

**2013 – 2016**

***EXAMEN EXHAUSTIF DE LA LÉGISLATION ASSOCIÉE À  
L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL  
AU NOUVEAU-BRUNSWICK***

**Rapport de la consultante**

**Ellen Barry  
Brian D. Bruce**

**Octobre 2013**

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ÉTAPE 1 – PROCESSUS DE CONSULTATION .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
CALCUL DES PRESTATIONS EN VERTU DU PARAGRAPHE 38.11(9) DE LA <i>LOI SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LA PERTINENCE D’INTRODUIRE UN MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS RELATIFS AUX PROCESSUS ET PROCÉDURES DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE ET LE MANDAT LIÉS AU TRIBUNAL D’APPEL EN VERTU DE LA <i>LOI SUR LA COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L’INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
COMMENTAIRES ADDITIONNELS : LES TRAVAILLEURS BLESSÉS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ANNEXE 1 : CONSULTATIONS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ANNEXE 2 : WORKSAFENB POLICY 21-215: SUPPLEMENTS TO COMPENSATION.....	26

## **AVANT-PROPOS**

1. L'organisme Travail sécuritaire NB (« TSNB ») et le gouvernement du Nouveau-Brunswick ont entrepris un examen exhaustif de trois ans comprenant plusieurs étapes et portant sur la loi régissant l'indemnisation des accidents du travail. L'étape 1 a débuté en mai 2013. Le processus conjuguera les efforts de TSNB et du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (« EPFT »), et sera coparrainé respectivement par le président et par le sous-ministre.

2. Cet examen vise à assurer que le système 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 accidentés et les intérêts financiers des employeurs. Cette législation n'avait pas fait l'objet d'un examen exhaustif depuis plus de 20 ans.

3. Un comité directeur a été formé pour superviser l'examen. Il est composé du président et chef de la direction, de l'avocat général de TSNB et du sous-ministre et du sous-ministre adjoint d'EPFT. On a retenu également les services de consultants et de spécialistes en la matière.

4. Le rapport final des consultants, M<sup>me</sup> Ellen Barry et M. Brian Bruce, sera présenté au comité directeur et au spécialiste en la matière, M. Doug Mah, secrétaire et avocat général du Workers' Compensation Board de l'Alberta. M. Mah a pris part à plusieurs projets de réforme législative touchant l'indemnisation des accidents du travail. Il formulera ses recommandations sur les pratiques exemplaires relevant de l'étape 1 de l'examen.

## ÉTAPE 1 – PROCESSUS DE CONSULTATION

5. L'étape 1 de l'examen visait à recueillir les commentaires des intervenants. On a embauché deux consultants indépendants pour rencontrer les intervenants et en faire rapport au comité directeur. Les consultants avaient pour mandat de recueillir des commentaires et les résumer dans leur rapport, sans se prononcer sur les opinions exprimées par les intervenants.

6. Le Ministère a communiqué avec 220 intervenants pour les inviter à faire part de leurs commentaires et à rencontrer les deux consultants. Le Ministère et TSNB ont publié un document de discussion intitulé « Examen de la législation associée à l'indemnisation des accidents du travail 2013-2016 – Document de discussion de 2013 ». On peut consulter ce document sur le site du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

7. On a tenu des réunions avec des intervenants dans cinq régions, à savoir Bathurst, Grand-Sault, Fredericton, Moncton et Saint John. Travailleurs, employeurs, professionnels de la santé, travailleurs accidentés et autres intervenants ont présenté un total de 37 exposés et commentaires. Il y a eu 26 rencontres avec des personnes représentant ces différents groupes, et les consultants ont rencontré personnellement 17 travailleurs accidentés. Les intervenants sont nommés à l'annexe 1.

8. L'étape 1 de l'examen portait principalement sur les sujets suivants :

- Le calcul des prestations en vertu du paragraphe 38.11(9) de la *Loi sur les accidents de travail*.
- La pertinence d'introduire un mécanisme de règlement des différends relatifs aux processus et procédures de la *Loi sur les accidents de travail*.
- La structure de gouvernance et le mandat du Tribunal d'appel institués par la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (Loi sur la CSSIAT)*.

9. Le présent rapport contient un bon résumé des commentaires que les intervenants ont formulés, lors des consultations, sur chacun des sujets susmentionnés.

10. Nous avons également recueilli des commentaires sur d'autres sujets, allant des conséquences des accidents de travail sur les particuliers à des suggestions pour améliorer l'efficacité des opérations. Malgré leur valeur, ces commentaires ne portent pas sur des sujets visés par le mandat de l'étape 1. Qu'ils aient été soumis dans un exposé ou

consignés dans les notes des présentations orales, les commentaires seront conservés et pris en considération aux étapes ultérieures de l'examen.

## **CALCUL DES PRESTATIONS EN VERTU DU PARAGRAPHE 38.11(9) DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL***

### **Introduction**

11. Le paragraphe 38.11(9) de la *Loi sur les accidents de travail* se lit comme suit :

« 38.11(9) Nonobstant le paragraphe (2), lorsqu'un travailleur n'a pas reçu de rémunération de son employeur ou de revenu de remplacement ou de prestation de supplément de son employeur ou d'une source liée à son emploi relativement à la lésion ou à la réapparition de la lésion pendant une période qui suit la lésion ou la réapparition de la lésion qui correspond à trois jours de travail et lorsque le travailleur commence à recevoir l'indemnité prévue au paragraphe (2), le travailleur ne doit recevoir que la partie de l'indemnité qui, combinée au montant de toute rémunération reçue de son employeur ou de tout revenu de remplacement ou de toute prestation de supplément reçue de son employeur ou d'une source liée à son emploi, ne dépasse pas quatre-vingt-cinq pour cent des gains nets avant l'accident du travailleur calculés pour la même période que celle pendant laquelle l'indemnité est payée. »

12. Le Document de discussion de 2013 évoque les possibilités suivantes d'améliorer le paragraphe 38.11(9) :

- (1) rédiger le paragraphe 38.11(9) en langage clair afin d'en faciliter la compréhension;
- (2) préciser quels types de revenus liés à l'emploi que vise le paragraphe devraient aider à réduire les prestations pour perte de gains d'un travailleur;
- (3) veiller à ce que le paragraphe assure l'équilibre entre une indemnisation juste et adéquate, le soutien à la réadaptation et les intérêts financiers de l'employeur.

### **Contexte**

13. L'interprétation du paragraphe 38.11(9) a fait l'objet d'une controverse en 2008 lorsque le Tribunal d'appel a commencé à infirmer certaines décisions de TSNB ordonnant la déduction, des prestations pour perte de gains d'un travailleur sous le régime de la *Loi*, de ce que TSNB regardait comme revenus liés à l'emploi (les rentes de retraite du RPC, par exemple). TSNB avait fait ces déductions conformément à ses propres politiques écrites, mais le Tribunal d'appel a statué que ces politiques constituaient une entorse à la loi. Le Tribunal d'appel a donc infirmé plus de 200 décisions de TSNB à ce propos.

14. Finalement, en 2011, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick (« CANB ») a été saisie d'une des décisions du Tribunal d'appel. Dans une décision rendue le 5 avril 2012, la CANB a confirmé la décision du Tribunal d'appel qu'on ne devrait pas utiliser les prestations de retraite du RPC pour réduire les prestations pour perte de revenu que les travailleurs reçoivent en vertu de la *Loi sur les accidents du travail (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 CANB 35)*.

