

Rapport du Groupe de travail sur Travail sécuritaire NB

Juillet 2018

Table des matières

Introduction	2
Au sujet du groupe de travail	3
Résumé des recommandations	4
Les principes de Meredith	7
Discussion et recommandations du groupe de travail	8
A. Établissement des taux	8
B. Tribunal d’appel des accidents au travail	11
C. Hygiène et sécurité au travail	14
D. Réintégration du travail	18
E. Rééducation	20
F. Prestations	21
G. Gouvernance	25
H. La période d’attente de trois jours	26
Historique des révisions	29
Annexes	31
Définitions selon la loi	31
Sigles	32
Formulaires de la CSPAAT de l’Ontario	33

**Rapport du Groupe de travail sur Travail sécuritaire NB
Juillet 2018**

Publié par :

Éducation postsecondaire, Formation et Travail
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

ISBN 978-1-4605-1572-3 (version imprimée)
ISBN 978-1-4605-1573-0 (PDF : English version)
ISBN 978-1-4605-1574-7 (PDF : version française)

11846

Juillet 2018

Honorable Gilles LePage

Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Croissance démographique

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
470, rue York
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 3P7

Monsieur le Ministre,

Vous trouverez ci-joint le rapport du groupe de travail sur l'indemnisation des accidents de travail. Le groupe de travail était composé de représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que des membres employeurs et travailleurs de Travail sécuritaire NB et d'un président indépendant. Le rapport a été écrit conformément au mandat.

Le groupe de travail s'était vu confier une tâche importante. Ce rapport consensuel porte sur le bon équilibre à atteindre entre l'indemnisation des travailleurs blessés, l'intérêt financier des employeurs et la viabilité à long terme du régime.

Les membres du groupe de travail considèrent unanimement que la mise en œuvre de toutes les recommandations, sans exception, permettra d'avoir un régime transparent, responsable, prévisible et viable à long terme.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, mes salutations distinguées.

Dennis Browne, c.r.
Président

Introduction

Le groupe de travail ministériel qui a été créé pour examiner le régime d'indemnisation de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick et, plus particulièrement, des solutions à court terme et la viabilité à long terme, a rempli son mandat. La législation qui régit Travail sécuritaire NB, ainsi que l'efficacité et les objectifs généraux du régime, ont été examinés. Le groupe de travail a laissé le soin d'effectuer l'audit de l'optimisation des ressources de la vérificatrice générale et l'étude de la situation financière de Travail sécuritaire au contrôleur.

Le groupe de travail exprime sa gratitude au personnel et au conseil d'administration de Travail sécuritaire NB pour leur aide, et à M. Greg Lutes pour son travail dévoué de soutien à la direction.

Les représentants des employeurs et des travailleurs de Travail sécuritaire NB ainsi que les membres du conseil d'administration (parties employeur et travailleur) de Travail sécuritaire ont accompli un travail considérable. La rédaction d'un rapport consensuel a été rendue possible par l'examen attentif des intérêts des intervenants et des travailleurs blessés. Les recommandations formulées dans ce rapport sont tirées d'une quantité considérable de renseignements recueillis lors de rencontres privées et publiques et d'une large consultation auprès de personnes ayant une grande expertise et de bonnes connaissances dans le domaine.

Le groupe de travail a mis en application les principes de Meredith en veillant à ce que les recommandations tiennent compte de toutes les parties intéressées de manière équilibrée. Les solutions devraient être mises en œuvre en respectant l'ensemble de ces recommandations.

À mes collègues du groupe de travail, je tiens à dire que vos connaissances, votre expérience et votre perspicacité ne se sont pas démenties. Le résultat montre que le Nouveau-Brunswick a été bien servi.

Enfin, je remercie les citoyens du Nouveau-Brunswick qui ont pris le temps de présenter des propositions et d'assister aux forums tenus dans la province. Il est évident que vous tenez à ce que le régime d'indemnisation de la province continue de fournir des prestations raisonnables aux travailleurs blessés.

Dennis Browne, c.r.
Président

Au sujet du groupe de travail

L'annonce de la création du groupe de travail a été faite le 30 mai 2017 par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. L'objet du groupe de travail était d'examiner le régime d'indemnisation des accidents de travail du Nouveau-Brunswick, en mettant l'accent sur des solutions à court terme et la durabilité à long terme. Le groupe de travail comptait neuf membres, un président indépendant et trois représentants de la communauté des employeurs et trois intervenants de la communauté des travailleurs, en plus d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs venant du conseil d'administration de Travail sécuritaire NB (TSNB).

En nommant les membres du groupe de travail, le ministre a déclaré : « Les travailleurs et la main-d'œuvre ont exprimé le désir que les prestations versées aux travailleurs blessés soient augmentées, et les employeurs et l'industrie se sont dit préoccupés par une hausse des cotisations. Le groupe de travail tentera d'atteindre un bon équilibre entre l'indemnisation des travailleurs blessés, l'intérêt financier des employeurs et la viabilité à long terme du système. »

Objectifs

L'examen a pour objectif de repérer des solutions à court terme et de dresser un plan qui permettra d'avoir un régime transparent, responsable, prévisible et viable à long terme.

Mandat

Le groupe de travail a le mandat d'examiner la situation financière actuelle de TSNB, les dispositions législatives régissant ses activités ainsi que les objectifs globaux et l'efficacité générale du régime. Le mandat nécessitait l'élaboration d'un document de travail qui décrivait le contexte actuel et facilitait la discussion. Ce document a été publié à l'automne 2017. Dans le cadre de la préparation du présent document de réflexion, le groupe de travail a rencontré les intervenants, les défenseurs des travailleurs, les défenseurs des employeurs, les représentants de Morneau Shepell, les représentants de TSNB et d'autres intervenants.

Les membres du groupe de travail se sont rendus à Bathurst, à Campbellton, à Edmundston, à Fredericton, à Moncton et à Saint John pour recueillir les commentaires d'intervenants et de travailleurs blessés.

Membres

- Dennis Browne, c.r., président
- Sherri Deveau, représentante des employeurs
- Louis-Philippe Gauthier, représentant des employeurs
- Heather Hogan, représentante des travailleurs
- Joel Richardson, représentant des employeurs
- Gary Ritchie, représentant des travailleurs
- Lucien Sonier, représentant des employeurs au TSNB
- James Stanley, représentant des travailleurs au conseil d'administration de TSNB
- Glenn Sullivan, représentant des travailleurs

Résumé des recommandations

Les membres du groupe de travail considèrent unanimement que la mise en œuvre de toutes les recommandations, sans exception, permettra d'avoir un régime transparent, responsable, prévisible et viable à long terme.

Recommandations

Établissement du taux

1. Travail sécuritaire NB devrait reformuler ses politiques pour permettre que la variation de la caisse des accidents ne dépasse pas 120 %.
2. Travail sécuritaire NB devrait gérer les surplus dépassant les 120 % de manière juste et transparente, en rendant des comptes à tous les intervenants.
3. Travail sécuritaire NB a récemment entrepris de fournir de l'information à jour aux intervenants dans le cadre de séances d'information. Le groupe de travail recommande que ces pratiques se poursuivent et que Travail sécuritaire NB fournisse des rapports aux employeurs et à d'autres intervenants sur les composantes du taux, ses retombées et la façon dont chaque composante est gérée.

Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT)

4. Abrogation des paragraphes de la *Loi* : 21(8.1), 21(8.2), 21(9), 21(12.2).
5.
 - a. Un projet de loi devra être adopté pour que le Tribunal d'appel puisse trancher un appel conformément aux dispositions de la *Loi*, les règlements connexes, les politiques de Travail sécuritaire NB et les faits établis selon les éléments de preuve présentés dans le cadre des procédures. De plus, Travail sécuritaire NB devra certifier au Tribunal d'appel le compte rendu des procédures.
 - b. Aucun nouvel élément de preuve ne sera présenté au Tribunal d'appel avant que cet élément de preuve ait d'abord été examiné par un agent de Travail sécuritaire NB et versé au dossier.
 - c. Si un appelant tente de présenter de nouveaux éléments de preuve au cours de l'appel, le Tribunal d'appel devra ajourner l'audience jusqu'à ce que ces nouveaux éléments soient d'abord examinés par un agent de Travail sécuritaire NB et versés au dossier. À la suite de cette procédure, le niveau de priorité de la cause de l'appelant sera déterminé.
 - d. Le Tribunal d'appel ne rendra pas d'ordonnance ou de décision de nature générale qui se répercute sur les politiques de Travail sécuritaire NB. Chaque appel devra être tranché selon son bien-fondé. La décision du Tribunal d'appel portera sur la cause de l'appelant seulement.
 - e. Le Tribunal d'appel n'aura pas compétence pour modifier, changer, renverser ou amender une politique établie par Travail sécuritaire NB. Cependant, le Tribunal d'appel pourra attirer l'attention de Travail sécuritaire NB sur des politiques qui, selon le Tribunal, devraient être modifiées.
 - f. Le Tribunal d'appel devrait avoir la possibilité de reporter un appel et de soumettre une question de politique ou une question législative à Travail sécuritaire NB. Lorsqu'un appel est reporté, le TAAT aura le pouvoir d'accorder une allocation provisoire à l'appelant, si les circonstances le justifient.
 - g. Sous réserve de ce qui précède, il faudra adopter un projet de loi qui permettra au Tribunal d'appel de confirmer, de changer ou de renverser la décision d'un agent d'audience de Travail sécuritaire NB.
 - h. Un projet de loi devra être adopté pour clarifier le pouvoir de Travail sécuritaire NB de soumettre des affaires à la Cour d'appel.

Hygiène et sécurité au travail (HST)

6. L'article 44 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* doit être ainsi modifié :
 - a. Que Travail sécuritaire NB envoie aux employeurs une copie de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de ses règlements.
 - b. Que les peines pour des infractions à la *Loi* soient rendues publiques.
7. Travail sécuritaire NB devrait veiller à ce que les comités mixtes d'hygiène et de sécurité (CMHS) soient efficaces et représentatifs des groupes d'employeur et d'employés, et que leurs membres soient suffisamment formés pour accomplir leurs tâches.
8. Travail sécuritaire NB devrait affecter des ressources pour assurer l'examen et le suivi des questions inscrites dans les comptes rendus des CMHS.
9. Il est obligatoire que la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements soit conçue de manière :
 - a. à exiger que les employeurs du secteur public (autoassurés) adoptent des réunions de style boîte à outils au début de chaque quart de travail, élaborant un plan de sécurité pour la journée de travail;
 - b. à exiger que le secteur public responsabilise davantage les chefs et gestionnaires des ministères pour assurer la conformité des pratiques en matière d'hygiène et de sécurité au travail.
10. Travail sécuritaire NB devrait examiner les coûts de la mise en application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* dans les lieux de travail des employeurs autoassurés et ceux-ci devraient payer annuellement à Travail sécuritaire NB une juste part de ces coûts.

Réintégration du travail

11. Travail sécuritaire NB devrait jouer un rôle proactif afin de promouvoir les plans de reprise du travail et les mesures d'accommodement pour les travailleurs blessés.
12. Des formulaires médicaux relatifs aux capacités fonctionnelles qui sont utilisés dans le but de faire état et d'échanger des renseignements devraient être pratiques, pertinents et semblables à ceux utilisés en Ontario.
13. Des médecins devraient effectuer une évaluation des capacités fonctionnelles qui aidera à la préparation d'un plan de reprise du travail. Comme en Ontario, l'exigence pour les médecins de remplir les formulaires de Travail sécuritaire NB ne devrait pas être discrétionnaire et se conformer à la protection de la vie privée.
14. En collaboration avec la SMNB, Travail sécuritaire NB devrait adopter des pratiques concernant la dépendance aux opioïdes pour aider les travailleurs blessés.
15. Travail sécuritaire NB devrait poursuivre ses efforts concernant les problèmes de santé mentale liés au travail dont souffrent les travailleurs blessés, tout en mettant l'accent sur leurs capacités fonctionnelles et en respectant leur vie privée.

Rééducation

16. Travail sécuritaire NB devrait mener chaque année un examen du Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay, pour comparer les options de prestation de services avec les résultats obtenus ailleurs, et rendre publiques ces comparaisons.

