, si le revenu de placements devient insuffisant pour maintenir le niveau de capitalisation de 100 % prévu par la loi, le manque à gagner devra être financé par une augmentation des cotisations perçues auprès des employeurs. Par conséquent, la plupart des commissions des accidents du travail au Canada ont des stratégies financières à long terme qui visent des niveaux de capitalisation supérieurs à 100 % afin d'éviter des périodes prolongées de sous-capitalisation. Au Nouveau-Brunswick, ce niveau est de 115 % à 125 %.

Lorsqu'il se situe à l'extérieur de la fourchette de 115 % à 125 %, Travail sécuritaire NB prend des décisions concernant le taux de cotisation afin de ramener la capitalisation des exercices antérieurs à la fourchette dans un délai maximal de 10 ans. Il s'agit d'un délai suffisamment court pour assurer la durabilité sans imposer un fardeau excessif aux employeurs au cours d'une seule année.

Dans la législation actuelle, il y a une lacune dans la façon dont Travail sécuritaire NB peut gérer la viabilité à long terme du régime lorsqu'un changement est effectué en ce qui concerne les paiements futurs relatifs aux blessures et aux expositions des années antérieures. Actuellement, un poste ne peut être ajouté que s'il crée une position déficitaire en vertu du paragraphe 54(1.1). Attendre d'atteindre une position déficitaire en vertu du paragraphe 54(1.1) peut entraîner une plus grande volatilité des taux de cotisation des employeurs.

Enjeu n° 7 : Modifier l'article 52, le paragraphe 54(1) et le paragraphe 54(1.1) pour inclure une composante de capitalisation des exercices antérieurs et une terminologie financière moderne afin d'assurer la stabilité des taux pour les employeurs et la viabilité à long terme du régime d'indemnisation des travailleurs.

Discussion

- Un quatrième alinéa pourrait être ajouté à l'article 52 et au paragraphe 54(1) afin de permettre à Travail sécuritaire NB d'ajouter une composante de capitalisation pour les années antérieures aux taux de cotisation même lorsqu'il ne « subit pas de déficit ». Cela aiderait à clarifier le fait que Travail sécuritaire NB peut inclure une disposition de capitalisation à long terme pour les années d'accident antérieures lorsqu'il est inférieur à la cible, et non seulement lorsqu'il est en position de déficit par rapport à une capitalisation à 100 %, comme le prévoit le paragraphe 54(1.1).
- Le quatrième alinéa pourrait se lire comme suit :
d) toute somme positive ou négative permettant d'assurer la viabilité à long terme de la Caisse des accidents en ce qui concerne les paiements futurs relatifs aux blessures et aux expositions antérieures.

- De plus, pour assurer la clarté et l'harmonisation avec les normes internationales d'information financière (IFRS) modernes, qui exigent la présentation de rapports sur les perspectives à court terme, le terme « sur la base de continuité d'exploitation » pourrait être ajouté à l'alinéa *b)* de l'article 52 et du paragraphe 54(1). Il s'agit d'un terme financier qui souligne la stabilité financière à long terme de Travail sécuritaire NB et sa capacité continue à respecter ses obligations envers les travailleurs blessés. L'ajout de ce terme permettrait à Travail sécuritaire NB de continuer à déterminer les taux de cotisation en utilisant la même approche de meilleure estimation à long terme, malgré l'exigence des normes IFRS de présenter le passif en utilisant une hypothèse différente dans les états financiers.
- Il faudrait également ajouter la formulation de la « base de continuité d'exploitation » aux paragraphes 47(1) et 47(3) de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers*.

article 52 et paragraphe 54(1.1)

Estimation annuelle des cotisations

52 La Commission doit faire, au plus tard le premier jour de février de chaque année, une estimation des cotisations nécessaires pour assurer à chacune des catégories des fonds suffisants pour satisfaire

a) les frais de toutes les réclamations d'indemnités encourues durant l'année;

b) le coût éventuel estimé des réclamations mentionnées à l'alinéa *a)* payable au cours des années subséquentes;

c) toute somme que la Commission juge appropriée pour les dépenses administratives de la Commission.