15. Au paragraphe 55 de sa décision, la CANB a approuvé la formule suivante pour déterminer dans quelles conditions une rémunération, un revenu de remplacement ou une prestation de supplément reçu de l'employeur ou d'une source liée à l'emploi devrait être déduit des prestations d'un travailleur pour perte de gains prévues au par. 38.11(9) de la *Loi* :

« 1. Le montant que l'on veut déduire est-il :

- (a) soit une rémunération reçue de l'employeur;
- (b) soit un revenu de remplacement reçu de l'employeur ou d'une source liée à l'emploi;
- (c) soit une prestation de supplément reçue de l'employeur ou d'une source liée à l'emploi? ET

2. Le montant reçu a-t-il été versé pour la même période pendant laquelle l'indemnité était payée? »

16. Au paragraphe 62 de sa décision, se penchant sur l'intention du législateur en édictant le paragraphe 38.11(9), la CANB l'interprète comme suit :

« Je ne peux tout simplement pas imaginer comment il se pourrait qu'en édictant le par. 38.11(9) le législateur ait pu avoir l'intention de réduire les paiements d'indemnité lorsqu'un travailleur puise dans son épargne, qu'elle prenne la forme d'argent dans un compte d'épargne, de fonds détenus dans un REER, de prestations de retraite acquises ou de prestations de retraite du

RPC. Parmi les sommes susmentionnées, aucune ne serait censée constituer un supplément aux 85 % des gains nets avant l'accident que le travailleur est en droit de recevoir en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, et aucune ne constituerait une somme reçue pour la même période que celle pendant laquelle l'indemnité est payée. »

17. Il convient de noter que le 26 juillet 2013, TSNB a modifié la Politique n° 21-215, intitulée « Les suppléments à l'indemnité » (voir l'annexe 2), pour rendre compte de la décision de la CANB. Cette politique est maintenant en vigueur et s'applique au libellé actuel du par. 38.11(9). Elle explique de façon très complète les modalités d'application du par. 38.11(9) et plus particulièrement les cas où il n'y aurait pas lieu de déduire la rémunération reçue des prestations pour perte de gains. La Politique fournit les exemples suivants de rémunération gagnée avant la période d'indemnisation et qu'il ne faut pas déduire : la paie de vacances, les primes et les prestations de congé de maladie. En outre, la Politique prévoit que les pensions de retraite ne constituent pas des suppléments et ne devraient pas servir à réduire les prestations d'indemnisation. La Politique fournit des exemples de pensions de retraite, mais énonce que la liste n'est pas exclusive. Il est souligné que la Politique n° 21-230, entrée en vigueur à la même date que la Politique n° 21-215, précise les cas où les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (PPIRPC) devraient être déduites des prestations pour perte de gains. Le par. 38.91(1) de la *Loi sur les accidents du travail* explique les déductions du PPIRPC de toute prestation pour perte de gains payable en vertu du par. 38.11.

18. Il importe de noter qu'un bon nombre des intervenants qui nous ont fait des présentations n'étaient pas conscients de ces récentes modifications apportées à la Politique n° 21-215.

### **Commentaires des intervenants**

19. Dans la plupart des cas, les représentations des intervenants au sujet du par. 38.11(9) relevaient de l'une des trois catégories suivantes :

- aucune modification du libellé du par. 38.11(9);
- modifications restreintes du libellé;
- nouvelle formulation en langage clair et simple.

#### ***Aucune modification du libellé du par. 38.11(9)***

20. Un grand nombre d'intervenants, regroupant des travailleurs et des employeurs, approuvaient l'interprétation du par. 38.11(9) proposée par CANB.

21. Une majorité des intervenants parmi les travailleurs s'est prononcée contre la reformulation du par. 38.11(9) en langage simple, de crainte que toute modification ne puisse réduire la portée que la CANB a conférée à son libellé actuel. Dans leurs commentaires, il ne s'agissait pas de réagir à un avant-projet de loi quelconque, mais plutôt d'affirmer l'intime conviction que la décision de la CANB avait apporté les éclaircissements nécessaires au par. 38.11(9).

« La loi actuelle est claire, et les travailleurs blessés, les employeurs, les défenseurs des travailleurs et des employeurs, le Tribunal d'appel et les autres tribunaux l'ont tous bien comprise depuis un certain temps. »

New Brunswick Building and Construction Trades Council

### *Modifications restreintes du libellé*

22. Certains intervenants craignaient au départ que le par. 38.11(9) ne soit modifié parce qu'ils pensaient que toute modification diminuerait la portée des conclusions de la CANB. Cependant, quand on les interrogeait à ce sujet, ils ont dit qu'ils étaient d'accord avec la suggestion que l'on pourrait conserver le libellé actuel quitte à y ajouter un paragraphe donnant de manière non exclusive des exemples précis de suppléments à ne pas déduire des prestations pour perte de gains. Plus particulièrement, il y a eu un débat restreint avec certains intervenants sur la possibilité de se servir de la Politique n° 21-215 pour indiquer des cas précis où en pratique de telles déductions ne sont pas faites. Il se peut toutefois que d'autres cas suscitent la controverse et que l'on doive en tenir compte. Les seuls cas particuliers soulevés dans les discussions avec les intervenants concernaient la protection d'assurance privée pendant la période d'attente de trois jours ainsi que le remplacement ou la compensation des réductions que TSNB a décidées en vertu du par. 38.11(9). Ces questions seront abordées plus loin dans le présent rapport.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick appuie l'idée d'utiliser un langage simple et compréhensible. [TRADUCTION] « Les révisions devraient préciser que l'épargne-retraite ne constitue pas un revenu lié à l'emploi et ne doit pas être déduite des prestations versées aux travailleurs blessés. En résumé, le libellé des révisions devrait intégrer la décision rendue dans l'affaire *J.D. Irving c. Douthwright et la CSSIAT*. »

Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick

### *Nouvelle formulation en langage clair et simple*

« On estime que ce problème ne concerne pas tellement le langage clair, mais relève plutôt de la nécessité d'éclaircir la politique (et peut-être la loi) en ce qui touche le traitement des suppléments. Les MEC sont d'avis qu'un travailleur accidenté ne devrait pas recevoir des prestations pour un accident de travail et d'autres types de versements auxquels il n'aurait pas eu droit s'il n'avait pas été blessé et s'il était demeuré à l'emploi du même employeur. La décision de la Cour sur les prestations de retraite du RPC est **claire**. »

Manufacturiers et exportateurs du Canada

23. Même si, comme on l'a déjà noté, bon nombre d'intervenants appuyaient l'interprétation de la CANB relative au par. 38.11(9), il y en avait qui n'étaient pas d'accord. Ces intervenants souhaitaient une refonte du paragraphe car, à leur avis, la décision de la Cour ne traduisait pas l'intention du législateur. Ces intervenants croyaient que le législateur avait voulu imposer des limites raisonnables à l'indemnisation offerte aux travailleurs accidentés. À leur avis, la prestation des services médicaux et de réadaptation de grande qualité était aussi importante que l'indemnisation pour le retour au travail. Les intervenants de ce groupe n'ont pas précisé dans quelle mesure ils reformuleraient le paragraphe pour restreindre la déduction de suppléments des prestations pour perte de gains. Ils semblaient craindre l'éventualité d'avoir à transférer à des prestations d'indemnisation des fonds qui pourraient financer des services médicaux et des services de réadaptation, ou bien d'avoir à majorer considérablement les taux des cotisations patronales.

« Par conséquent, nous proposons de confier à Travail sécuritaire la responsabilité de fournisseur de premier recours pour les services de réadaptation, MAIS aussi de payeur de dernier recours pour la compensation financière. Un paragraphe 38.11(9) complètement refondu autoriserait et établirait le mécanisme prévu dans la proposition de révision du rôle du payeur de dernier recours (...) Conformément à notre avis susmentionné concernant les régimes de retraite, nous proposons de déduire 50 % des revenus tirés de n'importe quel régime enregistré d'épargne-retraite. »

New Brunswick Construction Labour Relations Alliance

24. Les intervenants, en général, n'ont reçu aucune donnée relative aux coûts additionnels qu'entraînerait la mise en œuvre de la décision de la CANB. Ils n'étaient donc pas en mesure de se demander si une insuffisance de fonds causerait une réduction des autres avantages, comme les services de réadaptation, ou bien une augmentation des taux des cotisations patronales.

25. Certains intervenants patronaux étaient d'avis qu'on ne devrait pas indemniser les travailleurs au point de les dissuader de retourner au travail après la réadaptation. Ils craignaient que les suppléments versés aux travailleurs accidentés, combinés avec leurs prestations pour perte de gains, ne représentent des sommes supérieures à ce qu'ils gagnaient avant leur accident.