Prestations

17. Les mesures législatives doivent améliorer la compétence exclusive de Travail sécuritaire NB en matière d'établissement et d'application de politiques.
18. Les mesures législatives doivent veiller à ce que les travailleurs blessés obtiennent un revenu de remplacement juste et raisonnable, à la répartition des autres sources de revenus, mais aussi établir des mesures incitatives pour que les travailleurs blessés puissent facilement faire une demande de prestation, une pratique courante dans d'autres instances.
19. La modification des mesures législatives devrait clarifier le pouvoir de Travail sécuritaire NB de déterminer des prestations supplémentaires autres que le revenu de remplacement prescrit.

20. Les mesures législatives devraient clarifier les définitions des conditions préexistantes et des conditions causées par l'accident, ainsi que des prestations applicables.
21. Que Travail sécuritaire NB soit l'autorité définitive concernant le droit à des prestations.

Gouvernance

22. Le groupe de travail constate que les révisions de la loi ont souvent été ponctuelles et qu'elles requièrent une refonte. Le groupe de travail recommande une nouvelle ébauche de la loi habilitante de Travail sécuritaire NB qui devrait être prête au plus tard en 2019. Par la suite, des révisions législatives devraient être obligatoires tous les cinq ans.
23. Travail sécuritaire NB est vulnérable aux pressions exercées par certains groupes d'intérêts spéciaux et à l'ingérence politique. Après avoir mené des consultations ouvertes et transparentes auprès des intervenants et des travailleurs blessés, Travail sécuritaire NB devrait apporter des modifications aux prestations en se fondant sur les meilleures preuves disponibles.
24. La loi devrait exiger que les représentants des travailleurs et ceux de l'employeur soient nommés par les intervenants. Travail sécuritaire NB devra être consulté à l'égard de la nomination du président et du vice-président. Les nominations seront effectuées en temps opportun.
25. Les liens entre Travail sécuritaire NB et le gouvernement provincial devraient être transparents et respectueux, tout en reconnaissant la compétence unique de Travail sécuritaire NB.
26. Les lettres de mandat provenant du ministère reflètent la nature particulière de Travail sécuritaire NB en tant que société de la Couronne dirigée par des intervenants. Les lettres de mandat seront publiées. Les directives de toute lettre de mandat reconnaissent l'indépendance de Travail sécuritaire NB.
27. Des audits réguliers de l'optimisation des ressources devraient être prévus par la loi. Ils seront menés par la vérificatrice générale tous les cinq ans.

Période d'attente de trois jours

28. Les dispositions législatives exigeant une période d'attente de trois jours devraient être abrogées.

Les principes de Meredith

Que sont les principes de Meredith?

Les principes de Meredith sont un compromis historique selon lequel les employeurs financent le système d'indemnisation des travailleurs, et les travailleurs blessés, en retour, reçoivent des indemnités pendant leur rétablissement et renoncent à leur droit de poursuivre leur employeur.

Ces principes peuvent s'exprimer de différentes façons. Il y a cependant cinq concepts de base qui sous-tendent la plupart des législations sur l'indemnisation des travailleurs au Canada aujourd'hui.

1. Indemnisation sans égard à la faute, c'est-à-dire que les travailleurs ont droit à des prestations, quelle que soit la façon dont l'accident est survenu. Le travailleur et l'employeur renoncent au droit de poursuivre en justice. Il n'y a pas de dispute à propos de la responsabilité d'un accident.
2. Sécurité des prestations, c'est-à-dire qu'un fonds est créé pour garantir la présence de l'argent nécessaire au paiement des prestations.
3. Responsabilité collective, ce qui signifie que les employeurs couverts partagent la responsabilité de l'assurance contre les accidents du travail. Le coût total du régime d'indemnisation est partagé entre tous les employeurs. Tous les employeurs cotisent à un fonds commun. La responsabilité financière devient leur responsabilité collective.
4. Administration indépendante, c'est-à-dire que les organisations qui administrent l'assurance contre les accidents du travail sont distinctes du gouvernement.
5. Compétence exclusive, c'est-à-dire que seules les commissions des accidents du travail peuvent offrir l'assurance. Toutes les demandes d'indemnisation sont adressées uniquement à la commission des accidents du travail. La commission décide en dernier ressort de toutes les demandes.

Ces principes forment la base à partir de laquelle a été établie la majorité des lois canadiennes sur l'indemnisation des travailleurs.

(Source : Association des commissions des accidents du travail du Canada)

Discussion et recommandations du groupe de travail

A. Établissement des taux

Pratiques en matière d'établissement des taux

Le groupe de travail a été mis sur pied en raison d'une crise perçue concernant les taux de cotisation et les procédures pour les calculer. En seulement deux ans, les taux de cotisation sont passés de 1,11 \$ à 1,70 \$ par tranche de 100 \$ de masse salariale, soit une hausse de plus de 60 %. De nombreux employeurs ont soutenu que cette hausse était inacceptable.

Les intervenants représentant les travailleurs ont soutenu que les anciens taux étaient artificiellement réduits par l'utilisation des surplus provenant de la réduction des taux. D'autres ont affirmé que les taux étaient bas comparativement aux autres instances et également en comparaison avec les taux historiques au Nouveau-Brunswick.

Le processus d'établissement des taux n'est pas très bien compris. Selon les principes de Meredith, les montants que les employeurs versent en cotisations chaque année devraient correspondre à peu près aux dépenses annuelles. L'essentiel des dépenses est consacré aux prestations et aux services aux travailleurs blessés. Il y a également les frais de fonctionnement de Travail sécuritaire NB, notamment le Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay. De plus, il faut inclure les ajustements fondés sur le rendement des placements de la caisse des accidents. Les surplus et les déficits antérieurs sont pris en compte.

Le graphique suivant illustre la complexité de la structure de taux et les fluctuations au cours des cinq dernières années :

Taux de cotisation moyens					
Projections du revenu requis de 2014 à 2018 par tranche de 100 \$ de masse salariale					
	2014	2015	2016	2017	2018
Coûts des nouvelles blessures	0,92	0,97	1,03	1,09	1,47
Administration	0,45	0,58	0,51	0,55	0,46
Changements aux prestations	0,10	-	-	0,06	-
Financement cible	(0,26)	(0,44)	(0,43)	(0,23)	(0,23)
Total	1,21	1,11	1,11	1,48	1,70

(Source : Travail sécuritaire NB)

Le montant des cotisations est présenté sous forme de tableau. Il y a un calcul de la moyenne et ce chiffre est communiqué aux employeurs et est considéré comme une référence pour l'ensemble du système. Il y a toutefois d'autres ajustements. Chaque employeur paie des cotisations en fonction de l'historique de son secteur d'activité en matière de sécurité. Les antécédents en matière de sécurité de certains lieux de travail peuvent également causer plus de variations. Tous ces éléments servent à établir les taux de cotisation annuels des employeurs.

Afin de refléter leurs éléments de coût, les rapports de Travail sécuritaire NB devraient inclure : (1) l'attribution des coûts de l'administration et des prestations, et (2) les placements de la caisse des accidents ainsi que les surplus et les déficits antérieurs. Ceux-ci seraient fondés sur les variations du marché ayant une incidence sur le fonds de placement; l'attribution serait fondée quant à elle sur les coûts que Travail sécuritaire NB peut contrôler.

En 2013, Doug Stanley (ancien président et chef de la direction de Travail sécuritaire NB) a produit un document de travail pour la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) de l'Ontario et a abordé la question des considérations en matière d'établissement des taux majorés en accordant une attention particulière à la

stabilité des taux. Stanley appuyait l'établissement de taux annuels et affirmait que cela assurait l'équité intergénérationnelle, étant donné que les employeurs actuels cotisent au régime afin de compenser les coûts actuels.

« Les principes de Meredith en matière de sécurité des prestations et d'équité dans le financement du système par l'employeur exigent que l'on détermine exactement les coûts des accidents (actuels et futurs) dans une année donnée, et que les fonds nécessaires pour financer ces coûts soient recueillis au moyen d'une imposition sur la masse salariale des employeurs pour la même année. »

Source : Consultation sur le cadre de tarification de la CSPAAAT - Document de travail. Douglas Stanley. Janvier 2013)

Le groupe de travail a reçu la preuve actuarielle qui conclut qu'il est problématique d'établir des projections à long terme. Les taux sont fondés sur l'expérience concrète et les données actuelles, qui sont temporelles et non sujettes à modification.

Le groupe de travail a discuté d'autres approches pour l'établissement des taux. Cependant, le groupe de travail a conclu que, d'après les pratiques et la recherche à l'échelle du Canada, il n'existait pas de meilleure option que la pratique en vigueur. En outre, les intervenants ne sont pas opposés au processus actuel d'établissement des taux. Ils ont plutôt exprimé une préoccupation quant aux prestations, aux coûts, aux rapports sur l'établissement des taux, aux problèmes relatifs aux rendements du fonds de placement et à la façon dont les surplus et les déficits étaient calculés.

Le groupe de travail est d'avis qu'un effort de communication globale en matière de pratiques d'établissement des taux pourrait atténuer certaines préoccupations. Travail sécuritaire NB a récemment entrepris de fournir de l'information à jour aux employeurs dans le cadre de séances d'information. Le groupe de travail recommande le maintien de cette pratique avec la cohérence que la situation exige.

Surplus et déficits

À l'heure actuelle, la *Loi* exige de façon implicite que la caisse des accidents soit suffisante pour couvrir 100 % des prestations projetées pour les travailleurs blessés.

54(1) La Commission doit chaque année établir pour les employeurs de chaque catégorie, prélever et percevoir de ces employeurs, par un calcul basé sur la feuille de paie ou, le cas échéant, d'une autre manière que la Commission peut juger appropriée

- a) une cotisation suffisante pour satisfaire toutes les réclamations encourues durant l'année;
- b) le coût estimé des réclamations mentionnées à l'alinéa a) payables au cours des années subséquentes; et
- c) toute somme que la Commission juge appropriée pour les dépenses administratives de la Commission.

Travail sécuritaire NB a adopté une politique de stratégie financière à long terme qui s'appuie sur la législation et exige une capitalisation de 110 %. Les 10 % supplémentaires serviraient de coussin pour parer aux variations des marchés boursiers qui causent des fluctuations dans le fonds de placement.

Travail sécuritaire NB Politique 37-100 - Article 4.0 : « Compte tenu de l'ampleur possible des fluctuations au niveau de la valeur du marché de la caisse, il convient de fixer un objectif de capitalisation au-delà de la pleine capitalisation des coûts de réclamation. Par conséquent, le conseil d'administration a établi l'objectif de capitalisation de l'actif sur le passif à 110 %. »

La situation actuelle a été exacerbée par le remboursement des surplus antérieurs. De plus, le rendement positif continu des placements dans la caisse des accidents fait en sorte que les taux de cotisation semblent artificiellement bas. Il y a à peine quatre ans, la caisse des accidents était surcapitalisée à 140 %. Travail sécuritaire NB a décidé de rembourser ce surplus aux

employeurs par une réduction des cotisations étalée sur sept ans. Les taux imposés aux employeurs donnaient l'impression que les coûts étaient en baisse. En fait, le coût des prestations pour les travailleurs blessés n'a à peu près pas changé d'une année à l'autre avant 2015. Le taux moyen affiché diminuait en raison d'un certain nombre de facteurs (voir le graphique 1).

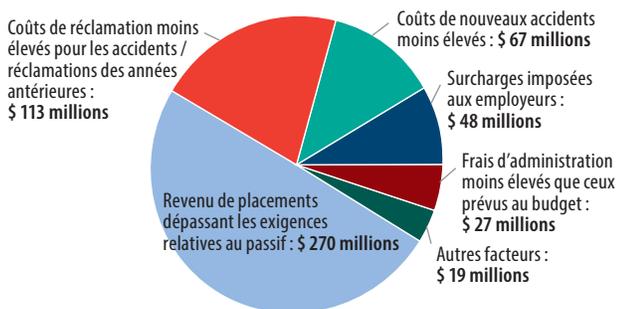
Graphique 1 : Le rendement positif des placements permet de dégager des niveaux de surplus historiques

Quels sont les principaux facteurs qui ont un effet sur les changements au niveau de capitalisation sur une période de temps?

Facteurs qui ont un effet sur l'augmentation du niveau de capitalisation

Du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2014 (en millions de dollars)

- Le niveau de capitalisation est passé de 89 % à 138 %, soit une augmentation de 544 millions de dollars.
- D'où sont provenus ces 544 millions de dollars?