Cotisation de l'employeur

54(1.1) Par dérogation au paragraphe (1), si elle accuse un déficit au cours d'un exercice financier quelconque, la Commission prend ensuite les mesures nécessaires afin de fixer une cotisation et de prélever et de percevoir les fonds qui permettront de le combler dans le délai qu'elle estime raisonnable et prudent dans les circonstances, ce délai ne pouvant dépasser quinze ans.

Coûts administratifs pour les employeurs tenus personnellement responsables

La *Loi sur les accidents du travail* s'applique à tous les employeurs de la province qui répondent à certains critères, notamment le nombre d'employés et le type d'industrie. Dans le cadre de la législation existante, le paragraphe 28(2) s'applique à la Couronne du chef de la province en tant qu'employeur. En pratique, la province paie les coûts réels de la réclamation plus des frais administratifs pour chaque transaction.

Pour déterminer ces frais administratifs pour les employeurs tenus personnellement responsables, Travail sécuritaire NB détermine ce que seraient les frais par transaction si tous les employeurs participaient en tant que tenus personnellement responsables. Pour 2021, cela a donné lieu à des frais de 106 \$ par transaction. Les employeurs cotisés ont payé des frais administratifs de 0,49 \$ par tranche de 100 \$ des salaires assurables en 2021.

À l'heure actuelle, la loi comprend une sous-disposition qui exige que le lieutenant-gouverneur en conseil autorise tous les frais administratifs facturés aux employeurs tenus personnellement responsables.

Enjeu n° 8 : Modifier le paragraphe 28(2) pour donner à Travail sécuritaire NB le pouvoir de déterminer la part des coûts d'administration qui est attribuable aux employeurs tenus personnellement responsables.

Discussion

- L'obligation de faire approuver les dépenses administratives par le lieutenant-gouverneur en conseil pourrait être considérée comme inéquitable et limite la capacité de Travail sécuritaire NB de s'assurer que tous les employeurs paient une part appropriée et équitable des dépenses administratives globales requises pour maintenir le régime d'indemnisation des travailleurs.
- Ce paragraphe devrait préciser que les dispositions entre les employeurs tenus personnellement responsables et Travail sécuritaire NB ne concernent que les services administratifs et ne constituent pas un contrat d'assurance.
- Ce changement n'aurait pas d'effet immédiat sur les employeurs ou les travailleurs; cependant, il garantirait que tous les employeurs continuent de payer leur juste part des coûts administratifs ainsi que la viabilité du régime.

paragraphe 28(2)

28(2) Si la Couronne du chef de la province en sa qualité d'employeur se soumet à l'application de la présente loi, le ministre des Finances et le Conseil du Trésor peuvent

a) payer la part des dépenses d'administration que le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise à payer, et

b) faire une avance à la Commission relativement aux indemnités qui peuvent être payées par la Commission.



La législation sur les accidents du travail a été introduite pour la première fois au Nouveau-Brunswick en 1918. Depuis, la *Loi sur les accidents du travail* a été modifiée à plusieurs reprises, mais la législation de 1918 en constitue toujours le fondement. Avant 2013, lorsque le GNB a annoncé un examen complet et en plusieurs phases de la *Loi sur les accidents du travail*, la législation entourant l'indemnisation des travailleurs n'avait pas fait l'objet d'un examen approfondi depuis plus de 20 ans. L'un des objectifs de l'examen complet annoncé en 2013 était de « moderniser la loi afin qu'elle soit rédigée dans un langage clair pour que les personnes visées puissent comprendre pleinement sa portée et ses répercussions ».

Il est important de moderniser la *Loi* pour plusieurs raisons, à savoir pour améliorer la lisibilité, actualiser le langage et supprimer les dispositions désuètes. Au fil des ans, la *Loi* a été modifiée à de nombreuses reprises. De nouvelles dispositions ont été ajoutées et certaines dispositions existantes ont été abrogées et remplacées. Ces changements ont affecté l'organisation, la structure et la clarté de la *Loi*. Par ailleurs, un grand nombre des dispositions existantes ont été rédigées il y a plus de 100 ans et ne répondent pas aux normes modernes de rédaction législative. Tout cela fait qu'il est difficile pour les lecteurs touchés par la législation de comprendre ce qu'elle signifie.