« En l'absence d'une proposition de projet aux fins de commentaires [...] il n'est pas facile pour les détaillants de formuler une opinion [...] autre que s'entendre sur le fait que la formulation est compliquée. Avec une perspective plus large de l'article 38.11[...] il faudrait s'assurer qu'à défaut de simplifier la formulation, l'article devrait préserver les éléments suivants :

- Les travailleurs blessés sont traités équitablement.
- Il doit y avoir un écart entre les revenus antérieurs à la blessure du travailleur et l'indemnisation qui lui est versée, pour qu'il conserve sa motivation à reprendre le travail. »

Conseil canadien du commerce de détail

26. Certains membres de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes ont remis en question l'application du par. 38.11(9) à un régime collectif parrainé par l'employeur prévoyant l'intégration des prestations annulant les prestations d'indemnisation des travailleurs assurés et les limitant à un maximum de 85 %, toutes sources confondues. Dans les exemples mentionnés, même si la compagnie

d'assurances réduisait les versements prévus par sa police au niveau des prestations d'indemnisation reçues par le travailleur, pour éviter la double indemnité, et que les deux prestations étaient inférieures au maximum de 85 % permis par le régime collectif, toutes sources confondues, les travailleurs étaient contraints de choisir entre les versements de la police d'assurance et les indemnités. Plus précisément, le problème semble se poser lorsque des prestations ou des réductions partielles s'appliquent aux prestations d'indemnisation des travailleurs et que la compagnie d'assurances décide de recalculer ses prestations mensuelles selon les modalités du régime d'assurance collective. Il en résulte des prestations accrues en vertu du régime collectif évitant que le travailleur ne soit désavantagé financièrement par la baisse des prestations prévues par la *Loi sur les accidents du travail*. Les compagnies d'assurances estiment que TSNB, une fois informé des prestations accrues payables en vertu du régime d'assurance, va réduire les prestations du régime d'indemnisation des travailleurs d'un montant équivalent à l'augmentation des prestations d'assurance. Cette situation se poursuit avec d'autres augmentations et réductions jusqu'à ce que les prestations d'indemnisation des travailleurs soient réduites à zéro.

27. De même, l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes a évoqué des régimes standards, retrouvés partout au Canada, qui se sont avérés incompatibles avec cette période d'attente de trois jours. L'Association a fait valoir que les travailleurs accidentés seraient réticents à demander à leur employeur des prestations d'assurance-invalidité collective pour ces trois premières journées d'absence, car celles-ci pourraient compromettre leur droit intégral à des prestations d'indemnisation sous le régime de la *Loi sur les accidents du travail* à moins d'être acceptées comme supplément autorisé. Les compagnies d'assurances croyaient qu'elles devraient avoir le choix de payer la période d'attente de trois jours.

28. À noter également que certains intervenants, qui représentaient soit les travailleurs, soit les employeurs, soulevaient la question de savoir si une période d'attente de trois jours devrait exister ou non. La période d'attente de trois jours est prévue au par. 38.11(3) de la *Loi sur les accidents du travail*, et non pas au par. 38.11(9). Pour cette raison, on a noté leurs observations sur la possibilité de la période d'attente de trois jours et on en tiendra compte à une étape ultérieure de l'examen du par. 38.11(3).

# LA PERTINENCE D'INTRODUIRE UN MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS RELATIF AUX PROCESSUS ET PROCÉDURES DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL*

## Introduction

29. Le Document de discussion de 2013 énonce ce qui suit :

« La législation du Nouveau-Brunswick prévoit un accès au Tribunal d'appel, aux défenseurs des travailleurs et des employeurs, ainsi qu'au Bureau de l'ombudsman de la province pour aider les parties. Cependant, elle ne prévoit aucun processus comprenant un genre d'ombudsman pour aider les intervenants à régler les questions rattachées à l'administration et à la communication. Les autres provinces ont mis sur pied, dans la structure de l'indemnisation aux travailleurs accidentés, un bureau interne de protection contre les pratiques discriminatoires qui agit à la manière d'un ombudsman. »

Le Document de discussion laisse entendre qu'il serait avantageux d'instaurer un tel mécanisme ici au Nouveau-Brunswick. Deux questions ont été posées :

« Est-il pertinent d'intégrer un bureau de protection contre les pratiques discriminatoires à la structure de l'indemnisation des accidents du travail au Nouveau-Brunswick? Si oui, quelles sont les solutions que vous proposez pour modifier la législation et y ajouter un mécanisme de pratiques équitables, et pourquoi? »

## Contexte

30. Un travailleur dont la réclamation à TSNB est rejetée et qui souhaite faire réviser cette décision doit amorcer un processus d'appel. Pour résoudre les problèmes qui les touchent, les employeurs doivent également passer par le Tribunal d'appel. Le Tribunal d'appel est le premier et le dernier palier pour le traitement des appels relatifs aux réclamations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. En décembre 2012, il fallait compter 202 jours depuis le début du processus d'appel jusqu'à la communication de la décision à l'appelant. On a accueilli 80 % des appels étudiés dans le cadre d'une audience ou d'un examen sur papier. En 2012, 799 appels ont été interjetés, dont 8 % par un employeur. Cette même année, le Tribunal d'appel a tranché 407 appels dans le cadre d'une audience orale ou d'un examen sur papier.

31. Même si les défenseurs des travailleurs et des employeurs sont employés par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, TSNB verse au Ministère une subvention annuelle équivalente au coût des salaires et de l'administration. À l'heure actuelle, les travailleurs comptent sept défenseurs, et les

employeurs quatre. En 2012-2013, les défenseurs des travailleurs ont reçu 809 nouveaux dossiers, en ont fermé 765, et ont assisté à 322 auditions d'appel. Les défenseurs des travailleurs assistent les plaignants qui ont décidé de passer à l'étape de l'appel. Pendant la même période, le Bureau du défenseur des employeurs a reçu 320 nouveaux cas, a fermé 317 dossiers, et a poursuivi 735 causes actives. Le Bureau du défenseur des employeurs a représenté des employeurs devant le Tribunal d'appel dans 137 causes.

32. L'ombudsman, un bureau créé par une loi du Nouveau-Brunswick, a fait enquête sur des plaintes contre TSNB, à la demande de travailleurs accidentés. Les enquêtes sont menées après la fin de toutes les procédures d'appel.

### Commentaires des intervenants

33. Parmi les intervenants qui se sont exprimés à ce sujet, on retrouve deux grandes catégories : ceux qui souhaitent l'établissement d'un mécanisme de règlement des différends, et ceux qui croient que la création d'un autre niveau bureaucratique serait onéreuse et inutile. La majorité des intervenants a reconnu que l'absence de toute forme de mécanisme de règlement des différends faisait avancer au stade de l'appel des problèmes qu'on aurait pu résoudre par médiation entre les parties.

« L'absence de toute forme de mécanisme de règlement des différends à la plupart des étapes du processus a fait beaucoup pour retarder le traitement des conflits qui surviennent quotidiennement, et en fait, elle nous oblige à nous adresser au Tribunal d'appel. S'il y avait un processus obligatoire de règlement pour emmener les parties face à face afin de dissiper les malentendus ou de leur rappeler leurs responsabilités, bien des causes ne perdraient plus le temps du Tribunal d'appel. »

Worker Appeals Services

« Avec des ressources et des pouvoirs suffisants, une telle entité pourrait être utile : elle doit pouvoir ordonner à l'administration de modifier son approche à l'égard de la revendication d'un demandeur, ou à tout le moins, de renvoyer les questions problématiques au conseil d'administration de Travail sécuritaire NB ou encore de signaler les questions problématiques à la législature sous forme de rapports périodiques. »

Président – Tribunal d'appel

« L'APPFFA serait en faveur d'un mécanisme de règlement des différends plus favorable aux employés et accessible à des personnes autres que des avocats. Le processus actuel est entortillé (...) Il serait avantageux pour toutes les parties d'avoir une loi rédigée en langage clair et de disposer d'un moyen de régler les différends. »

Atlantic Provinces Professional Fire Fighters' Association

34. Les intervenants qui se penchaient en faveur d'un mécanisme de règlement des différends ont recommandé la création d'un bureau de protection contre les pratiques discriminatoires ou un processus de révision. Ils étaient peu nombreux à envisager pour cela un mécanisme interne. Les intervenants qui préconisaient la création d'un mécanisme de règlement des différends ont souligné surtout la nécessité d'une structure impartiale, indépendante et confidentielle. Ils étaient nombreux à croire qu'un tel mécanisme devrait avoir l'autorité d'ordonner des changements dans le traitement d'une réclamation ou d'assurer la médiation des désaccords entre le requérant et TSNB. Tous ont insisté sur la nécessité d'éviter qu'un mécanisme de règlement des différends ne retarde le processus d'appel.