(Source : TSNB)

Les employeurs préconisent que les surplus soient remis aux entreprises qui ont payé les cotisations originales.

Les travailleurs soutiennent que Travail sécuritaire NB a été créé pour représenter à la fois les travailleurs et les employeurs. Les travailleurs estiment que les surplus et les déficits devraient être répartis équitablement et que des efforts devraient être faits pour mobiliser et informer les deux groupes constitutifs lorsqu'il s'agit de redistribuer les surplus.

Le groupe de travail recommande que la politique sur la caisse des accidents permette une surcapitalisation allant jusqu'à 120 %. Cela devrait apporter une stabilité. Si la caisse dépasse 120 % de capitalisation, Travail sécuritaire NB devrait alors avoir compétence pour décider de quelle façon ce surplus devrait être distribué.

Recommandations :

Établissement des taux

1. Travail sécuritaire NB devrait reformuler ses politiques pour permettre que la variation de la caisse des accidents ne dépasse pas 120 %.
2. Travail sécuritaire NB devrait gérer les surplus dépassant les 120 % de manière juste et transparente, en rendant des comptes à tous les intervenants.
3. Travail sécuritaire NB a récemment entrepris de fournir de l'information à jour aux intervenants dans le cadre de séances d'information. Le groupe de travail recommande que ces pratiques se poursuivent et que Travail sécuritaire NB fournisse des rapports aux employeurs et à d'autres intervenants sur les composantes du taux, ses retombées et la façon dont chaque composante est gérée.

B. Tribunal d'appel des accidents au travail

Changements récents

En 2014, le projet de loi 73 visant à modifier la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail* (la *Loi*) a été adopté. Il est entré en vigueur en 2015. Il s'est traduit par la création du Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT). La compétence du TAAT a été élargie par rapport à celle de l'ancien tribunal d'appel.

Le résultat a été marquant. Les modifications législatives comprenaient les suivantes :

21(1) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* ou de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, mais sous réserve des paragraphes (1.1) et (2), il existe un dernier droit d'appel devant le Tribunal d'appel

a) de toute décision rendue par un dirigeant de la Commission en vertu de la présente loi,

b) de toute décision rendue par un dirigeant de la Commission en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* affectant les droits d'un employeur, d'un travailleur ou d'une personne à charge, et

b.1) de toute décision d'un dirigeant ou d'un cadre de la Commission sous le régime de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* qui touche les droits d'un pompier, d'un ancien pompier ou d'une personne à sa charge ou les droits d'une municipalité, d'une communauté rurale ou d'une municipalité régionale,

c) d'un ordre d'un agent de la Commission en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, et confirmé, modifié, révoqué ou suspendu en vertu du paragraphe 37(1) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* par l'agent principal de contrôle ou d'un ordre donné par celui-ci en vertu du paragraphe 37(2) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* par toute personne affectée par l'ordre.

21(8) Relativement à toute question devant le Tribunal d'appel pour décision, toute personne qui a intérêt dans la décision a droit, sur demande, de présenter de la preuve et d'être entendue avant que le Tribunal d'appel ne rende sa décision.

21(8.1) La Commission a qualité pour agir dans tout appel interjeté au Tribunal d'appel qui traite de questions d'interprétation ou d'application de la présente loi, de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers*, de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* ou des politiques qu'elle a approuvées.

21(8.2) Dans le cadre d'un appel, le Tribunal d'appel peut recevoir et accepter tout renseignement qu'il croit pertinent, qu'il soit ou non admissible en preuve devant un tribunal judiciaire.

21(9) Dans le cadre d'un appel, le Tribunal d'appel :

a) rend sa décision en toute justice et sur le bien-fondé de l'espèce, notamment sur la compatibilité des politiques qu'a approuvées la Commission avec la présente loi, la *Loi sur les accidents du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*;

b) est lié par les politiques qu'a approuvées la Commission et qui sont applicables en l'espèce, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec la présente loi, la *Loi sur les accidents du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*;

c) n'est pas tenu de suivre les précédents.

21(12) 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.

21(12.1) À moins que le Tribunal d'appel en décide autrement ou que la Commission lui présente une demande pour obtenir un exposé des faits en vertu du paragraphe 23(1) et qu'elle introduit un appel en vertu du paragraphe 23(4) dans les trente jours de la réception de l'exposé des faits, sa décision est exécutée par la Commission dans les trente jours après qu'elle a été rendue.

21(12.2) Si le Tribunal d'appel détermine qu'une politique que la Commission a approuvée s'avère incompatible avec la présente loi, la *Loi sur les accidents du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* ou la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, sa décision lie la Commission relativement à toute affaire dont elle est saisie.

Ces modifications législatives sont devenues litigieuses et ont fait l'objet de présentations au groupe de travail.

Décisions judiciaires

Avant l'adoption du projet de loi 73, des travailleurs blessés s'étaient plaints de l'inefficacité des procédures d'appel de Travail sécuritaire NB. La Cour d'appel de la province a recommandé que des modifications soient apportées aux procédures d'appel en 2012 :

« [16] [...] Ce n'est qu'une affaire parmi une série d'affaires instruites devant notre Cour récemment, dans laquelle la CSSIAT est nommée comme partie, et les inquiétudes que j'ai relativement à la position de la Commission dans cette affaire ne datent pas d'hier. **Je vais toutefois profiter de l'occasion pour exprimer mes frustrations par rapport à cette situation en espérant que cela pourra mener à un changement d'optique ou une modification des dispositions législatives en vigueur.** »

« [21] [...] Ce qui est étonnant dans l'appel *Douthwright*, c'est que la Commission a fait valoir que la décision du Tribunal d'appel était erronée, que cette décision devrait être annulée et que la Cour devrait accepter la thèse de l'appelante et accueillir l'appel. Compte tenu du libellé clair du par. 21(11) de la *Loi*, **la Commission, en réalité, se trouvait à dire que sa propre décision était erronée, et que cette dernière devait être infirmée et annulée.** »

« [22] La raison pour laquelle la Cour ne devrait pas permettre des stratégies telle celle qui a été utilisée dans l'arrêt *Douthwright* n'est guère compliquée : **la Commission ne devrait pas être autorisée à se servir d'un appel devant notre Cour pour faire valoir la cause qu'elle a "perdue" devant son propre Tribunal d'appel.** »

« [24] En toute déférence, **peut-être le temps est-il venu pour le législateur d'examiner les incidences du par. 21(11).** Subsidiairement ou dans l'entre-temps, je suis d'avis que la Commission devrait présenter une position claire et constante lorsqu'elle se présente devant notre Cour : la décision du Tribunal d'appel était correcte et devrait être confirmée. »

(Note : caractères gras ajoutés dans la citation ci-dessus) (Source : Cour d'appel du N.-B. *Sanford c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2012 NBCA 86)

Ces commentaires judiciaires ont incité les gouvernements à entreprendre des révisions législatives. Une étude axée sur la consultation a été menée sur les procédures d'appel de Travail sécuritaire NB. Le processus de révision s'est soldé par la présentation du rapport du consultant en octobre 2013. Le projet de loi 73 a été le résultat. En 2015, le TAAT a été mis en place et a commencé ses activités.

Impact

Selon les données probantes, ni Travail sécuritaire NB, ni les actuelles, ni les autres intervenants n'avaient tenu compte des répercussions financières de la nouvelle compétence élargie du TAAT. De plus, Travail sécuritaire NB n'avait pas examiné en détail ses politiques pour s'assurer qu'elles respectent la nouvelle loi. Une fois que des procédures ont commencé à être

entendues par le TAAT, les travailleurs blessés étaient représentés par des défenseurs des employés, tandis que les employeurs choisissaient souvent de ne pas comparaître. Même si Travail sécuritaire NB avait qualité pour agir devant le TAAT aux termes du paragraphe 21(8.1), Travail sécuritaire NB n'avait pas tiré parti de cette disposition dans la plupart des cas.

En peu de temps, le TAAT a modifié les politiques de Travail sécuritaire NB en changeant la définition de travailleur, en appliquant une période d'attente de trois jours, des remboursements et des trop-payés, des allocations pour soins et des conditions personnelles non indemnisables, entre autres choses. Même si les décisions du TAAT étaient correctes au regard de sa compétence, elles ont eu d'importantes répercussions financières sur la caisse des accidents de Travail sécuritaire NB.

Les résultats furent importants. Le taux de cotisation moyen facturé aux employeurs a augmenté pour passer de 1,11 \$ en 2016 à 1,70 \$ en 2018. Le groupe de travail a reçu une analyse actuarielle qui indiquait que depuis 2015, les décisions du TAAT se sont traduites par des coûts annuels en prestations de 100 millions de dollars. Ces coûts sont reportés dans le futur et peuvent également se traduire par des déficits actuariels.

Les employeurs du Nouveau-Brunswick ont fait valoir que les chiffres mentionnés ci-dessus nuisaient à la stabilité de la caisse des accidents de Travail sécuritaire NB. Les employeurs étaient d'avis que si rien n'était fait, la caisse des accidents ne pourrait plus soutenir d'autres décisions du TAAT.

Les actuaires ont indiqué que la stabilité financière de la caisse des accidents de Travail sécuritaire NB était compromise.

Les groupes professionnels et syndicaux ainsi que les travailleurs blessés sont en faveur du nouveau processus d'appel du TAAT. Ils ont fait remarquer que dans les années 1990, les travailleurs ont renoncé à des prestations afin d'aider à soutenir la caisse des accidents durant une crise. Ces prestations n'ont pas été restituées aux travailleurs, même après que le fonds eut été rééquilibré.

Le groupe de travail a examiné attentivement les observations des employeurs, des employés et des travailleurs blessés, de Travail sécuritaire NB et des actuaires, ainsi que les lois pertinentes et les régimes provinciaux comparables. Le groupe de travail a conclu que si la compétence accordée par la loi au TAAT n'était pas modifiée, la viabilité de la caisse des accidents de Travail sécuritaire NB pourrait être davantage compromise. En bout de ligne, ce serait néfaste pour les employeurs, les employés et les travailleurs blessés. La vaste compétence accordée par la loi au TAAT met en péril l'intégrité financière de la caisse des accidents. Cette situation ne peut perdurer.

Un retour aux principes de base, comme les principes de Meredith, devrait rétablir l'intégrité de la caisse des accidents. Le rapport Meredith original de 1913 indique ce qui suit :

[Traduction] « Je suis d'avis qu'il est essentiel, dans la mesure du possible, qu'un travailleur blessé et les personnes à sa charge aient la certitude qu'ils recevront l'indemnisation à laquelle ils ont droit, et il est aussi important que le petit employeur ne soit pas ruiné parce qu'il doit payer une indemnisation [...] ». » (Source : Bibliothèque de l'Assemblée législative de l'Ontario)

Bref, les intérêts des différents intervenants, y compris ceux des travailleurs blessés, doivent être équilibrés. Le groupe de travail est d'avis que le TAAT doit demeurer une entité indépendante de Travail sécuritaire NB. Un travailleur blessé devrait toujours avoir un droit d'appel fondé sur les règles de la justice naturelle.

Le groupe de travail note qu'il y a urgence d'agir dans ce cas-ci. Les recommandations suivantes devraient être envisagées rapidement.