En définitive, c'est le rôle du Conseil Législatif du GNB de mettre à jour et de rédiger la législation. Travail sécuritaire NB est heureux de présenter les exemples et questions suivantes à prendre en considération dans le cadre de la modernisation de la *Loi*, et est disponible pour fournir des renseignements plus détaillés sur des dispositions particulières, y compris la façon dont elles sont interprétées et ont un effet sur les activités quotidiennes.

Enjeu n° 9 : Modifier la *Loi sur les accidents du travail* pour supprimer tout langage au genre et le remplacer par un langage neutre non généré.

Discussion

- Par le passé, le pronom masculin était couramment utilisé dans la législation pour désigner le « il ou elle » sans plus de précisions. Aujourd'hui, il est généralement admis que le langage propre au genre ne devrait pas être utilisé dans la législation. Les mots sexistes sont exclusifs et peuvent être facilement remplacés par des mots neutres qui sont inclusifs et ont la même signification.
- La *Loi sur les accidents du travail* contient actuellement de nombreux renvois à « son » dans les définitions essentielles, la détermination des prestations et des cotisations, et plus encore. Il existe également des renvois à « pompier » et « marin ». Ces renvois peuvent toutes être facilement remplacés par un langage épicène sans que cela ait un effet sur l'intention ou le sens de la législation.

Enjeu n° 10 : Moderniser la *Loi sur les accidents du travail* en supprimant la terminologie désuète et en se servant d'un langage clair pour que les personnes visées puissent comprendre pleinement sa portée et ses répercussions.

Discussion

- Un grand nombre des dispositions existantes de la *Loi sur les accidents du travail* ont été rédigées il y a plus de 100 ans et ne répondent pas aux normes modernes de rédaction législative. En outre, on y trouve une terminologie désuète qui ne reflète pas les normes ou le langage moderne.
- Un processus de modernisation complet devrait être entrepris. La réécriture de la *Loi sur les accidents du travail* pour supprimer les

termes désuets et améliorer la lisibilité grâce à un langage simple n'aurait aucun effet sur les lois concernant l'indemnisation des travailleurs, l'hygiène et la sécurité au travail ou les cotisations des employeurs. Elle rendrait simplement les lois existantes plus accessibles. À ce titre, le Conseil législatif du GNB serait le mieux placé pour diriger ce processus.

- Le tableau à la prochaine page ne donne que quelques exemples de cas où un langage désuet doit être modernisé. Il existe de nombreux autres exemples où la *Loi sur les accidents du travail* pourrait être modifiée en utilisant un langage clair et simple pour améliorer la clarté et la lisibilité.



ARTICLE DE LA
LOI SUR LES
ACCIDENTS DU
TRAVAIL

LIBELLÉ ACTUEL DE LA LÉGISLATION

ENJEU

2(3)a)

Sous réserve des articles 4 et 6, la présente Partie ne s'applique pas aux personnes suivantes :

a) les personnes dont l'emploi a un caractère **temporaire** et des fins autres que celles de l'industrie;

L'alinéa a), introduit avec la loi en 1918, inclut le terme « temporaire ». Ce terme a une signification différente dans le lieu de travail moderne. Par ailleurs, certains peuvent interpréter à tort l'intention d'exclure les travailleurs qui sont chargés par leur employeur d'effectuer un travail qui n'est pas directement lié à l'industrie.

2(3)b)

Sous réserve des articles 4 et 6, la présente Partie ne s'applique pas aux personnes suivantes :

b) les travailleurs indépendants

1 Dans la présente Partie, « travailleur indépendant » désigne une personne à laquelle des articles ou matériaux sont remis afin qu'elle les façonne, les nettoie, les lave, les modifie, les ornemente, les finisse, les répare ou les adapte pour l'usage ou la vente, chez elle ou en d'autres lieux qui ne sont pas sous le contrôle ou la direction de la personne qui a confié ces articles ou matériaux;

L'alinéa b), introduit avec la loi en 1918, comprend le terme désuet de « travailleur indépendant ». Ce terme pourrait également donner lieu à une interprétation erronée selon laquelle la Partie I ne s'applique pas aux personnes qui travaillent à domicile.