« Nous recommandons et appuyons la création d'un bureau de protection contre les pratiques discriminatoires. L'ajout d'un tel mécanisme suscitera une plus grande confiance des employés et des syndicats quant à l'impartialité et à l'équité du système, réduira le nombre de causes soumises au Tribunal d'appel, améliorera les services aux employeurs et aux travailleurs blessés, et accroîtra globalement la satisfaction envers le système. »

Ville de Saint John

35. Les intervenants qui avaient fait des observations et connaissaient bien le processus d'appel étaient d'avis qu'un mécanisme de règlement des différends aurait l'avantage de réduire le nombre d'affaires à faible coût qui font actuellement l'objet d'une audience complète devant le tribunal. Bon nombre d'intervenants jugeaient nécessaire l'amélioration de la communication entre TSNB et les requérants.

36. Les intervenants représentant les travailleurs accidentés ont souligné la nécessité d'implanter un mécanisme permettant la communication facile et rapide, avec une personne ressource qui pourrait éclairer les questions relatives aux réclamations de ceux-ci, les renseigner sur les prestations auxquelles ils avaient droit ou même les aider à consulter un expert en intervention en cas de crise. Certains ont dit qu'une ligne 1-800 sans frais serait une bonne idée.

37. Un intervenant des employeurs estimait qu'un bureau de protection contre les pratiques discriminatoires améliorerait les services tant aux employeurs qu'aux travailleurs accidentés, et augmenterait la satisfaction globale envers le système. Un représentant des travailleurs blessés était d'avis qu'un processus de règlement rapide assainirait les relations entre les travailleurs et TSNB.

38. Un représentant des travailleurs, qui ne s'opposait pas à la création d'un bureau de protection contre les pratiques discriminatoires, a souligné toutefois que ce bureau ne devrait pas relever de TSNB mais devrait être plutôt indépendant avec un processus volontaire, bénéficiant d'un financement distinct et, tout en respectant la vie privée des personnes, rendre compte publiquement.

39. Certains intervenants, étant d'avis que la création d'un mécanisme de règlement des différends était sans intérêt, pensaient toutefois qu'on pourrait améliorer le système actuel au niveau de TSNB, des défenseurs employés par EPFT ou de l'ombudsman. Quelques-uns ont dit que ces organismes n'avaient pas les ressources dont ils avaient besoin. Un représentant des travailleurs blessés a recommandé qu'on mette des défenseurs à la disposition des travailleurs dès le début du processus de réclamation plutôt qu'au moment d'amorcer le processus d'appel.

« Nous recommandons vivement qu'on envisage sérieusement de doter les bureaux des défenseurs des travailleurs et des employeurs ainsi que le Tribunal d'appel d'un personnel et d'un financement supplémentaires (...) En dernière analyse, cette mesure constituerait la première et la meilleure utilisation des fonds nécessaires pour assurer la dotation et le fonctionnement d'un « bureau de protection contre les pratiques discriminatoires », lequel ne traiterait en aucun cas les questions de fond. »

New Brunswick Building and Construction Trades Council

« Les membres n'ont pas jugé utile d'ajouter un nouveau bureau à la structure d'indemnisation des accidentés du travail au Nouveau-Brunswick. Ils estiment plutôt que des améliorations à l'actuelle structure du Tribunal d'appel, et d'éventuels changements aux actuels bureaux des défenseurs et de l'ombudsman, pourraient produire le même résultat à moindre coût et avec une bureaucratie moins lourde. »

Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick

40. Selon un autre intervenant, on dispose déjà de plusieurs options pour l'examen des décisions; par exemple, on peut demander qu'une décision soit révisée par l'agent chargé du cas, par le supérieur de celui-ci ou même par des fonctionnaires

d'EPFT, voire le président du conseil d'administration. Cet intervenant s'opposait à la création d'un mécanisme de règlement des différends.

41.           Aucun intervenant n'a précisé comment on pourrait modifier les lois pour y intégrer un mécanisme de règlement des différends.

# **LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE ET LE MANDAT LIÉS AU TRIBUNAL D'APPEL EN VERTU DE LA LOI SUR LA COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL**

## **Introduction**

42. La *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* (« *Loi sur la CSSIAT* ») prévoit un dernier droit d'interjeter appel, devant le Tribunal d'appel, contre toute décision rendue par un fonctionnaire de la Commission touchant les droits d'un employeur, d'un travailleur ou d'une personne à charge (al. 21(1)*b*). Voici quelques dispositions importantes de la *Loi sur la CSSIAT* concernant le Tribunal d'appel et le renvoi des cas à la CANB :

- (i) Le Tribunal d'appel est établi par la Commission. (par. 20(1))
- (ii) Le Tribunal d'appel est formé d'un président, d'un certain nombre de vice-présidents et de membres qui représentent des travailleurs et des employeurs. (par. 20(1))
- (iii) Le président du Tribunal d'appel est responsable devant le conseil d'administration des opérations du Tribunal d'appel. (par. 20(2))
- (iv) Le président du Tribunal d'appel et un membre sans droit de vote du conseil d'administration de la Commission. (al. 8(1)*f*)
- (v) Avec le consentement à cet effet de toutes les parties à l'appel et du président, un appel est entendu par le président ou par un vice-président du Tribunal d'appel agissant seul. En l'absence du consentement requis, un appel est entendu par un comité composé du président ou d'un vice-président, d'un représentant des travailleurs et d'un représentant des employeurs. (par. 21(4))
- (vi) Le Tribunal d'appel doit juger strictement sur le fond dans chaque cas, et il n'est pas lié par la jurisprudence établie. (par. 21(9))
- (vii) Toute décision du Tribunal d'appel constitue une décision ou un jugement de la Commission. (par. 21(11))

- (viii) Toute décision du Tribunal d'appel est définitive, sujet seulement à un appel devant la Cour d'appel concernant toute question de compétence ou de droit. (par. 21(12))
- (ix) Toute partie concernée directement par une décision du Tribunal d'appel peut interjeter appel devant la Cour d'appel. (par. 23(1))
- (x) Lors de l'audition d'un appel, la Commission a le droit d'être représentée par un avocat. (par. 23(6))
- (xi) « La Commission peut de sa propre initiative faire un exposé écrit pour obtenir l'opinion de la Cour d'appel sur toute question qui, de l'avis de la Commission, est une question relative à sa compétence ou une question de droit ». (par. 23(7))

## **Contexte**

43. Le Document de discussion de 2013 indique que la structure et le mandat du gouvernement liés au Tribunal d'appel constituent le troisième élément susceptible de révision au cours de l'étape 1. Il pose la question de savoir comment on pourrait améliorer la législation sur le Tribunal d'appel pour mieux servir les intervenants. Le Document de discussion propose l'examen des deux questions suivantes :

1. Comment résoudre la question de savoir si les politiques créées par TSNB respectent sa loi habilitante?
2. Le Tribunal d'appel devrait-il continuer d'agir comme un tribunal interne avec un président qui est membre sans droit de vote du conseil d'administration, ou faudrait-il créer un Tribunal d'appel externe, comme l'ont fait la plupart des autres provinces?

Le Document de discussion sollicite ensuite les suggestions des intervenants sur les modifications du système d'appel qu'ils souhaiteraient.

44. Il va sans dire que le conflit entre TSNB et le Tribunal d'appel sur la résolution éventuelle des problèmes découlant de la contestation des décisions et politiques de TSNB relatives à l'application du par. 38.11(9) a donné lieu à des discussions sur la remise en question des politiques de la Commission et sur la nécessité de régler promptement les différends.

## **Commentaires des intervenants**

45. Un large éventail d'intervenants ont formulé des commentaires sur le Tribunal d'appel. Un bon nombre de travailleurs et d'organismes s'occupant de travailleurs ont décrit leur vécu du processus d'appel. Ils se plaignaient surtout des retards et des frustrations qu'ils avaient éprouvées en cherchant à résoudre des problèmes assez mineurs. Ils ont bien sûr commenté le Tribunal d'appel, mais d'habitude de manière générale et sans examiner en profondeur les subtilités des procédures d'appel.

46. En revanche, le président du Tribunal d'appel a présenté un exposé détaillé des soucis nombreux qu'il avait à l'égard du processus d'appel. TSNB a également présenté une étude indépendante, rédigée par les cabinets Stewart McKelvey et KPMG, où on aborde la question de savoir si le système actuel du Tribunal d'appel répond ou non aux besoins de ses intervenants et si on pourrait améliorer le processus d'appel en modifiant les lois, la gouvernance, les opérations ou la structure. Ces deux études étaient approfondies et s'accordaient en bonne partie sur les améliorations possibles.