Recommandations

Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT)

4. Abrogation de certains articles de la *Loi* : 21(8.1), 21(8.2), 21(9) et 21(12.2).
5.
 - a. Un projet de loi devra être adopté pour préciser que le Tribunal d'appel doit trancher un appel en se fondant sur les dispositions de la *Loi*, les règlements connexes, les politiques de Travail sécuritaire NB et les faits établis selon les éléments de preuve présentés dans le cadre des procédures. De plus, Travail sécuritaire NB devra certifier au Tribunal d'appel le compte rendu des procédures.
 - b. Aucun nouvel élément de preuve ne sera présenté au Tribunal d'appel avant que cet élément de preuve ait d'abord été examiné par un agent de Travail sécuritaire NB et versé au dossier.
 - c. Si un appelant tente de présenter de nouveaux éléments de preuve au cours de l'appel, le Tribunal d'appel devra ajourner l'audience jusqu'à ce que ces nouveaux éléments de preuve soient d'abord examinés par un agent de Travail sécuritaire et versés au dossier. À la suite de cette procédure, le niveau de priorité de la cause de l'appelant sera déterminé.
 - d. Le Tribunal d'appel ne rendra pas d'ordonnance ou de décision de nature générale qui se répercute sur les politiques de Travail sécuritaire NB. Chaque appel devra être tranché selon son propre bien-fondé. La décision du Tribunal d'appel portera sur la cause de l'appelant seulement.
 - e. Le Tribunal d'appel n'aura pas compétence pour modifier, changer, renverser ou amender une politique établie par Travail sécuritaire NB. Cependant, le Tribunal d'appel pourra attirer l'attention de Travail sécuritaire NB sur des politiques qui, selon le Tribunal, devraient être modifiées.
 - f. Le Tribunal d'appel devrait avoir la possibilité de reporter un appel et de soumettre une question de politique ou une question législative à Travail sécuritaire NB. Quand un appel sera reporté, le TAAT aura le pouvoir d'accorder une allocation provisoire à l'appelant, si les circonstances le justifient.
 - g. Sous réserve de ce qui précède, il faudra adopter un projet de loi qui permettra au Tribunal d'appel de confirmer, de changer ou de renverser la décision d'un agent d'audience de Travail sécuritaire NB.
 - h. Un projet de loi devra être adopté pour clarifier le pouvoir de Travail sécuritaire NB de soumettre des affaires à la Cour d'appel.

C. Hygiène et sécurité au travail

Sécurité en milieu de travail

Une présentation convaincante a été donnée au groupe de travail par Leica Gahan, une agente de santé et sécurité qui travaille pour une entreprise d'excavation. Leica est également la mère d'un jeune homme de 21 ans qui est décédé au travail en Alberta. Elle parle en mettant à profit ses connaissances comme experte de son domaine, mais aussi en tant que personne qui vit avec les séquelles d'un décès en milieu de travail qui aurait pu être évité.

De plus, Leica est membre du comité consultatif des travailleurs blessés de Travail sécuritaire NB. Les membres de ce groupe ont contribué de façon importante au présent rapport. Nous sommes reconnaissants à tous les travailleurs blessés qui sont venus parler au groupe de travail. Nous avons beaucoup de travail à faire.

La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* prévoit ce qui suit :

Paragraphe 44(1) : « Tout propriétaire ou employeur doit tenir affichés à un ou plusieurs endroits bien en vue du lieu de travail où ils sont le plus susceptible d'attirer l'attention des salariés

- a) une copie de la présente loi et des règlements; et

b) en plus des avis et des rapports dont la présente loi ou les règlements exigent l’affichage, tout autre avis qu’un agent juge utile pour permettre aux salariés de connaître leurs droits, responsabilités et obligations en vertu de la présente loi et des règlements. »

Mme Gahan a fait valoir la nécessité d’apporter des modifications à la *Loi*.

[Traduction] « Je suggérerais qu’une trousse d’information contenant toute l’information nécessaire soit envoyée à une entreprise quand elle s’inscrit auprès de Travail sécuritaire NB. Cette trousse complète devrait inclure une copie de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et des règlements connexes pour que l’entreprise puisse constater la complexité du document et comprendre ses responsabilités. »

Le groupe de travail a examiné les articles pertinents de la loi et tenu compte des pratiques actuelles de Travail sécuritaire NB. Le groupe de travail accepte la recommandation de Mme Gahan.

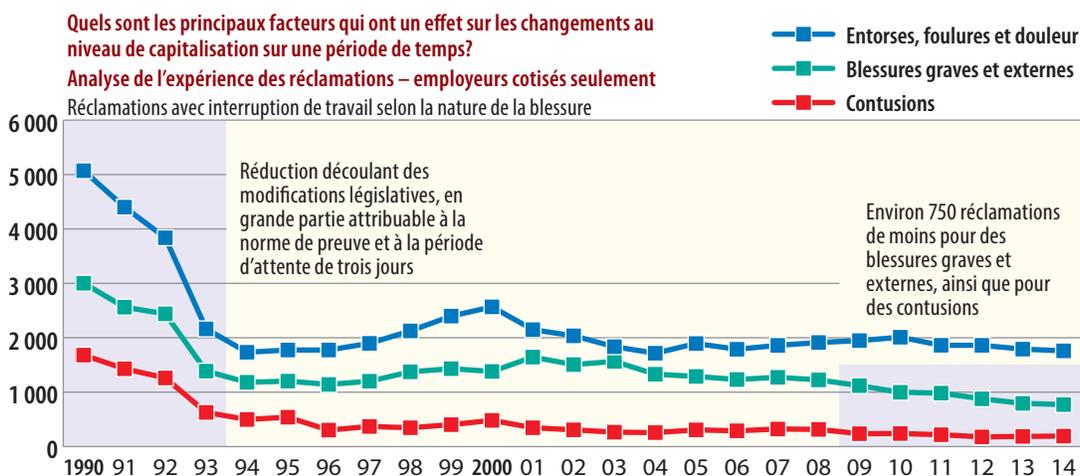
Comités mixtes d’hygiène et de sécurité

Un certain nombre de personnes et de groupes qui ont comparu devant le groupe de travail ont indiqué qu’il y avait une importante préoccupation au sujet de l’efficacité d’un grand nombre de comités mixtes d’hygiène et de sécurité (CMHS). La *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* exige que chaque employeur qui a 20 employés ou plus établisse un comité mixte d’hygiène et de sécurité. Le comité doit comprendre un nombre égal de représentants de l’employeur et de représentants des employés, choisis par leur groupe respectif. Le comité doit tenir des procès-verbaux de ses réunions et en déposer une copie auprès de Travail sécuritaire NB.

De plus, le groupe de travail a entendu bon nombre de présentateurs qui étaient d’avis que les CMHS étaient inefficaces et que leurs membres étaient peu représentatifs des groupes des employeurs et des employés ou n’avaient pas reçu suffisamment de formation pour s’acquitter de leurs fonctions. Une préoccupation a été exprimée au sujet du fait que Travail sécuritaire NB ne surveille pas adéquatement les problèmes soulevés dans les procès-verbaux déposés par les comités.

Secteur privé / Secteur public

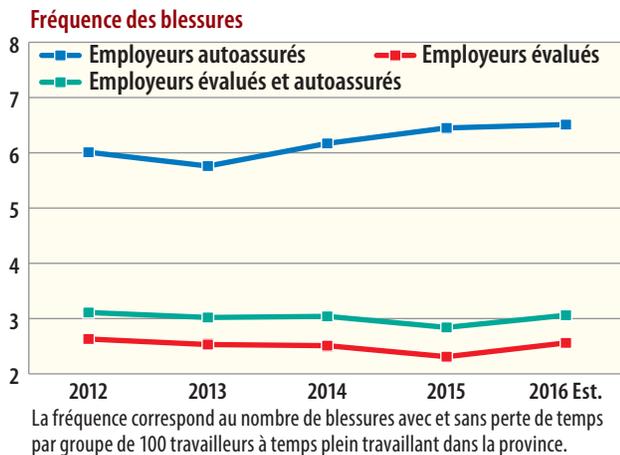
Les données fournies par Travail sécuritaire NB indiquent une baisse régulière des décès et des blessures en milieu de travail dans le secteur privé au cours des dernières années.



(Source : Travail sécuritaire NB Présentation aux intervenants – Juin 2017)

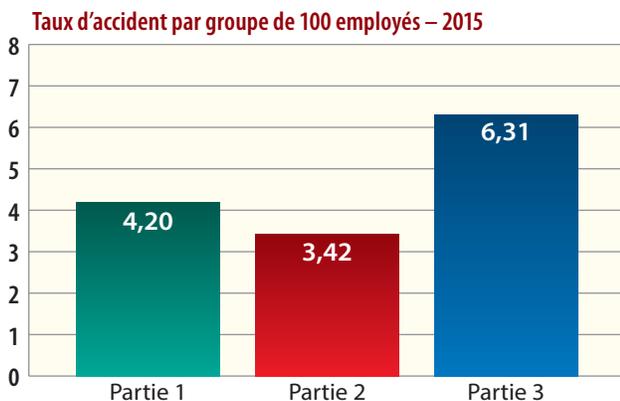
Certains employeurs du secteur privé méritent des félicitations pour leurs efforts déployés pour créer des milieux de travail plus sûrs et plus sains. En comparaison, le secteur public provincial (qui comprend la vaste majorité des employeurs

autoassurés) affiche un bilan lamentable en matière de sécurité en milieu de travail. Les données suivantes soulignent le travail qui doit être fait dans le secteur public.



(Source : Travail sécuritaire NB dans le cadre de la présentation de la Chambre de commerce du Nouveau-Brunswick au groupe de travail. Seules les entités gouvernementales fédérales et provinciales sont autoassurées.)

D'autres statistiques fournies par le gouvernement provincial démontrent l'existence de problèmes particuliers dans le secteur des soins de santé (Partie III du gouvernement). On note également un taux d'accidents plus élevé que la moyenne dans le secteur de l'éducation et chez les employés des ministères.



(Source : présentation du Conseil du Trésor au groupe de travail)

Une intervention est requise dans le secteur public afin d'harmoniser toutes les pratiques en vigueur dans le secteur public avec celles du secteur privé. Le groupe de travail souligne également qu'en général, il n'y a aucun programme de « réintégration du travail » dans le secteur public.

Le secteur public ne peut plus ignorer le triste bilan en matière de sécurité en milieu de travail. Ce secteur doit adopter les mêmes pratiques en matière de sécurité que celles du secteur privé. On pourrait importer dans le secteur public les pratiques exemplaires en matière de sécurité des métiers de la construction et des pompiers professionnels. Concrètement, une planification quotidienne sur la sécurité avant chaque quart de travail est requise. On recommande la participation de ceux qui possèdent une expertise des pratiques exemplaires en matière de sécurité dans les métiers de la construction, chez les pompiers professionnels, dans les compagnies forestières, les usines de fabrication et chez Énergie NB. Travail sécuritaire NB peut coordonner ces mesures dans l'ensemble du secteur public.

Il y a quelques années, les métiers de la construction ont mis l'accent sur la nécessité d'améliorer leurs pratiques et leur culture en matière de sécurité. La solution mise de l'avant consistait à organiser des « réunions boîte à outils » ou des « réunions d'équipe informelles ». Tous les travailleurs d'un chantier particulier doivent avoir une brève rencontre chaque matin pour discuter du travail prévu pour la journée, des risques associés et des mesures d'atténuation ou d'intervention. Les pompiers professionnels du Nouveau-Brunswick utilisent une approche semblable avec un agent formé qui procède à une évaluation de la situation à l'arrivée des pompiers qui répondent à une urgence – un plan de sécurité est élaboré dans les minutes qui suivent. De plus, il y a une évaluation de la sécurité après chaque événement.

[Traduction] « Une **réunion d'information en santé et sécurité** est une réunion informelle sur la sécurité qui met l'accent sur des aspects de la sécurité liés à un travail en particulier, comme les risques et les pratiques de travail sécuritaires. Les réunions sont habituellement de courte durée et ont lieu en règle générale sur le chantier avant le début d'un quart de travail. C'est une des méthodes les plus efficaces pour rafraîchir les connaissances de travailleurs, aborder des vérifications de sécurité de dernière minute et échanger de l'information avec des travailleurs expérimentés. Les **réunions d'information en santé et sécurité** servent également à faciliter les discussions sur la santé et la sécurité sur le chantier et à promouvoir la culture de sécurité de votre organisation. On parle parfois de réunion d'équipe ou de breffage sur la sécurité pour désigner les réunions d'information en santé et sécurité. » Source : BC Construction Safety Alliance

Répartition des coûts

Le groupe de travail a entendu plusieurs présentateurs affirmer que les autoassurés ne cotisaient pas au prorata pour couvrir les coûts engagés par Travail sécuritaire NB pour faire respecter la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* dans leurs milieux de travail. On a fait valoir que les employeurs assurés devaient assumer ces coûts, ce qui se traduisait par des taux de cotisation plus élevés pour ces employeurs.