59(2)

L'avis d'une cotisation générale peut être selon la forme prévue par décret du lieutenant-gouverneur en conseil, et doit être publié une fois dans *la Gazette royale* **et, le cas échéant, dans les journaux**, dans lesquels la Commission estime convenable ou opportun de le publier ou de toute autre façon qu'elle juge convenable ou opportune.

Le paragraphe 59(2) précise que l'avis de cotisation générale doit être publié dans les journaux. Il s'agit d'une référence désuète qui ne reflète plus la pratique actuelle de communication de Travail sécuritaire NB avec les intervenants.

38.51(11)

Il est versé à tout enfant survivant **invalide** à charge, sans égard à son âge, des prestations calculées selon un taux raisonnable et proportionnel à la perte pécuniaire qu'il subit et en fonction du barème établi par la Commission, compte tenu de celui arrêté au paragraphe (8); toutefois, le montant annuel versé par la Commission ne peut être inférieur à quinze pour cent du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick et les paiements lui sont versés pendant toute sa vie ou jusqu'à ce qu'il cesse d'être **invalide** ou à charge.

Le paragraphe 38.51(11), qui porte sur les prestations de survivant, utilise le terme désuet « invalide ». Ce terme n'est plus acceptable dans la société moderne et devrait être remplacé par un langage plus approprié. Le terme « invalide » apparaît également ailleurs dans la *Loi*.

Enjeu n° 11 : Moderniser la *Loi sur les accidents du travail* en réorganisant les dispositions dans un ordre plus logique, en supprimant les dispositions abrogées et désuètes et en réorganisant la loi de manière à ce que les lois particulières soient plus faciles à trouver et à lire.

Discussion

- La *Loi sur les accidents du travail* a fait l'objet de nombreuses modifications progressives au fil des ans. De nouvelles dispositions ont été ajoutées et certaines dispositions existantes ont été abrogées et remplacées. Ces changements ont affecté l'organisation de la loi, de sorte que ce qui avait une organisation logique lorsqu'elle est devenue loi en 1918 a perdu sa structure.
- Par exemple, l'article 38, comme nous l'avons vu, a connu des changements importants au cours des 40 dernières années. Toutes les dispositions désuètes demeurent dans la loi et ne sont pas classées par ordre séquentiel. Dans son *Examen de la législation – Phase II* en 2015, Gordon McKinnon suggère que l'article 38 soit abrogé dans son intégralité et réécrit à partir de zéro. Bien que Travail sécuritaire NB ne recommande pas nécessairement cette approche, elle met en évidence les problèmes structurels de l'article 38 et de la *Loi sur les accidents du travail* en général.
- Afin d'améliorer la clarté et la lisibilité, le Conseil législatif du GNB devrait entreprendre un processus complet pour : diviser la *Loi sur les accidents du travail* en parties plus logiques; supprimer les dispositions abrogées ou celles qui ne sont plus nécessaires; et, diviser les dispositions complexes en composantes individuelles, en créant davantage d'articles et de paragraphes plus faciles à lire et à comprendre. Cela pourrait inclure des paragraphes tels que 38.11(9) relativement aux suppléments à l'indemnité.
- Travail sécuritaire NB croit que la modernisation de la *Loi sur les accidents du travail* pour en améliorer la clarté et la lisibilité est essentielle pour s'assurer que les travailleurs, les employeurs et les autres visés par la *Loi* sont en mesure de la comprendre. À ce titre, Travail sécuritaire NB dispose de tableaux

détaillés décrivant les modifications administratives et rajustements possibles, que le GNB peut obtenir sur demande.

- De plus, Travail sécuritaire NB recommande au GNB d'abroger la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de silicose* puisqu'il n'y a plus de bénéficiaires de travailleurs en vertu de la législation antérieure à 1948. Avant 1948, il prenait des décisions sur les réclamations pour silicose en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de silicose*. Les décisions sur les réclamations pour silicose après 1948 sont prises en vertu de la législation sur l'indemnisation des travailleurs. Ainsi, cette *Loi* n'est plus pertinente ni nécessaire.