47. Pour résumer les présentations reçues des intervenants, le mieux serait sans doute de les aborder par rapport aux questions suivantes :

- Le Tribunal d'appel devrait-il être un tribunal interne ou externe?
- Faut-il continuer de désigner des représentants des employeurs et des travailleurs comme membres du Tribunal d'appel?
- Existe-t-il des processus ou procédures capables d'améliorer le système?
- Faudrait-il créer une procédure accélérée pour renvoyer à la CANB des questions touchant l'interprétation de la loi?

*Le Tribunal d'appel devrait-il être un tribunal interne ou externe?*

48. Le document du président du Tribunal d'appel et celui du cabinet Stewart McKelvey proposent de faire du Tribunal d'appel un tribunal externe à la Commission, comme c'est le cas dans les autres provinces et territoires du Canada à part la Saskatchewan. Plusieurs intervenants ont souscrit à l'idée d'un Tribunal d'appel externe à la Commission.

« Le Tribunal d'appel devrait à la fois être externe et agir comme arbitre ultime des recours individuels, et les intervenants pourraient conserver un droit constant d'appel à la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick (...) Même si le modèle actuel est approprié, un tribunal externe serait au moins perçu « de l'extérieur » comme encore plus indépendant. »

Président – Tribunal d'appel

« Un tribunal d'appel externe servirait mieux les intervenants que l'actuel modèle hybride. Un tribunal d'appel externe ne devrait avoir aucun lien de dépendance avec TSNB et devrait être chargé de prendre des décisions conformes à la loi et à la politique de TSNB. »

Manufacturiers et exportateurs du Canada

« La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick approuve l'actuelle structure du Tribunal d'appel. La seule amélioration serait de rendre le Tribunal d'appel complètement indépendant et externe à Travail sécuritaire NB. »

Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick

49. Cependant, certains intervenants se sont prononcés en faveur d'un Tribunal d'appel interne à la Commission. Ils pensaient en effet que le président du Tribunal d'appel, étant membre sans droit de vote du conseil d'administration, était mieux placé pour bien comprendre les grands principes et objectifs de la Commission. Pour sa part, la Commission était mieux placée pour apprécier les enjeux dont le Tribunal d'appel était saisi et dont elle aurait à s'occuper.

« La révocation du président du Tribunal d'appel comme membre sans droit de vote au conseil d'administration de Travail sécuritaire NB privera la Commission des rétroactions du Tribunal d'appel qui pourraient aider la Commission à formuler des politiques conformes à la loi et à réduire ainsi le nombre d'appels. »

UNIFOR

50. Ces commentaires reçus d'intervenants individuels indiquent qu'en dépit de difficultés récentes concernant l'interprétation et l'application du par. 38.11(9), la Commission et le Tribunal d'appel ont pu tirer parti de leur méthode de se communiquer leurs préoccupations respectives. Par ailleurs, ces commentaires semblent indiquer qu'en dépit du fait que l'indépendance du Tribunal d'appel n'est pas reconnue dans la législation, son rôle de décideur indépendant a été respecté tant par la Commission que par le Tribunal d'appel lui-même.

51. Si le Tribunal d'appel devenait indépendant, il serait peut-être opportun de se pencher sur l'opportunité de promouvoir une meilleure communication entre lui et la Commission. Le rapport du cabinet Stewart McKelvey reconnaît en fait l'importance de créer et maintenir une collaboration étroite et efficace entre TSNB et le Tribunal d'appel.

***Faut-il continuer de désigner des représentants des employeurs et des travailleurs comme membres du Tribunal d'appel?***

52. Bien des intervenants défenseurs des travailleurs ou des employeurs voyaient l'intérêt d'avoir leurs représentants respectifs nommés membres du Tribunal d'appel; il serait rassurant pour eux de savoir que ces représentants comprendraient bien leurs positions respectives et les feraient valoir dans le cadre du processus décisionnel. Ces commentaires semblaient s'inspirer surtout de l'intuition des intervenants qui n'ont offert aucun exemple de situations où un tel dispositif aurait de l'importance. Certains intervenants ont reconnu que divers représentants des travailleurs et des employeurs au Tribunal d'appel ont acquis une expertise sur les questions dont ils sont saisis et ont toujours fait preuve d'impartialité dans leurs décisions.

« Le Tribunal d'appel doit être composé de représentants des travailleurs et des employeurs. Les représentants doivent être choisis par des organismes représentatifs, reconnus et crédibles. »  
Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick

53. D'autres intervenants privilégiaient l'audition des causes par une seule personne, soulignant qu'une telle démarche serait plus efficace, moins coûteuse et impartiale.

54. Les intervenants ont recommandé notamment qu'un médecin siège à chaque comité du Tribunal d'appel, cette participation étant particulièrement importante au cas où le Tribunal aurait à se pencher sur des questions médicales. Cette suggestion a été faite sans aucune discussion de la possibilité d'assigner un médecin à comparaître comme témoin. En tout cas, on semblait se préoccuper du fait que le Tribunal d'appel est souvent saisi d'affaires où des évaluations médicales entrent en jeu et que ses membres ne sont pas toujours capables d'en apprécier les nuances.

***Existe-t-il des processus ou des procédures capables d'améliorer le système?***

55. Beaucoup d'intervenants ont fait allusion brièvement à des suggestions qui, selon eux, feraient naître un système de règlement des différends plus efficace et de meilleure qualité. Dans bien des cas, ces suggestions portaient sur la mise en place d'un processus d'examen qui commencerait avant le renvoi du différend au Tribunal d'appel. On a proposé notamment que cette solution soit adoptée par la création d'un bureau de protection contre les pratiques discriminatoires, ou d'un processus interne d'examen permettant de régler les problèmes mineurs sans recourir à une audience formelle. On a

déjà étudié bon nombre de ces suggestions dans le présent rapport, sous la rubrique du mécanisme de règlement des différends.

56. Certains intervenants ont proposé de régler des problèmes pécuniaires plutôt mineurs au moyen d'une audience brève et sans appel.

57. Certains intervenants, entre autres des organismes représentant les travailleurs, se souciaient de la possibilité que si le Tribunal d'appel devenait externe et TSNB obtenait le droit d'interjeter appel contre les décisions à la CANB, les tribunaux seraient saisis d'un plus grand nombre d'affaires. On a suggéré que face à cette éventualité, on devrait constituer un fonds pour subvenir aux frais de traitement de tels appels.

58. Des intervenants ont également proposé que le personnel de TSNB assiste aux audiences d'appel pour que le Tribunal d'appel puisse mieux connaître les faits pertinents.

***Faudrait-il créer une procédure accélérée pour renvoyer à la CANB des questions touchant l'interprétation de la loi?***

59. Plusieurs intervenants étaient mécontents des retards à régler la question des suppléments sous le régime du par. 38.11(9). De nombreux intervenants ont fait valoir que TSNB aurait pu accélérer le règlement de cette question en renvoyant l'affaire à la Cour d'appel en vertu des dispositions actuelles du par. 23(7) de la *Loi sur la CSSIAT*. Pour sa part, l'avocat de TSNB a souligné que ce type de renvoi comporte certaines limites. Le rapport du cabinet Stewart McKelvey a passé en revue les processus suivis dans d'autres provinces, et propose une méthode expéditive pour résoudre les problèmes d'interprétation des lois. Les auteurs de ce rapport soutiennent que cette méthode reconnaîtrait le droit de TSNB de se faire entendre ainsi que le droit du Tribunal d'appel d'interpréter les lois sur lesquelles on pourrait fonder une politique d'« indemnisation ».

## COMMENTAIRES ADDITIONNELS : LES TRAVAILLEURS BLESSÉS

60. Ce serait négligent de notre part de ne pas communiquer au comité directeur quelques commentaires exprimés par des travailleurs blessés.

61. Parmi ceux que nous avons rencontrés, il y avait des travailleurs bénéficiant actuellement d'une indemnisation à long terme, d'autres dont l'indemnisation a été suspendue et ceux qui n'ont jamais réussi à réclamer une indemnité. Ils étaient nombreux à avoir des différends avec TSNB, et ce, depuis des années.

62. La plupart d'entre eux regardent le fait d'être inapte au travail non seulement comme une privation de salaire, mais aussi comme une perte de leur dignité, de leur position sociale dans la collectivité et de leur estime de soi. Beaucoup de ces travailleurs ont perdu leur résidence, leur mode de vie, voire la vie. Leurs récits sont dramatiques.