Recommandations :

Hygiène et sécurité au travail (HST)

6. Que l'article 44 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* soit ainsi modifié :
 - a. Que Travail sécuritaire NB envoie aux employeurs une copie de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de ses règlements
 - b. Que les peines pour des infractions à la *Loi* soient rendues publiques.
7. Travail sécuritaire NB devrait veiller à ce que les comités mixtes d'hygiène et de sécurité (CMHS) soient efficaces et représentatifs des groupes d'employeur et d'employés, et que leurs membres soient suffisamment formés pour accomplir leurs tâches.
8. Travail sécuritaire NB devrait affecter des ressources pour assurer l'examen et le suivi des questions inscrites dans les comptes rendus des CMHS.
9. Il est obligatoire que la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements soit conçue de manière :
 - a. À exiger que les employeurs du secteur public (autoassurés) adoptent des réunions de style boîte à outils au début de chaque quart de travail en vue d'élaborer un plan de sécurité pour la journée de travail.
 - b. À exiger que le secteur public responsabilise davantage les chefs et gestionnaires des ministères pour assurer la conformité des pratiques en matière d'hygiène et de sécurité au travail.
10. Travail sécuritaire NB devrait examiner les coûts de la mise en application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* dans les lieux de travail des employeurs autoassurés et ceux-ci devraient payer annuellement à Travail sécuritaire NB une juste part de ces coûts.

D. Réintégration du travail

Intérêt supérieur du travailleur blessé

Le groupe de travail a été informé des difficultés liées à une « réintégration du travail » anticipée après une blessure. Dans la plupart des cas, les présentateurs ont dressé un portrait positif des travailleurs qui souhaitent demeurer attachés à leur emploi. Les employeurs étaient disposés à proposer des mesures d'adaptation aux travailleurs blessés et mentionnent la valeur des régimes de reprise du travail anticipé.

Il y a toutefois des obstacles. Les travailleurs ne sont pas toujours conscients de leurs droits et de leurs obligations. Les employeurs ne comprennent pas parfaitement leurs responsabilités. Et les professionnels de la santé hésitent à hâter la reprise du travail des patients blessés. Ainsi, les travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick ne retournent pas au travail au moment opportun.

Recherche

Il n'y a pas suffisamment de recherche universitaire sur les travailleurs blessés. L'*Institute on Worker Health* a toutefois interviewé 97 fournisseurs de soins de santé en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador. Des conclusions ont été formulées, et une grande partie de celles-ci se font l'écho des commentaires soumis au groupe de travail pendant la phase de consultation.

[Traduction] « ... la plupart des fournisseurs de soins de santé n'ont pas rencontré de difficultés importantes avec le régime d'indemnisation des travailleurs ou avec le processus de reprise du travail lorsqu'ils traitaient des patients qui avaient des blessures physiques graves et visibles qui étaient justifiées par une preuve claire et «objective». »

Nous avons constaté que les fournisseurs de soins de santé éprouvaient des difficultés lorsqu'ils rencontraient des patients ayant des blessures multiples, des maladies à apparition progressive ou complexes, de la douleur chronique ou des problèmes de santé mentale.

Dans de telles circonstances, de nombreux fournisseurs de soins de santé jugeaient que le régime d'indemnisation des travailleurs était opaque et compliqué, avec peu de précisions quant à leur rôle. Lorsque les fournisseurs de soins de santé traitaient des blessures qui étaient complexes, leurs points de vue et ceux des gestionnaires de cas étaient parfois divergents en ce qui avait trait au moment opportun et à la pertinence de la reprise du travail.

Les formulaires et les lignes directrices sur le rétablissement ont été jugés peu adaptés à ces situations, et les problèmes de communication entre les gestionnaires de cas et les fournisseurs de soins de santé rendaient difficile la transmission d'informations importantes nécessaires à la prise de décisions et à la planification efficace de la reprise du travail.

Faute de communication régulière et efficace, on avait recours à des consultants médicaux internes pour aider les gestionnaires de cas dans la prise de décisions médicales. Pour les fournisseurs de soins de santé traitants, cependant, cette pratique a contribué à accentuer leur sentiment d'aliénation face au régime d'indemnisation des travailleurs. »

(Source : The Role of Health-Care Providers in the Workers' Compensation System and Return-To-Work Process. Institute for Work & Health. Toronto.)

Cette recherche souligne l'importance d'élaborer un plan faisant appel à toutes les parties qui font la promotion de la reprise du travail en temps opportun des travailleurs blessés.

Renseignements médicaux

Les médecins doivent s'investir pour permettre à leurs patients ayant subi une blessure au travail de retourner au travail le plus tôt possible. Les formulaires actuellement exigés par Travail sécuritaire NB pour enclencher le processus de demande d'indemnisation exigent uniquement le nom et l'adresse du premier médecin consulté. Très peu de renseignements médicaux sont fournis et il n'y a aucun plan de reprise du travail inclus. Ce système ne fonctionne pas.

Le groupe de travail a examiné les pratiques dans d'autres instances. L'approche préconisée par l'Ontario est pratique. Les formulaires adoptés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario sont clairs, faciles à lire et permettent un échange d'informations entre le travailleur blessé et l'employeur. Les formulaires exigent un plan de reprise du travail, et il y a un tableau des capacités fonctionnelles qui doit être rempli par un médecin à la demande du travailleur ou de l'employeur. Travail sécuritaire NB, les intervenants et les travailleurs blessés seraient bien servis si on imitait les pratiques en vigueur en Ontario.

Protection de la vie privée

Le groupe de travail reconnaît que les dossiers médicaux privés doivent rester sous le contrôle des médecins et de leurs patients. Néanmoins, il existe des moyens de garantir la protection de la vie privée tout en permettant au régime de Travail sécuritaire NB de fonctionner comme prévu. L'Ontario a une loi en vigueur qui autorise les médecins à fournir les renseignements pertinents.

Le paragraphe 37(3) de la loi ontarienne prévoit ce qui suit :

Rapport concernant l'habileté fonctionnelle

(3) À la demande du travailleur blessé ou de l'employeur, le professionnel de la santé qui traite le travailleur donne à la Commission, au travailleur et à l'employeur les renseignements prescrits concernant l'habileté fonctionnelle du travailleur.
Les renseignements exigés sont fournis sur le formulaire prescrit.

(Remarque : c'est nous qui soulignons)

Dans leur proposition au groupe de travail, la Société médicale du Nouveau-Brunswick (SMNB) a indiqué qu'elle souhaitait participer à l'étude d'un groupe de référence qui permettrait d'améliorer le régime d'indemnisation des travailleurs [traduction] :

« Tel que discuté avec le groupe de travail, la SMNB souhaite également discuter de la simplification et de la clarification des exigences liées aux renseignements fournis par les médecins du N.-B. pour faciliter la reprise du travail des travailleurs blessés. Nous voudrions aussi que le groupe de travail envisage de créer un comité consultatif de médecins qui serait chargé de fournir des conseils et des recommandations à Travail sécuritaire NB sur la marche à suivre pour mobiliser la communauté des médecins et communiquer et collaborer avec elle sur les questions liées à l'indemnisation des travailleurs ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail. »

Le groupe de travail convient qu'il est nécessaire de procéder à des changements systémiques pour que les travailleurs blessés puissent retourner rapidement au travail. Ces changements ne peuvent avoir lieu qu'avec la collaboration des médecins du Nouveau-Brunswick.

Nouveaux enjeux

Le groupe de travail a pris connaissance de nouveaux enjeux médicaux, dont certains problèmes liés à la santé mentale, aux ordonnances d'opioïdes et au cannabis. Il a reconnu que la dépendance aux opioïdes était une source de préoccupation. Le

groupe de travail estime que ce problème devrait être traité de manière proactive par Travail sécuritaire NB et faire l'objet de discussions lors d'une conférence sur la sécurité à laquelle participerait la SMNB.

Les cannabinoïdes thérapeutiques et sans ordonnance soulèvent moins d'inquiétudes. Les employeurs ont signalé qu'ils surveillaient l'utilisation des drogues dans le cadre de leurs pratiques habituelles de santé et de sécurité au travail. Comme le cannabis devrait être légalisé dans le courant de l'année, Travail sécuritaire NB devrait continuer de surveiller ses effets sur la santé et à la sécurité au travail.

Recommandations

Réintégration du travail

11. Travail sécuritaire NB devrait jouer un rôle proactif afin de promouvoir les plans de reprise du travail et les mesures d'accommodement pour les travailleurs blessés.
12. Les formulaires médicaux relatifs aux capacités fonctionnelles qui sont utilisés dans le but de faire état et d'échanger des renseignements devraient être pratiques, pertinents et semblables à ceux utilisés en Ontario.
13. Les médecins devraient mener une évaluation des capacités fonctionnelles, ce qui faciliterait la préparation d'un plan de reprise du travail. Comme en Ontario, l'exigence pour les médecins de remplir les formulaires de Travail sécuritaire NB ne devrait pas être discrétionnaire et se conformer à la protection de la vie privée.
14. En collaboration avec la SMNB, Travail sécuritaire NB devrait adopter des pratiques concernant la dépendance aux opioïdes pour aider les travailleurs blessés.
15. Travail sécuritaire NB devrait poursuivre ses efforts concernant les problèmes de santé mentale liés au travail dont souffrent les travailleurs blessés, tout en mettant l'accent sur leurs capacités fonctionnelles et en respectant leur vie privée.

E. Rééducation

Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay

Le Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay (CRP/ Grand Bay) est conçu pour appuyer les efforts de rééducation dans les cas les plus complexes. Grand Bay n'a aucun équivalent à l'échelle provinciale. Il a ouvert ses portes en 1977, remplaçant ainsi le Centre de rééducation professionnelle original de Ridgewood à Saint John. Dans les années qui ont suivi, tandis que Grand Bay continuait d'être exploité, d'autres provinces ont adopté les services communautaires. Grand Bay demeure un cas particulier. Cela ne veut cependant pas dire que ses résultats en rééducation sont mauvais. Ses statistiques montrent le contraire :

Profil du Centre de rééducation professionnelle (CRP)

- 531 clients ont été renvoyés chez eux en 2017.
- Les clients le fréquentent en moyenne 584 jours après s'être blessés.
- Il existe 39 types de traitements spécialisés.
- 100 % des clients du CRP n'avaient pas réussi à suivre un traitement local.
- 83 % d'entre eux sont retournés ou étaient en mesure de retourner au travail après avoir suivi un traitement efficace au CRP.
- Le CRP comprend 66 employés, avec un ratio de deux employés pour trois clients.
- Budget 2018 : 6 920 917 \$
- Coût par client : 10 725 \$
- Établissement de soins ambulatoires de 40 000 pi²

Examens financiers

Le Bureau du contrôleur de la province a mené un examen de Grand Bay en 2017. Le contrôleur a constaté que le coût d'exploitation du centre était plus élevé que celui d'autres options mises en place en dehors de la province.

La vérificatrice générale a également été chargée d'examiner les activités de Travail sécuritaire NB, lesquelles peuvent inclure Grand Bay.

Le groupe de travail s'en remettra aux travaux menés par le contrôleur et la vérificatrice générale pour établir s'il est avantageux d'exploiter le Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay avec les fonds prévus.

Autres enjeux

Il existe un thème récurrent parmi les travailleurs blessés qui ont utilisé les services du CRP de Grand Bay. Ces travailleurs blessés ont rencontré des obstacles linguistiques, n'ont pas bénéficié de lieux d'hébergement adéquats et ont subi des facteurs de stress sociaux liés à l'éloignement de leur famille et de leur communauté.

Grand Bay doit donc faire l'objet d'une surveillance permanente. Il pourrait être préférable de recourir à des services de proximité dans les régions. Ce qui est certain, c'est que les services de rééducation doivent être réorganisés au profit des travailleurs blessés qui reçoivent ces services.

Recommandations

Rééducation

16. Travail sécuritaire NB devrait mener chaque année un examen du Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay pour comparer les options de prestation de services avec les résultats obtenus ailleurs, et rendre publiques ces comparaisons.

F. Prestations

Prestations

Les travailleurs blessés reçoivent actuellement diverses prestations. La prestation la plus importante est le revenu de remplacement d'un montant net pouvant atteindre 85 % (non imposable) du revenu avant accident. Certains participants ont fait des suggestions pour augmenter le revenu de remplacement. Compte tenu des circonstances, le groupe de travail a décidé de ne pas envisager une telle augmentation pour le moment.