Enjeu n° 12 : Pour améliorer la clarté, la facilité de compréhension et l'application de la *Loi sur les accidents du travail*, moderniser et mettre à jour les définitions essentielles.

Discussion

- En raison des modifications progressives apportées au fil des ans, certaines définitions doivent être réconciliées car elles sont incohérentes ou contradictoires avec certaines dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*.
- Dans d'autres cas, certains mots ne sont pas définis, ce qui pourrait entraîner une confusion dans l'interprétation de la *Loi sur les accidents du travail*.
- Vous trouverez à la prochaine page des exemples où des modifications aux définitions aideraient à améliorer la clarté.



PROBLÈME	SOLUTION
<p>Définition d'« accident » / de « lésion » / d'« invalidité »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il existe actuellement une relation circulaire entre la définition d'accident / de lésion corporelle / d'invalidité. • Dans la <i>Loi sur les accidents du travail</i>, le terme « accident » est défini en partie par le terme « invalidité », ce qui rend la détermination de la lésion causée par un accident confuse, car elle pourrait signifier une lésion causée par une lésion. <p>Définition « accident » comprend un acte volontaire et intentionnel autre que celui du travailleur; il comprend aussi un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle de même que l'incapacité causée par une maladie professionnelle et toute autre incapacité survenant par le fait et à l'occasion de l'emploi, mais ne comprend pas l'incapacité de la tension mentale ou l'incapacité causée par la tension mentale, sauf en tant que réaction violente à un événement traumatique.</p>	<p>Pour résoudre ce problème :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La définition d'« accident » pourrait être révisée pour qu'il soit clair qu'elle se concentre sur les événements / expositions et non sur la lésion réelle. • Une nouvelle définition du terme « lésion » pourrait être ajoutée, qui serait claire et distincte de celle d'« accident ». <p>Lorsque l'on aborde ces définitions, il est important que l'admissibilité ne change pas. En autres mots, les blessures actuellement acceptées le seraient toujours, comme les récidives, l'aggravation / l'exacerbation d'une condition préexistante, les foulures, les blessures secondaires et les maladies professionnelles.</p> <p>Par ailleurs, lors de toute modification de la définition d'« accident » ou de « lésion », la question de la tension mentale devrait être abordée, soit séparément, soit dans le cadre des définitions d'« accident » ou de « lésion ».</p>
<p>Définition d'« indemnisation »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'existe actuellement aucune définition du terme « indemnisation » dans la <i>Loi sur les accidents du travail</i> et il est utilisé de multiples façons. • Dans certains cas, le terme « indemnisation » est utilisé au sens strict pour désigner les prestations pour perte de gains. Dans d'autres cas, il est utilisé au sens large pour désigner toutes les prestations, telles que l'aide médicale et les services de retour au travail. • Les multiples utilisations du terme « indemnisation » peuvent entraîner une confusion et des interprétations différentes. 	<p>Il existe deux approches possibles pour résoudre ce problème :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclure une définition d'« indemnisation » dans la <i>Loi</i> qui indique clairement son sens large pour inclure les prestations pour perte de gains, l'aide médicale, les allocations pour diminution physique permanente ou les services de retour au travail. • Remplacer le terme « indemnisation » dans l'ensemble de la <i>Loi sur les accidents du travail</i> par les significations appropriées, qu'il s'agisse de prestations pour perte de gains, d'aide médicale ou de services de retour au travail, ou d'une combinaison de ces éléments.
<p>Définition de « médecin »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bien que le terme « médecin » soit actuellement défini de manière large dans la <i>Loi sur les accidents du travail</i>, la loi fait également référence à des médecins particuliers (chiropraticien, infirmier praticien, médecin, chirurgien), mais pas à d'autres (physiothérapeutes, ergothérapeutes). • Cette incohérence pourrait créer une confusion quant à savoir si Travail sécuritaire NB a le droit d'avoir recours à des services ou des tests qui ne sont pas effectués par des professionnels spécifiquement énumérés dans la <i>Loi sur les accidents du travail</i>. <p>Définition « médecin » désigne une personne régulièrement inscrite en vertu des lois du Nouveau-Brunswick comme étant autorisée à exercer la médecine et s'entend également d'un médecin militaire des forces armées de Sa Majesté en service au Nouveau-Brunswick.</p>	<p>Pour résoudre ce problème, les renvois particuliers aux professionnels de la santé (par exemple, les chiropraticiens) pourraient être éliminés et remplacés par le terme plus large de « praticien de la santé ».</p> <p>En outre, la définition de « praticien de la santé » pourrait être élargie pour inclure d'autres professionnels de la santé autorisés à exercer dans la province. Cela éliminerait toute question quant à savoir si Travail sécuritaire NB a le droit d'exiger qu'un travailleur blessé subisse des examens ou des tests qui ne sont pas effectués par des médecins (comme les évaluations de la capacité fonctionnelle ou les audiogrammes).</p>