63. Les travailleurs blessés croient que TSNB se voit comme compagnie d'assurances représentant l'employeur et visant à minimiser les réclamations et les indemnisations. Ils se méfient donc de TSNB.

64. Les travailleurs blessés ont souvent mentionné le Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay, le décrivant en termes très peu flatteurs. Ils ont donné des exemples de traitements qui ne semblaient pas convenir à la blessure subie, ou de menaces d'interruption du versement des prestations s'ils ne redoublaient pas leurs efforts ou ne pouvaient pas se présenter à leurs traitements certains jours, sans faute de leur part. Ils ont évoqué les conséquences néfastes, pour eux-mêmes et pour leur famille, du temps passé à l'extérieur du foyer, au Centre de rééducation professionnelle, et leur crainte de mentionner les répercussions qu'ils subissaient sur le plan émotionnel. Ils étaient nombreux à ne pas se sentir du tout en sécurité au Centre.

65. Comme il a été indiqué au début du présent rapport, une bonne partie des commentaires des travailleurs blessés portait sur des questions débordant le cadre du mandat de l'étape 1. Néanmoins, des travailleurs blessés sont les auteurs de commentaires figurant dans le corps du présent rapport qui concernent notamment des mécanismes de règlement des différends, le raccourcissement des délais pour faire entendre les appels et recevoir les décisions ainsi que l'amélioration des communications entre les travailleurs et TSNB.

# **ANNEXE 1 : CONSULTATIONS**

## **Exposés et commentaires**

Voici une liste des exposés et commentaires reçus de travailleurs, d'employeurs, d'associations de professionnels de la santé, de travailleurs accidentés et autres intervenants.

### **Organisations patronales :**

1. Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick
2. Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires – Bureau du Canada atlantique
3. Chambre de commerce de Fredericton
4. Réseau de santé Horizon
5. Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes
6. Conseil canadien du commerce de détail
7. Association de la construction du Nouveau-Brunswick
8. Manufacturiers et Exportateurs du Canada
9. Alliance agricole du Nouveau-Brunswick
10. Association des constructeurs de routes et de la construction lourde du Nouveau-Brunswick
11. Ville de Saint John – Bureau du solliciteur général
12. Association des concessionnaires d'automobiles du Nouveau-Brunswick
13. Association de l'industrie touristique du Nouveau-Brunswick
14. Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique
15. Association de la construction du Nouveau-Brunswick
16. Saint John Construction Association
17. Énergie NB

### **Associations de travailleurs :**

18. Association des arpenteurs-géomètres
19. Conseil de l'Ordre des sages-femmes du Nouveau-Brunswick
20. Service de police municipal de Fredericton
21. Association des physiothérapeutes du Nouveau-Brunswick
22. Société médicale du Nouveau-Brunswick

23. Institut de formation des ouvriers du Nouveau-Brunswick Inc.
24. Fraternité internationale des ouvriers en électricité
25. Ordre des hygiénistes dentaires du Nouveau-Brunswick
26. Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
27. CUPE NB
28. Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick
29. Conseil du travail de Bathurst et région
30. UNIFOR – réunion des Travailleurs canadiens de l’automobile (TCA) et du Syndicat canadien des communications, de l’énergie et du papier union (SCEP)
31. NB Building and Construction Trades Council
32. NB Construction Labour Relations Alliance
33. Fédération des travailleuses et travailleurs du N.-B.
34. Association internationale des pompiers et Atlantic Provinces Professional Fire Fighters Association

**Autres :**

35. Conseil d’administration de Travail sécuritaire NB
36. Commission de l’énergie et des services publics du Nouveau-Brunswick
37. Parti vert du Nouveau-Brunswick
38. Bureau de l’ombudsman
39. CCNB
40. Association canadienne des compagnies d’assurances de personnes inc.
41. Tribunal d’appel
42. Comité consultatif des travailleurs accidentés
43. Front commun pour la justice sociale
44. Worker Appeal Services
45. Un représentant indépendant qui assiste un travailleur accidenté dans le déroulement des procédures du Tribunal d’appel
46. Barron T Labour Relations
47. Des travailleurs accidentés (17)

## **APPENDIX 2: WORKSAFENB POLICY 21-215: SUPPLEMENTS TO COMPENSATION**

### **PURPOSE**

The purpose of this policy is to provide the Board of Directors' interpretation of subsections 38.2(2.5) and 38.11(9) of the *WC Act*, based on the New Brunswick Court of Appeal decision *J.D. Irving, Limited (Sussex Sawmill) v. Wayne Douthwright and Workplace Health, Safety and Compensation Commission*.

### **SCOPE**

This policy applies to injured workers who have a compensable workplace injury, or recurrence of injury, on or after January 1, 1993, and who receive both compensation benefits and remuneration from an employment-related source.

This policy does not apply:

- To the three-day waiting period;
- To estimated capable earnings;
- When injured workers receive Canada Pension Plan Disability benefits. For more information, see Policy No. 21-230 Deduction of CPPD Benefits from Loss of Earnings Benefits; or
- When determining average earnings for calculating loss of earnings benefits. For more information, see Policy No. 21-210 Calculation of Benefits.

### **OBJECTIF**

Cette politique a pour objectif de donner l'interprétation du conseil d'administration des paragraphes 38.2(2.5) et 38.11(9) de la *Loi sur les accidents du travail*, fondée sur la décision de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick dans l'arrêt *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*.

### **APPLICATION**

Cette politique s'applique aux travailleurs blessés qui subissent une lésion indemnisable liée au travail ou la réapparition d'une lésion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993, et qui reçoivent à la fois des prestations d'indemnisation et une rémunération d'une source liée à l'emploi.

La politique ne s'applique pas :

- à la période d'attente de trois jours;
- aux gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer;
- lorsque les travailleurs blessés reçoivent des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada. Pour obtenir plus de renseignements, voir la Politique n<sup>o</sup> 21-230 – Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada déduites des prestations pour perte de gains;
- à la détermination des gains moyens utilisés pour le calcul des prestations pour perte de gains. Pour obtenir plus de renseignements, voir la Politique n<sup>o</sup> 21-210 – Calcul de l'indemnité.

## GLOSSARY

**Average earnings** - the daily, weekly, monthly, or regular remuneration that the worker was receiving at the time of the injury or recurrence of the injury, or receiving previously, or at the time of the loss of earnings, or at the time of death, as may appear to the Commission best to represent the earnings of the worker, unless the worker was at the date of the accident under twenty-one years of age and it is established to the satisfaction of the Commission that under normal conditions the earnings would probably increase, in which case this fact should be considered in determining the worker's average earnings and in no case shall average earnings exceed the maximum annual earnings. (WC Act)

**Average net earnings** - the average earnings of the worker minus any income tax and premiums under the Employment Insurance Act and contributions under the Canada Pension Plan that would be payable by the worker based on those earnings. (WC Act)

**Employer** - (a) every person having in his service under contract of hire or apprenticeship, written or oral, express or implied, any worker engaged in any work in or about an industry, (b) a municipal corporation, commission, committee, body or other local authority established or exercising any powers or authority with respect to the affairs or purposes, including school purposes, of a municipality, (c) a person who authorizes or permits a learner to be in or about an industry for the purposes mentioned in the definition "learner". (adapted from the WC Act)

**Estimated capable earnings** - earnings that the injured worker is estimated to be capable of earning, at a suitable occupation, after the injury or recurrence of injury. (adapted from the WC Act)

## GLOSSAIRE

**Salaires moyen** – Le salaire quotidien, hebdomadaire, mensuel ou le salaire habituel que le travailleur recevait au moment de la lésion ou de la réapparition de la lésion ou avant ou encore à l'époque de la perte de gains ou du décès et que la Commission estime mieux traduire ses gains à moins qu'il n'ait eu moins de vingt et un ans au moment de l'accident et qu'il n'ait été établi à la satisfaction de la Commission que, dans des circonstances normales, le salaire augmenterait probablement, auquel cas ce fait doit être pris en considération pour déterminer le salaire moyen qui ne doit en aucun cas excéder le salaire annuel maximum. (Loi sur les accidents du travail)

**Salaires moyen net** – Le salaire moyen du travailleur moins l'impôt sur le revenu et les cotisations qu'il doit payer conformément à la Loi sur l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada du fait de ces gains. (Loi sur les accidents du travail)