Travail sécuritaire NB joue un rôle important dans les programmes de rétablissement et de rééducation. En plus de l'aide médicale et thérapeutique, certains travailleurs blessés ont besoin d'autres prestations. Ces prestations, outre le revenu de remplacement prescrit, facilitent la participation aux programmes de rééducation.

Des services normalisés sont fournis aux travailleurs blessés. Certains clients ont toutefois une situation unique. Le personnel de première ligne doit chaque jour s'acquitter de la tâche impossible de faire la part entre ce qui est « nécessaire » et ce qui est « désiré ». La viabilité du régime dépend d'un personnel expérimenté et d'une bonne gestion.

Les décisions du TAAT minent parfois les décisions du personnel de première ligne, ce qui complique les choses. Des inquiétudes sont apparues à la suite de certaines grosses prestations imposées au régime par le TAAT et qui ont entraîné des pressions financières systémiques. Les recommandations du groupe de travail sur les changements à apporter aux dispositions législatives relatives au TAAT permettront de rétablir la confiance dans les décisions prises par le personnel de

première ligne en s'appuyant sur les politiques. Ces changements permettraient également de contrôler les dépenses sans compromettre l'équité du processus.

Recouvrement des trop-payés

Le TAAT a notamment été créé pour examiner les politiques de Travail sécuritaire NB en ce qui a trait au recouvrement des trop-payés. Les principes de Meredith suggèrent que les travailleurs qui réclament des indemnités d'accident du travail ne doivent pas conserver les revenus supplémentaires qu'ils perçoivent en participant à d'autres programmes de remplacement du revenu. Il est important de veiller à ce que le régime puisse fournir des prestations équitables au travailleur blessé tout en restant juste vis-à-vis des employeurs qui cotisent au régime.

Beaucoup de travailleurs blessés qui bénéficiaient du Régime de pensions du Canada (RPC) ou qui recevaient d'autres prestations ont eu gain de cause dans les appels qu'ils ont interjetés de la décision de Travail sécuritaire NB de réduire leurs prestations. Conformément aux décisions de la Cour d'appel, le TAAT a statué que le recouvrement des autres revenus de pension était ultra vires. Travail sécuritaire NB a invalidé la politique générale sur les trop-payés.

L'annulation de cette politique a imposé des contraintes financières à la caisse des accidents en interdisant le recouvrement des trop-payés, qui était jusqu'alors autorisé en vertu de la politique générale. Cette décision du TAAT devrait faire l'objet de modifications dans l'avenir.

Il prône une modification des dispositions législatives afin que :

- les travailleurs blessés reçoivent un revenu de remplacement juste et raisonnable;
- les autres sources de revenus soient réparties en fonction des circonstances liées à la blessure;
- des mesures incitatives soient en place pour encourager les travailleurs blessés à demander des prestations fédérales ou des prestations d'assurance, le cas échéant;
- des consignes claires soient données afin que le personnel de Travail sécuritaire NB applique des règles justes;
- les principes de Meredith soient appliqués.

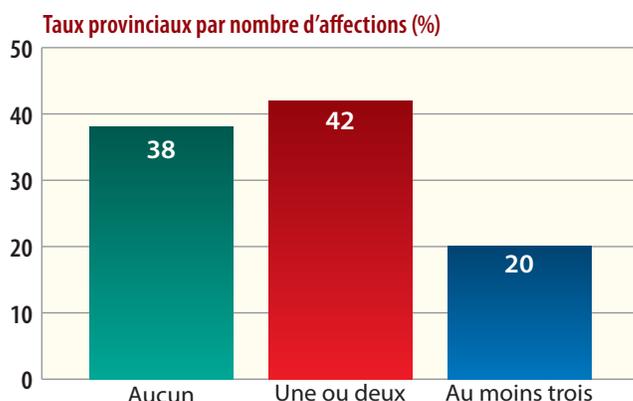
Conditions préexistantes

Le groupe de travail a reçu des propositions sur les systèmes et les services en place pour faciliter la rééducation des travailleurs après une blessure. La plupart des travailleurs blessés ont reçu des services de Travail sécuritaire NB, ont guéri et ont pu retourner au travail. C'était particulièrement le cas pour les blessures simples, comme les fractures, les entorses au poignet et les blessures similaires. Pendant leur rétablissement, les travailleurs blessés ont souvent bénéficié de services locaux, dont ceux de physiothérapeutes et d'autres professionnels.

Certains travailleurs blessés souffrent de conditions préexistantes. Dans ce cas, le système de rééducation de Travail sécuritaire NB est mis au défi.

Les clients de Travail sécuritaire NB ne sont pas différents de la population générale. Les habitants du Nouveau-Brunswick ont le taux de diabète et d'obésité le plus élevé du pays. Les résultats de la province sont généralement médiocres en ce qui a trait aux indicateurs de santé. Les efforts de Travail sécuritaire NB en matière de rééducation se compliquent lorsque ces facteurs entrent en jeu.

« Les problèmes de santé chroniques sont fréquents : 62 % des Néo-Brunswickois en ont au moins un, et 20 % en ont trois ou plus. D'après un rapport du Conseil canadien de la santé publié en 2014, le Nouveau-Brunswick est la province qui compte le taux le plus élevé de problèmes de santé chroniques au pays. De plus, l'édition de 2014 du Sondage sur la santé primaire mené par le Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick (CSNB) montre qu'un grand nombre de citoyens du Nouveau-Brunswick sont aux prises avec plusieurs problèmes de santé chroniques (multimorbidité); en effet, 20 % de sa population est touchée par trois problèmes chroniques ou plus.



(Source : Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick. « Le coût des problèmes de santé chroniques au Nouveau-Brunswick ». C'est nous qui soulignons)

Travail sécuritaire NB doit donc traiter la question des conditions préexistantes. Les dispositions législatives actuelles sur les conditions préexistantes prévoient ce qui suit :

Conditions préexistantes

7(5) Lorsqu'une lésion corporelle par accident aggrave une maladie ou une condition préexistante, l'indemnité est accordée sans tenir compte de la maladie ou de la condition préexistante si celle-ci n'avait entraîné aucune incapacité affectant le travailleur dans son emploi avant l'accident et l'indemnité est accordée seulement dans la mesure où la lésion corporelle par accident a aggravé la maladie ou la condition préexistante, si celle-ci avait causé une incapacité affectant le travailleur dans son emploi avant l'accident.

Toutefois, ce qui constitue une condition préexistante n'est pas clair, et les interprétations des différentes parties (Travail sécuritaire, TAAT et tribunaux) ne sont pas uniformes. L'ambiguïté qui en découle impose des contraintes financières en ce qui a trait aux ressources de Travail sécuritaire NB. Il est nécessaire de clarifier ces mesures législatives.

Conditions personnelles causées par l'accident

Certains travailleurs en rééducation ne peuvent pas se rétablir complètement à cause de leur état de santé antérieur ou de nouveaux problèmes de santé. Dans quelle mesure le régime d'indemnisation des travailleurs doit-il prendre en charge ces problèmes de santé? Les décisions récentes du TAAT ont en effet annulé les politiques actuelles de Travail sécuritaire NB au sujet des conditions préexistantes et des conditions causées par un accident.

Décision no 20157681 du TAAT

[Traduction] « Bien que les décisions du Tribunal d'appel ne soient pas exécutoires pour ce groupe, les décisions de la Cour d'appel dans les affaires *Nadeau* et *Kelley* sont déterminantes et établissent un précédent. D'après cette jurisprudence

sans équivoque, **la Commission n'est clairement pas autorisée à suspendre les indemnités du requérant en s'appuyant sur la politique interne.**

Dès qu'une demande est reconnue indemnisable, le requérant a le droit de recevoir des indemnités, à moins qu'il ne soit légalement inadmissible. » L'article 41 de la Loi sur les accidents du travail **cite les cas limités où la Commission a le pouvoir de suspendre les prestations du requérant en s'appuyant sur l'absence d'une « affection personnelle, causée par un accident et non indemnisable.** » (Remarque : le souligné est de nous)

Régies par ce qui précède, les décisions du TAAT soulignent l'étendue des obligations de Travail sécuritaire NB en ce qui a trait aux conditions préexistantes et aux conditions causées par un accident. Les dispositions législatives qui régissent ces types de situations doivent tenir compte du fait que la caisse des accidents ne peut pas assumer la totalité de ces coûts.

La majorité des cas sont simples. Un travailleur se blesse, un diagnostic est établi, et des services de rééducation sont offerts. L'important devrait être de faire en sorte que le travailleur retourne au travail le plus rapidement possible, dans la mesure du raisonnable. Lorsqu'un client ne peut pas achever ce processus en raison d'une mauvaise santé, de nouvelles blessures ou de facteurs de stress mentaux, les questions suivantes se posent : « Qui doit payer? » et « Quelle entité doit fournir ces services? »

Lorsque des citoyens ont des problèmes de santé liés à un incident au travail, ils ont accès au régime public d'assurance-maladie et au système de soins provincial. Cela comprend les services de soutien en matière de santé mentale. De même, il existe des programmes de remplacement du revenu pour aider les personnes qui n'ont pas d'emploi. Par conséquent, lorsqu'il y a des facteurs préexistants ou causés par un accident, il existe diverses voies de recours pour aider le client.

La caisse des accidents devrait uniquement fournir des revenus de remplacement et des services de rééducation pour les blessures qui sont directement liées à un accident de travail. Les polices d'assurance privées et d'autres services publics répondraient aux besoins qui ne sont pas directement liés à l'accident de travail. Le groupe de travail a reçu des preuves selon lesquelles cela n'était pas le cas en réalité.

Il recommande à Travail sécuritaire NB de créer en priorité un processus et un énoncé équitables pour s'assurer que les travailleurs bénéficient du soutien des entités pertinentes dans le cadre des programmes, y compris de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, du régime public d'assurance-maladie, des régimes d'avantages sociaux des entreprises, de l'assurance de remplacement du revenu et de l'aide sociale. Il y a là un principe directeur. Travail sécuritaire NB n'est pas en soi un élément du filet de protection sociale; il s'agit plutôt d'une assurance financée par les employeurs au profit des travailleurs blessés assurés.

Recommandations

Prestations

17. Les mesures législatives doivent améliorer la compétence exclusive de Travail sécuritaire NB en matière d'établissement et d'application de politiques.
18. Les mesures législatives doivent veiller à ce que les travailleurs blessés obtiennent un revenu de remplacement juste et raisonnable, à la répartition des autres sources de revenus, mais aussi établir des mesures incitatives pour que les travailleurs blessés puissent facilement faire une demande de prestation, une pratique courante dans d'autres instances.
19. La modification des mesures législatives devrait clarifier le pouvoir de Travail sécuritaire NB de déterminer des prestations supplémentaires autres que le revenu de remplacement prescrit.
20. Les mesures législatives devraient clarifier les définitions des conditions préexistantes et des conditions causées par l'accident, ainsi que des prestations applicables.
21. Que Travail sécuritaire NB soit l'autorité définitive concernant le droit à des prestations.

G. Gouvernance

Relation avec le gouvernement provincial

Travail sécuritaire NB (TSNB) est une société de la Couronne qui offre une assurance aux travailleurs blessés. Cette assurance est financée par l'employeur et est administrée par les intervenants de l'employeur et des employés. TSNB est par conséquent une société de la Couronne unique. Les autres sociétés de la Couronne ont une relation plus directe avec le gouvernement.

TSNB reçoit des lettres de mandat du gouvernement et des demandes de temps à autre. Certains intervenants soutiennent que la relation entre le gouvernement et Travail sécuritaire NB doit être clarifiée. Les intervenants de l'employeur en particulier souhaitent s'assurer que Travail sécuritaire NB a l'indépendance nécessaire pour remplir son mandat. L'indépendance de l'administration est l'un des éléments fondamentaux des principes de Meredith.

Sans processus ouvert et transparent, Travail sécuritaire NB continuera d'être vulnérable aux pressions exercées par des groupes spéciaux concernant le droit aux prestations, ce qui pourrait nuire à la caisse des accidents.

La loi actuelle confie à Travail sécuritaire NB la tâche de « conseiller » le ministre sur les développements de politiques et de « proposer » des modifications législatives. Le présent article devrait être amélioré pour assurer l'indépendance de Travail sécuritaire NB.