Enjeu n° 13 : Afin d'améliorer l'accessibilité et la compréhension pour la personne moyenne, inclure un préambule à la *Loi sur les accidents du travail* qui expose l'intention du régime d'indemnisation des travailleurs et les principales sections de la loi.

Discussion

- Un préambule à la législation peut contribuer à améliorer l'accessibilité et la compréhension pour la personne moyenne, car les préambules sont souvent utilisés pour aider à articuler les buts et objectifs de la législation.
- Les préambules peuvent fournir un aperçu en langage clair des valeurs et des buts qui ont conduit à la création de la législation et peuvent être utilisés comme un moyen pour les législateurs de refléter la diversité des valeurs contradictoires souvent en jeu dans la législation.
- Pour la *Loi sur les accidents du travail*, un préambule pourrait souligner les principes fondamentaux de Meredith et la valeur que le régime d'indemnisation des travailleurs a pour les travailleurs et les employeurs.
- Actuellement, sept autres provinces / territoires au Canada ont des préambules (Alberta, Manitoba, Ontario, Québec, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) tandis que cinq n'en ont pas (Colombie-Britannique, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et Saskatchewan).
- Les préambules ne sont pas fréquemment utilisés dans la législation du Nouveau-Brunswick, à quelques exceptions notables près, notamment la *Loi sur les droits de la personne*, qui comporte un préambule détaillé.
- Un avis juridique obtenu par Travail sécuritaire NB recommande la prudence dans l'inclusion d'un préambule, étant donné que la *Loi sur les accidents du travail* est souvent interprétée par le Tribunal d'appel des accidents au travail avec un droit d'appel limité de ses décisions.



CONCLUSION

Au cœur de l'indemnisation des travailleurs au Nouveau-Brunswick se trouve la nécessité pour les travailleurs et les employeurs de s'engager conjointement à maintenir un régime juste et équitable. La viabilité du régime dépend de cet équilibre, conforme aux principes de Meredith et au compromis historique, qui est le fondement de toutes les lois sur l'indemnisation des travailleurs au Canada.

Pour assurer le succès et l'efficacité continus du régime d'indemnisation des travailleurs au Nouveau-Brunswick, vos commentaires sont essentiels.

Après la consultation, Travail sécuritaire NB mettra en évidence les questions soulevées dans le présent rapport et élaborera des recommandations fermes à l'intention du gouvernement, qui reflètent les voix des intervenants et établissent l'équilibre nécessaire

pour maintenir une indemnisation équitable des travailleurs blessés et de leur famille, et la viabilité financière du régime.

Travail sécuritaire NB sollicitera également les intervenants pour d'autres questions qui demandent une attention particulière lors de l'examen législatif et qui ne sont pas mentionnées dans ce rapport. Par exemple, les questions liées à la législation accessoire de la *Loi sur les accidents du travail*, comme la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et la possibilité d'élargir la liste des cancers présumés, entre autres.

C'est avec plaisir que Travail sécuritaire NB collaborera avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick et les intervenants provinciaux pour formuler des recommandations sur la législation relative à l'indemnisation des travailleurs, et ce, dans l'intérêt de tous les Néo-Brunswickois.