**Employeur** – a) toute personne qui utilise, en vertu d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage, écrit ou verbal, exprès ou implicite, les services d'un travailleur engagé dans un travail quelconque se rattachant à une industrie, b) les corporations municipales, les commissions, comités et autres organismes des municipalités ou les autres autorités locales, constitués ou exerçant des pouvoirs ou une compétence, relativement aux affaires ou aux fins d'une municipalité, y compris celles des écoles, c) une personne qui donne à un stagiaire l'autorisation ou la permission de faire un travail se rattachant à une industrie dans le but qui est mentionné à la définition « stagiaire ». (Adaptation de la Loi sur les accidents du travail)

**Gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer** – Les gains que le travailleur devrait être en mesure de tirer d'un emploi convenable après avoir subi une lésion ou la réapparition d'une lésion. (Adaptation de la Loi

**Loss of earnings** - average net earnings minus the net earnings the worker is estimated to be capable of earning at a suitable occupation after sustaining the injury. (adapted from the WC Act)

**Maximum annual earnings** - an amount equal to 1.5 times the NBIAE, which is set by the Commission as of the first day of January of each year. (adapted from the WC Act)

**Net estimated capable earnings** - estimated capable earnings minus any income tax and premiums under the Employment Insurance Act and contributions under the Canada Pension Plan that would be payable by the injured worker based on those earnings. (WC Act)

**New Brunswick Industrial Aggregate Earnings (NBIAE)** - the amount set by the Commission as of January 1st each year which is equal to \$27,323 for the year 1993 and which is increased thereafter by the percentage increase in the Consumer Price Index for Canada for all items for the twelve month period ending the 30th day of June in each year as determined by the Commission in August of each year on the basis of monthly reports published in that respect by Statistics Canada for that period. (WC Act)

**Pre-accident earnings** - the daily, weekly, monthly or regular remuneration that the worker was receiving at the time of the injury or recurrence of the injury, as may appear to the Commission best to represent the earnings of the worker. (WC Act)

**Pre-accident net earnings** - the pre-accident earnings of the worker minus any income tax

sur les accidents du travail)

**Perte de gains** – Le salaire moyen net moins les gains estimatifs nets que le travailleur est en mesure de tirer d'un emploi convenable après avoir subi une lésion. (Adaptation de la Loi sur les accidents du travail)

**Salaire annuel maximum** – Désigne un montant qui est une fois et demie le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick qui est fixé par Travail sécuritaire NB au premier janvier de chaque année. (Adaptation de la Loi sur les accidents du travail)

**Gains estimatifs nets** que le travailleur est en mesure de tirer – Les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer moins l'impôt sur le revenu et les cotisations qu'il doit payer conformément à la Loi sur l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada du fait de ces gains. (Adaptation de la Loi sur les accidents du travail)

**Salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick** – Le montant fixé par la Commission au premier janvier de chaque année, qui est égal à 27 323 \$ pour l'année 1993 et qui sera par la suite augmenté par le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation du Canada de tous les articles pour la période de douze mois qui s'achève le trente juin de chaque année qu'elle détermine chaque année au mois d'août en fonction des rapports mensuels publiés à cet égard par Statistique Canada pour cette période. (Loi sur les accidents du travail)

**Gains avant l'accident** – La rémunération quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou régulière que le travailleur recevait au moment de la lésion ou de la réapparition de la lésion qui, d'après la Commission, peut le mieux représenter les gains du travailleur. (Loi sur les accidents du travail)

**Gains nets avant l'accident** – Les gains avant l'accident du travailleur moins l'impôt sur

and premiums under the Employment Insurance Act and contributions under the Canada Pension Plan that would be payable by the worker based on those earnings. (WC Act)

**Remuneration** - all income, earnings, or money from an employment-related source. Retirement pensions / income - the payments a person receives upon retirement under pre-determined legal and/or contractual terms. These pensions may be set up by employers, insurance companies, the government or other institutions such as employer associations or trade unions.

**WorkSafeNB** - means the Workplace Health, Safety and Compensation Commission or "the Commission" as defined by the WHSCC Act.

## **POLICY STATEMENTS**

### **1.0 General**

WorkSafeNB adjudicates all claims using Policy No. 21-100 Conditions for Entitlement – General Principles. Once a claim is accepted, WorkSafeNB provides a range of benefits to injured workers, as required. These benefits may include:

- Loss of earnings benefits;
- Lump sum impairment awards;
- Medical aid; and
- Rehabilitation services.

WorkSafeNB has a legal responsibility to determine an injured worker's loss of earnings because of a workplace injury. When WorkSafeNB determines that an injured worker is experiencing a loss of earnings due to a temporary or permanent work restriction,

le revenu et les cotisations qu'il devrait payer conformément à la Loi sur l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada du fait de ces gains. (Loi sur les accidents du travail)

**Rémunération** – Tout revenu, gain ou argent provenant d'une source liée à l'emploi. Pensions et revenu de retraite – Les versements qu'une personne reçoit au moment de sa retraite selon des modalités contractuelles ou légales prédéterminées. Un employeur, une compagnie d'assurance, le gouvernement ou d'autres organismes, comme une association d'employeurs ou un syndicat, peuvent établir les pensions.

**Travail sécuritaire NB** – La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail ou la « Commission », telle qu'elle est définie dans la Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

## **ÉNONCÉS DE LA POLITIQUE**

### **1.0 Généralités**

Travail sécuritaire NB prend des décisions sur toutes les réclamations en se fondant sur la Politique no 21-100, intitulée Critères d'admissibilité – Principes généraux. Une fois qu'une réclamation est acceptée, il offre une gamme de prestations aux travailleurs blessés, au besoin. Ces prestations peuvent comprendre :

- des prestations pour perte de gains;
- des allocations globales pour diminution physique;
- de l'aide médicale;
- des services de réadaptation.

Travail sécuritaire NB a la responsabilité légale de déterminer la perte de gains d'un travailleur qui a subi une blessure au travail. Lorsqu'il détermine qu'un travailleur blessé connaît une perte de gains à la suite d'une restriction de travail temporaire ou permanente, il verse des

WorkSafeNB pays loss of earnings benefits based on the following legislated formula:  
**Loss of earnings = average net earnings – net estimated capable earnings**

The compensation payable for new accidents is 85% of loss of earnings. For more information, see Policy No. 21-210 Calculation of Benefits.

## **2.0 Reducing Compensation Benefits**

Subsections 38.11(9) and 38.2(2.5) of the WC Act provide limits to the compensation that injured workers can receive. When injured workers receive remuneration from sources other than WorkSafeNB, loss of earnings benefits may be reduced.

WorkSafeNB reduces loss of earnings benefits when:

- The remuneration is earned and received by the injured worker for the same period during which compensation is paid;
- The remuneration is from the employer or an employment-related source;
- There is no requirement to reimburse the remuneration; and
- The combination of benefits and remuneration exceeds 85% of pre-accident net earnings.

All four parts of this test must be satisfied to reduce benefits.

### **2.1. Specific Reductions in Benefits**

WorkSafeNB shall deduct from compensation benefits:

prestations pour perte de gains en fonction de la formule suivante prévue par la loi :  
**Perte de gains = salaire moyen net - gains estimatifs nets que le travailleur est en mesure de tirer**

Les prestations payables pour les nouveaux accidents se chiffrent à 85 % de la perte de gains. Pour obtenir plus de renseignements, voir la Politique no 21-210 – Calcul de l'indemnité.

## **2.0 Réduction des prestations d'indemnisation**

Les paragraphes 38.11(9) et 38.2(2.5) de la Loi sur les accidents du travail précisent les limites à l'indemnité qu'un travailleur blessé peut recevoir. Lorsque ce dernier reçoit une rémunération de sources autres que Travail sécuritaire NB, ses prestations pour perte de gains peuvent être réduites.

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 plus haut doivent être satisfaits pour que les prestations soient réduites.