Composition du conseil d'administration

Un point fréquemment soulevé devant le groupe de travail est le conseil d'administration et la façon dont ses administrateurs sont choisis. Les intervenants soutiennent que les administrateurs devraient être nommés exclusivement par les intervenants reconnus.

Actuellement, la procédure permet à quiconque est intéressé de poser sa candidature à titre d'administrateur sur le site Web des nominations du gouvernement du N.-B. Ces noms sont alors envoyés au conseil lorsqu'un poste doit être pourvu. Par la suite, une liste est envoyée au gouvernement aux fins de nomination. La loi devrait veiller à ce que la représentativité des intervenants soit prise en compte lors du processus de nomination.

La loi du Nouveau-Brunswick exige actuellement ce qui suit :

8(1) Les affaires de la Commission sont administrées par un conseil d'administration composé des personnes suivantes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil

a) un président du conseil d'administration qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, ne représente ni les travailleurs ni les employeurs,

a.1) un vice-président du conseil d'administration qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, ne représente ni les travailleurs ni les employeurs,

b) quatre personnes ou plus **qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, représentent les travailleurs,**

c) quatre personnes ou plus **qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, représentent les employeurs.**

En comparaison, le modèle législatif de la Colombie-Britannique prévoit ce qui suit :

81 (2) The Lieutenant Governor in Council must, for an appointment: (Le lieutenant-gouverneur en conseil doit, pour une nomination :)

a) under subsection (1)(a)(i), select a person from a list of at least 3 persons, each of whom is **nominated by one or more organizations that represent workers or classes of workers** (en vertu du sous-alinéa (1)a)(i), sélectionner une personne à partir d'une liste comprenant au moins 3 personnes, dont chacune est **nommée par une ou plusieurs organisations qui représentent les travailleurs ou les catégories de travailleurs**),

b) under subsection (1)(a)(ii), select a person from a list of at least 3 persons, each of whom is **nominated by one or more organizations that represent employers or classes of employers** (en vertu du sous-alinéa (1)a)(ii), sélectionner une personne à partir d'une liste comprenant au moins 3 personnes, dont chacune est **nommée par une ou plusieurs organisations qui représentent les employeurs ou les catégories d'employeurs**,

Le moment des nominations est un problème. La loi doit être souple pour prolonger les nominations ou pour procéder à des nominations temporaires lorsqu'un poste vacant n'est pas pourvu dans les délais prescrits. Les intervenants devraient également être consultés pour la nomination du président et du vice-président.

Recommandations

Gouvernance

22. Le groupe de travail constate que les révisions de la loi ont souvent été ponctuelles et qu'elles requièrent une refonte. Le groupe de travail recommande une nouvelle ébauche de la loi habilitante de Travail sécuritaire NB. Cette ébauche doit être terminée au plus tard en 2019. Par la suite, des révisions législatives seront imposées tous les cinq ans.
23. Travail sécuritaire NB est vulnérable aux pressions exercées par les groupes d'intérêts spéciaux et à l'ingérence politique. Les modifications aux prestations devraient être déterminées par Travail sécuritaire NB à la suite de consultations ouvertes et transparentes avec tous les intervenants et tous les travailleurs blessés, et fondées sur les meilleures preuves disponibles.
24. La loi devrait exiger que les représentants des travailleurs et ceux des employeurs soient nommés par les intervenants. Travail sécuritaire NB devra être consulté à l'égard de la nomination du président et du vice-président. Les nominations seront effectuées en temps opportun.
25. La relation entre Travail sécuritaire NB et le gouvernement provincial devrait être transparente et respectueuse, reconnaissant la compétence unique de Travail sécuritaire NB.
26. Les lettres de mandat provenant du ministère reflètent la nature particulière de Travail sécuritaire NB en tant que société de la Couronne dirigée par des intervenants. Les lettres de mandat seront publiées. Les directives de toute lettre de mandat reconnaissent l'indépendance de Travail sécuritaire.
27. Des audits réguliers d'optimisation des ressources seront prescrits par la loi. Ils seront réalisés par la vérificatrice générale tous les cinq ans.

H. La période d'attente de trois jours

Historique

Il y a environ vingt-cinq ans, le régime d'indemnisation des accidents du travail au Nouveau-Brunswick éprouvait des difficultés. La caisse des accidents n'était pas assez importante pour répondre aux obligations futures. Les employeurs et les travailleurs se sont rassemblés pour trouver des solutions. Un compromis a été trouvé qui comprenait des cotisations de l'employeur supérieures et des mécanismes de contrôle des coûts. L'une de ces mesures était l'introduction d'une période d'attente de trois jours impayés lorsqu'une demande est présentée.

La période d'attente de trois jours était dans les faits une franchise semblable à d'autres assurances. L'objectif était de réduire les inconvénients ou les demandes mineures.

Toutefois, les travailleurs pensaient que la période d'attente de trois jours était une mesure temporaire. Le groupe de travail a entendu les points de vue des travailleurs sur cette question. Les travailleurs sont d'avis que la période d'attente de trois jours aurait dû cesser après la stabilisation de la caisse des accidents.

Autres provinces

Aujourd'hui, seule la Nouvelle-Écosse conserve une franchise de deux jours impayés. Il est important de noter que la Nouvelle-Écosse éprouve des difficultés avec son fonds depuis quelques années et que celui-ci enregistre encore des pertes. Les frais d'évaluation moyens y sont les plus élevés au pays.

L'Île-du-Prince-Édouard a réduit sa période d'attente. Elle l'a fait passer à deux jours en 2014 et l'a supprimée complètement en 2016.

Le Nouveau-Brunswick est l'une des dernières provinces à imposer des périodes d'attente impayées.

Les dispositions législatives

38.11(2) Dans les cas où la perte de gains se poursuit au-delà du jour où est survenue la lésion ou la réapparition de la lésion d'un travailleur visé au paragraphe (1), la Commission évalue la perte de gains qui en résulte et verse au travailleur une indemnité dont le montant correspond à quatre-vingt-cinq % du montant estimatif de la perte.

38.11(3) Nonobstant le paragraphe (2), la Commission ne verse l'indemnité prévue au paragraphe (2) que lorsque le travailleur qui subit la lésion ou la réapparition de la lésion ne reçoit plus 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 pendant une période qui suit la lésion ou la réapparition de la lésion qui correspond à trois jours de travail.

38.11(4) La Commission ne verse une indemnité au travailleur relativement à la période visée au paragraphe (3) que dans les cas prévus au paragraphe (5), (6), (7), (8) ou (8.1).

38.11(5) Lorsqu'un travailleur qui subit une lésion est admis dans un établissement hospitalier à titre de patient interne à la suite de la lésion, la Commission lui verse une indemnité relativement à la période visée au paragraphe (3), à moins qu'une indemnité ne lui soit versée en vertu du paragraphe (7).

38.11(6) Lorsqu'un travailleur qui subit la réapparition d'une lésion est admis dans un établissement hospitalier à titre de patient interne à la suite de la réapparition de la lésion, la Commission lui verse une indemnité relativement à la période visée au paragraphe (3), à moins qu'une indemnité ne lui soit versée en vertu du paragraphe (7).

38.11(7) Lorsqu'un travailleur souffre d'une incapacité entraînée par une lésion ou la réapparition d'une lésion pendant plus de vingt jours de travail, la Commission lui verse une indemnité relativement à la période visée au paragraphe (3), à moins qu'une indemnité ne lui soit versée en vertu du paragraphe (5) ou (6).

38.11(8) Lorsque la lésion d'un travailleur réapparaît dans un délai de vingt jours après la lésion initiale et qu'il ne reçoit pas d'indemnité de la Commission relativement à la période visée au paragraphe (3) au titre de la lésion initiale, la Commission lui verse une indemnité relativement à la période visée au paragraphe (3) au titre de la réapparition de la lésion.

38.11(8.1) Lorsqu'un pompier selon la définition que donne de ce terme la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* ou un agent de police selon la définition que donne de ce terme la *Loi sur la police* subit une blessure, la Commission lui verse une indemnité relativement à la période visée au paragraphe (3).

Application non généralisée

La disposition législative initiale prévoyant une période d'attente de trois jours était fondée sur une application générale. Toutefois, le gouvernement provincial, qui est un employeur autoassuré, est lié par des ententes collectives. Le résultat est que la période d'attente de trois jours n'a pas été appliquée uniformément dans le secteur public. Par contre, les travailleurs du secteur privé doivent respecter la disposition législative relative à la période d'attente de trois jours.

La différence dans l'application de la période d'attente de trois jours entre les secteurs privé et public est injuste et discriminatoire. Le groupe de travail a conclu que cette incohérence est injustifiée et ne peut pas continuer.

Analyse actuarielle

Travail sécuritaire NB a mené des examens sur la période d'attente de trois jours et les conséquences de l'annulation de cette période d'attente. Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB a dans le passé recommandé une période d'attente de deux jours. Dans un mémoire présenté au comité de la phase II de la révision de la législation en 2015, Travail sécuritaire NB a fait valoir ce qui suit :

[Traduction] « Si une réduction de la période d'attente à deux jours était mise en application, les conséquences suivantes sur le régime seraient prévisibles :

Une augmentation de 10 % environ dans la fréquence des demandes selon l'expérience de l'Île-du-Prince-Édouard;

La hausse des taux pour les employeurs tenus de cotiser varierait de 0,05 \$ à 0,25 \$;

Le coût estimatif pour les employeurs autoassurés varierait de 0,5 million à 3,4 millions de dollars. »

L'analyse actuarielle actuelle sur les conséquences financières de l'abrogation de la période d'attente de trois jours a été mentionnée dans un récent rapport du cabinet Morneau Shepell adressé à Travail sécuritaire NB :

[Traduction] « L'estimation des effets de l'abrogation de la période d'attente de trois jours sur l'établissement des taux pour les employeurs tenus de cotiser est de l'ordre de 0,00 \$ à 0,27 \$ par tranche de 100 \$ de la masse salariale cotisable en raison d'une augmentation des coûts liés aux nouveaux accidents, selon le nombre de demandes supplémentaires.

La hausse estimée du coût annuel lié à un nouvel accident à la suite du retrait de la période d'attente de trois jours pour les employeurs autoassurés (secteur public) est de l'ordre de 0 \$ à 4 400 000 \$, selon le nombre annuel de demandes supplémentaires. »

(Il faut noter que les coûts ci-dessus mentionnés dans le rapport de Morneau Shepell sont basés sur les dispositions actuelles de la *Loi sur les accidents du travail* et les pratiques et politiques de Travail sécuritaire NB en date de janvier 2018.)

Recommandations

Période d'attente de trois jours

28. Les dispositions législatives exigeant une période d'attente de trois jours soient abrogées.

Historique des révisions

Rapport de 2008

Un comité d'étude indépendant a été formé au début de 2007. Le comité a publié six documents de travail et mené cinq consultations publiques à Edmundston, à Fredericton, à Saint John, à Bathurst et à Moncton.

Le rapport final intitulé « Renforcer le système » comporte 64 recommandations. Le rapport a été présenté au gouvernement en juin 2008.

À la suite de cette révision, la *Loi sur les accidents du travail* a été modifiée afin d'améliorer les prestations de pension des travailleurs blessés. Le comité de révision a aussi recommandé des changements à la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*. Ces changements comprenaient la prolongation du mandat des membres du conseil d'administration, la nomination d'un vice-président, l'élimination du poste de membre représentant le public, et l'ajout d'un quatrième membre de chaque groupe représentant les travailleurs et les employeurs.

Dans son rapport aux intervenants de 2008, Travail sécuritaire NB se dit « heureux que le Comité d'étude ait appuyé [son] changement de nom opérationnel. La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail est devenue Travail sécuritaire NB ». L'organisme écrit aussi dans ce rapport : « De plus, le comité d'étude a suggéré d'améliorer l'engagement des intervenants et à l'automne, nous avons entamé le processus en organisant une séance de consultation avec les intervenants de l'industrie de la construction. »

Et plus loin dans le rapport, « Travail sécuritaire NB a également pris des mesures par rapport à d'autres recommandations du comité. Il a embauché d'autres agents de santé et de sécurité pour améliorer les activités d'application de la loi, et a changé de système de classification des industries pour améliorer l'exactitude et l'équité des taux de cotisation des employeurs tout en minimisant le risque pour Travail sécuritaire NB. On se sert maintenant du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord au lieu du système de la Classification type des industries. »

Rapport de 2013 - phase I

Un examen en plusieurs étapes du cadre législatif de l'indemnisation des travailleurs au Nouveau-Brunswick a été annoncé le 6 août 2013. Des rencontres avec les intervenants ont eu lieu dans cinq régions – Bathurst, Grand-Sault, Fredericton, Moncton et Saint John. Un sommaire des consultations a été publié en octobre 2013.