### **2.1 Réductions particulières touchant les prestations**

Travail sécuritaire NB déduit également des prestations d'indemnisation :

- *Estimated capable earnings;*
- *Employment Insurance benefits; and*
- *Employer-sponsored disability benefits (when there is no undertaking to reimburse the insurer).*
- *les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer;*
- *les prestations d'assurance-emploi;*
- *les prestations d'invalidité parrainées par l'employeur (lorsqu'il n'existe aucun engagement de rembourser l'assureur).*

### **3.0 When Not to Reduce Benefits**

*Remuneration received during the worker's compensation period but earned prior to the compensation period shall not be deducted from loss of earning benefits. Examples include but are not limited to:*

- *Vacation pay;*
- *Bonuses; and*
- *Sick leave benefits.*

### **3.1 Retirement Pensions / Income**

*Retirement pensions / income are not supplements to compensation under the Workers' Compensation Act and are not used to reduce compensation benefits. Some examples of retirement pensions / income may include, but are not limited to:*

- *A pension arising out of employment or service in any armed forces;*
- *Canada Pension Plan retirement;*
- *Quebec Pension Plan retirement;*
- *United States Social Security;*
- *Pensions paid by Veterans Affairs Canada;*
- *Any provincial pension plan;*

### **3.0 Rémunération non déduite des prestations**

*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.*

### **3.1 Pensions et revenu de retraite**

*Les pensions et le revenu de retraite ne représentent pas des suppléments à l'indemnité en vertu de la Loi sur les accidents du travail et ne sont pas déduits des prestations d'indemnisation. Voici des exemples de pensions et de revenu de retraite :*

- *une pension liée à l'emploi ou à un emploi à titre de membre des forces armées;*
- *des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada;*
- *des prestations de retraite du Régime de rentes du Québec;*
- *des prestations de sécurité sociale des États-Unis;*
- *des pensions versées par Anciens combattants Canada;*
- *tout régime de pension provincial;*

- *Registered Retirement Savings Plans, Registered Retirement Income Fund, or similar programs;*
- *Retirement allowances; and/or*
- *Other remuneration diverted into a program or plan for retirement.*
- *des régimes enregistrés d'épargne-retraite, des fonds enregistrés de revenu de retraite ou des programmes semblables;*
- *des allocations de retraite;*
- *autre rémunération détournée à un programme ou à un régime en vue de la retraite.*

## **REFERENCES**

### **Case Law**

*J.D. Irving, Limited (Sussex Sawmill) v. Wayne Douthwright and Workplace Health, Safety and Compensation Commission*

*The Court concluded that Canada Pension Plan retirement was not a supplement under the current legislation. Although not the subject of appeal, it was also indicated that the*

*Court might not consider other types of retirement income, as defined by the Supreme Court of Canada in Clarke v. Clarke, a supplement to compensation.*

### **Legislation**

#### **Workers' Compensation Act (WC Act)**

**38.11(9)** - *Notwithstanding subsection (2), where a worker has not received remuneration from the employer or any income replacement or supplement benefit from the employer or from an employment-related source in respect of the injury or recurrence of the injury for a period of time after the injury or recurrence of the injury that is equivalent to three working days and where the worker commences to receive compensation under subsection (2), there shall be payable to the worker only that portion of compensation which, when combined with the amount of any remuneration received by the worker from the employer or any income replacement or supplement benefit*

## **RÉFÉRENCES**

### **Jurisprudence**

*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*

*La Cour a statué que les prestations de pensions du Régime de pensions du Canada ne constituaient pas un supplément en vertu de la législation actuelle. Bien que l'appel n'avait pas trait à ce point, elle a également précisé qu'il se pourrait qu'elle ne considère pas d'autres types de revenu de retraite comme des suppléments à l'indemnité, tel que la Cour suprême du Canada l'a défini dans l'arrêt Clarke c. Clarke.*

### **Législation**

#### **Loi sur les accidents du travail**

**38.11(9)** *Nonobstant le paragraphe (2), lorsqu'un travailleur n'a pas reçu de rémunération de son employeur ou de revenu de remplacement ou de prestation de supplément de son employeur ou d'une source liée à son emploi relativement à la lésion ou à la réapparition de la lésion pendant une période qui suit la lésion ou la réapparition de la lésion qui correspond à trois jours de travail et lorsque le travailleur commence à recevoir l'indemnité prévue au paragraphe (2), le travailleur ne doit recevoir que la partie de l'indemnité qui, combinée au montant de toute rémunération reçue de son employeur ou de tout revenu de remplacement ou de toute*

received by the worker from the employer or from an employment-related source, does not exceed eighty-five per cent of the worker's pre-accident net earnings calculated for the same period of time as that during which compensation is paid.

**38.2(2.5)** Notwithstanding subsection (2.1), where a worker has not received remuneration from the employer or any income replacement or supplement benefit from the employer or from an employment-related source in respect of the injury or recurrence of the injury for a period of time after the injury or recurrence of the injury that is equivalent to three working days and where the worker commences to receive compensation under subsection (2.1), there shall be payable to the worker only that portion of compensation which, when combined with the amount of any remuneration received by the worker from the employer or any income replacement or supplement benefit received by the worker

from the employer or from an employment-related source, does not exceed  
(a) in the first thirty-nine weeks from the day of the injury or recurrence of the injury, eighty per cent of the worker's pre-accident net earnings calculated for the same period of time as that during which compensation is paid, and

(b) thereafter, eighty-five per cent of the worker's pre-accident net earnings calculated for the same period of time as that during which compensation is paid.

### **Policy-related Documents**

Policy No. 21-100 Conditions for Entitlement – General Principles

Policy No. 21-210 Calculation of Benefits

Policy No. 21-230 Deduction of CPP Disability Benefits from Loss of Earnings and Income Tax Reimbursement

### **RESCINDS**

Policy No. 21-215 release 001 Supplements to Compensation approved 12/09/2008.

prestation de supplément reçue de son employeur ou d'une source liée à son emploi, ne dépasse pas quatre-vingt-cinq pour cent des gains nets avant l'accident du travailleur calculés pour la même période que celle pendant laquelle l'indemnité est payée.

**38.2(2.5)** Nonobstant le paragraphe (2.1), lorsqu'un travailleur n'a pas reçu de rémunération de son employeur ou de revenu de remplacement ou de prestation de supplément de son employeur ou d'une source liée à son emploi relativement à la lésion ou à la réapparition de la lésion pendant une période qui suit la lésion ou la réapparition de la lésion qui correspond à trois jours de travail et lorsque le travailleur commence à recevoir l'indemnité prévue au paragraphe (2.1), le travailleur ne doit recevoir que la partie de l'indemnité qui, combinée au montant de toute rémunération reçue de son employeur ou de tout revenu de remplacement ou de toute prestation de supplément reçue de son employeur ou d'une source liée à son emploi, ne dépasse pas

a) au cours des trente-neuf premières semaines qui suivent la date de la lésion ou de la réapparition de la lésion, quatre-vingts pour cent des gains nets avant l'accident du travailleur calculés pour la même période que celle pendant laquelle l'indemnité est payée, et

b) par la suite, quatre-vingt-cinq pour cent des gains nets avant l'accident du travailleur calculés pour la même période que celle pendant laquelle l'indemnité est payée.

### **Documents liés aux politiques**

Politique no 21-100 – Critères d'admissibilité – Principes généraux

Politique no 21-210 – Calcul de l'indemnité

Politique no 21-230 – Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada déduites des prestations pour perte de gains et remboursement d'impôt

### **RÉVOCATION**

Politique no 21-215 – Les suppléments à l'indemnité, diffusion no 001, approuvée le 12

septembre 2008.

## **APPENDICES**

N/A

## **HISTORY**

1. *This document is release 002 and replaces release 001. It was updated to be consistent with the New Brunswick Court of Appeal Decision (Douthwright).*

2. *Release 001 approved and effective 12/09/2008 was the original issue and provided principles that interpret ss. 38.11(9) and ss. 38.2(2.5) of the WC Act. It replaced Policy No. 21-215(305) approved 1992/09/02.*

## **ANNEXES**

Sans objet

## **HISTORIQUE**

1. *Ce document est la diffusion no 002 et remplace la diffusion no 001. Il a été mis à jour pour être conforme à la décision de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick (Douthwright).*

2. *La diffusion no 001, approuvée et en vigueur le 12 septembre 2008, était la version initiale et présentait des principes qui interprétaient les paragraphes 38.11(9) et 38.2(2.5) de la Loi sur les accidents du travail. Elle remplaçait la Politique no 21-215(305)*

## **RELEASE CRITERIA**

Available for public release.

## **REVISIONS**

60 months

## **APPROVAL DATE**

26/07/2013

## **CRITÈRES DE DISTRIBUTION**

Il s'agit d'un document public.

## **RÉVISION**

60 mois

## **DATE D'APPROBATION**

Le 26 juillet 2013