En même temps, un consultant a été engagé pour faire une étude sur le Tribunal d'appel. Le rapport final intitulé « Propositions concernant la structure, la gouvernance et le mandat du Tribunal d'appel » a été remis en novembre 2013. Il contient 15 recommandations, en plus de six questions de principe nécessitant une décision du gouvernement.

Le résultat de la Phase I a été une importante refonte du processus du tribunal d'appel. En 2014, une nouvelle disposition législative a rendu le Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT) indépendant de Travail sécuritaire NB.

Rapport de 2016 - phase II

En 2015, pour la phase suivante de l'examen de la législation, des rencontres avec les intervenants ont eu lieu dans cinq régions (Bathurst, Edmundston, Fredericton, Moncton et Saint John). Le sommaire des consultations a été publié en novembre 2015.

Comme pour la phase I, un consultant a été engagé pour rédiger des recommandations aux fins d'examen. Le rapport final intitulé « Phase II de l'examen de la législation » a été rédigé par Gordon A. MacKinnon, avocat de pratique privée de Winnipeg, au Manitoba.

Rapport du Groupe de travail sur Travail sécuritaire NB

Ce rapport comprend 53 recommandations nécessitant une décision du gouvernement. Il comprend des propositions de changement à la gouvernance du conseil d'administration de Travail sécuritaire NB (19), aux services des défenseurs (4), et aux prestations (30). Il a été reçu au printemps 2016.

Le gouvernement a annoncé diverses modifications à la législation sur l'indemnisation des travailleurs, en novembre 2016. Certains des changements tiennent compte des recommandations de la phase II de l'examen de la législation, et d'autres visaient à remédier aux conséquences des modifications apportées à la suite de la phase I concernant la création du Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT).

Autres révisions

Le gouvernement a demandé au Bureau du contrôleur du Conseil du Trésor d'effectuer des évaluations approfondies de Travail sécuritaire NB et de ses opérations.

Le même jour où le groupe de travail a été créé en mai 2017, le gouvernement provincial a annoncé qu'il avait présenté une demande officielle à la vérificatrice générale d'évaluer l'optimisation des ressources pour les programmes de Travail sécuritaire NB.

Révisions continues de Travail sécuritaire NB

Le conseil d'administration et la direction de Travail sécuritaire NB ont mis en place des processus de révision et de mise à jour de leurs stratégies, politiques et programmes. Ils travaillent actuellement selon un plan stratégique 2017-2019 qui comporte un grand nombre d'objectifs et de mesures clés. Les politiques font plus particulièrement l'objet d'un processus de révision régulier, fondé sur des éléments probants.

Groupe de travail 2017-2018

Le groupe de travail sur Travail sécuritaire NB a été créé en mai 2017. Il est composé de quatre représentants des travailleurs, quatre représentants des employeurs et d'un président indépendant. Des consultations publiques se sont tenues dans six régions : Bathurst, Campbellton, Edmundston, Fredericton, Moncton et Saint John. Des travailleurs, des employeurs, des associations de professionnels de la santé, des travailleurs blessés et d'autres intervenants ont aussi présenté des mémoires. Plus de 37 présentations ont été faites par des particuliers, des organisations, le gouvernement, des travailleurs blessés et d'autres personnes.

Annexes

Définitions selon la loi

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 ni l'incapacité causée par la tension mentale, sauf en tant que réaction violente à un événement traumatique.

Caisse des accidents : désigne la caisse prévue pour le paiement des indemnités, débours et dépenses en application de la Partie I de la *Loi sur les accidents du travail* et les coûts administratifs en vertu de la présente loi et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Tribunal d'appel (TAAT) : s'entend du Tribunal d'appel des accidents au travail constitué en vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* et le *Tribunal d'appel des accidents au travail*.

Conseil d'administration : désigne le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB.

Commission : désigne la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail créée en vertu de la présente loi (aussi connu sous le nom de Travail sécuritaire [TSNB]).

Employeur : comprend

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 »,

c.1) une personne réputée être un employeur, et

d) la Couronne du chef de la province du Nouveau-Brunswick et du Canada et un conseil, une commission ou une corporation constitués à titre permanent par la Couronne du chef de la province du Nouveau-Brunswick, ou du Canada, dans la mesure où ces organismes, en leur qualité d'employeurs, sont soumis à l'application de la loi appropriée.

Ministre : désigne le ministre de l'Éducation postsecondaire.

Syndicat : désigne

a) un syndicat au sens de la *Loi sur les relations industrielles*;

b) toute organisation autre qu'un syndicat selon la définition du paragraphe (a) représentant des salariés à des fins comprenant la réglementation des relations entre employeurs et salariés et possédant une constitution écrite, des règles et règlements administratifs qui précisent ses fins et objets et établissent les conditions auxquelles on peut y être admis comme membre et maintenir cette qualité.

Travailleur : désigne une personne qui a conclu un contrat de louage de services ou d'apprentissage écrit ou verbal, exprès ou implicite, ou qui fait, en vertu d'un tel contrat, des travaux manuels ou autres et s'entend également :

a) d'un stagiaire,

a.1) d'un travailleur des services d'urgence au sens de toute convention faite en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Nouveau-Brunswick dans laquelle existe une disposition pour l'indemnité relative à la lésion ou au décès de ce travailleur,

b) d'un membre d'un corps municipal de pompiers volontaires, et

c) d'une personne que l'employeur occupe à des tâches administratives, y compris un cadre d'une corporation lorsqu'il figure sur la feuille de paie.

Sigles

CRP/GB Centre de rééducation professionnelle de Grand Bay

GNB Gouvernement du Nouveau-Brunswick

CCTA Comité consultatif des travailleurs accidentés

CMHS Comité mixte d'hygiène et de sécurité

SMNB Société médicale du Nouveau-Brunswick

LSHT *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*

TAAT Tribunal d'appel des accidents au travail

CSSIAT Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail

CSPAAT Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (de l'Ontario)

TSNB Travail sécuritaire NB

Détermination des capacités fonctionnelles pour la planification d'un retour au travail rapide et sécuritaire

Les professionnels de la santé doivent utiliser ce formulaire SEULEMENT lorsqu'un employeur ou un travailleur le demande.

Ce formulaire a pour but de déterminer les capacités fonctionnelles globales de votre patient et d'établir des restrictions de travail qui lui permettront de retourner au travail dans un emploi approprié.

Veillez remplir et retourner promptement les pages 2 et 3 du présent formulaire au travailleur ou à l'employeur pour aider les parties du lieu de travail à planifier un retour au travail rapide et sécuritaire.

ASSUREZ-VOUS QUE LES RENSEIGNEMENTS SUR LA FACTURATION NE SONT PAS REMIS AU TRAVAILLEUR OU À L'EMPLOYEUR.

Autorisation de divulguer des renseignements

Le paragraphe 37 (3) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* confère aux professionnels de la santé le pouvoir de soumettre à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), au travailleur blessé et à l'employeur les renseignements prescrits concernant les capacités fonctionnelles du travailleur.

Pour remplir ce formulaire, écrivez à l'**encre noire** en **caractères d'imprimerie**.

Le travailleur ou l'employeur doit remplir les sections A et B du présent formulaire. Au besoin, aidez votre patient à les remplir. Veuillez soumettre le présent formulaire même si la section A n'est pas remplie au complet.

Vous trouverez des renseignements concernant vos responsabilités à la **page 4**.

La CSPAAT verse des honoraires aux professionnels de la santé qui remplissent le formulaire.

Envoyer à :

**Commission de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail**
200, rue Front Ouest
Toronto ON M5V 3J1

OU

télécopier au :

416-344-4684
ou 1-888-313-7373

La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

cspa
ONTARIO

Vous trouverez un guide sur la façon de remplir ce formulaire à www.wsib.on.ca

N° de dossier

Écrivez en caractères d'imprimerie et à l'encre noire.

A. Section A – à remplir par l'employeur ou le travailleur

Nom de famille du travailleur	Prénom	Téléphone	
Adresse (n°, rue, app.)	Ville	Province	Code postal

Nom de l'employeur		
Adresse au complet (n°, rue, app.)		
Ville	Prov.	Code postal

Date de naissance (jj/mm/aaaa)
Date de l'accident/ou vous avez eu connaissance de la maladie (jj/mm/aaaa)
Téléphone (employeur)
Télécopieur (employeur)

1. Genre d'emploi au moment de l'accident (si possible, veuillez joindre la description des tâches)	Siège(s) de lésion ou maladie
2. Le travailleur et l'employeur ont-ils discuté du retour au travail? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Si non, ils en discuteront le jj mm aaaa
3. Personne-ressource de l'employeur	Poste

B. Signature du travailleur

En signant ci-dessous, j'autorise tout professionnel de la santé qui me traite à fournir à mon employeur, à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et à moi une copie du formulaire *Détermination des capacités fonctionnelles pour la planification d'un retour au travail rapide et sécuritaire* de la CSPAAT, sur lequel il aura indiqué les renseignements sur mes capacités fonctionnelles.

Signature	Date jj mm aaaa
-----------	--------------------------

C. Facturation des professionnels de la santé

Pour la facturation, télécopiez ou postez les pages 2 et 3 à la CSPAAT.

Désignation du professionnel de la santé
 Chiropraticien Médecin Physiothérapeute Infirmière autorisée (catégorie avancée) Autre

LES RENSEIGNEMENTS SUR LA FACTURATION DU FOURNISSEUR FIGURANT EN GRAS DANS LA SECTION C NE DOIVENT PAS ÊTRE FOURNIS AU TRAVAILLEUR OU À L'EMPLOYEUR.

Êtes-vous inscrit auprès de la CSPAAT? <input type="checkbox"/> oui Entrez votre numéro de fournisseur à la CSPAAT dans la case prévue à cette fin. <input type="checkbox"/> non Composez le 1-800-569-7919 pour vous inscrire.	N° de fournisseur à la CSPAAT					
	Votre numéro de facture					
Nom du professionnel de la santé (en caractères d'imprimerie s.v.p.)	Code de service FAF					
Adresse (n°, rue, app.)	▼ Remplir ces champs si la TVH s'applique pour ce formulaire. ▼					
	<table border="1"> <tr> <td>N° d'inscription à la TVH</td> <td>Code de service</td> <td>Montant de TVH facturé</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ONHST</td> <td>. \$</td> </tr> </table>	N° d'inscription à la TVH	Code de service	Montant de TVH facturé		ONHST
N° d'inscription à la TVH	Code de service	Montant de TVH facturé				
	ONHST	. \$				
Ville	Province	Code postal	Télécopieur			

Par la présente, je déclare que les renseignements soumis dans les sections C, D, E et F du présent formulaire sont véridiques et complets. Commet une infraction quiconque fait délibérément une déclaration ou une assertion fausse ou trompeuse à la CSPAAT.

Signature du professionnel de la santé	Téléphone	Date jj mm aaaa
--	-----------	--------------------------

Écrivez en caractères d'imprimerie et à l'encre noire.

Nom de famille du travailleur	Prénom	N° de dossier
-------------------------------	--------	---------------

D. Cette section doit être remplie par le professionnel de la santé afin d'établir les capacités et les restrictions globales du patient.

1. Date de l'évaluation jj mm aaaa	2. Cochez une seule case : <input type="checkbox"/> Le patient peut retourner au travail sans restrictions. <input type="checkbox"/> Le patient peut retourner au travail en respectant des restrictions. Remplissez les sections E et F. <input type="checkbox"/> Le patient est physiquement incapable de retourner au travail pour le moment. Remplissez la section F.
--	---

E. Capacités ou restrictions

1. Veuillez indiquer les **capacités** qui s'appliquent. Fournissez des précisions dans la partie 3.

Marcher : <input type="checkbox"/> Sans restriction <input type="checkbox"/> Jusqu'à 100 mètres <input type="checkbox"/> De 100 à 200 mètres <input type="checkbox"/> Autre (précisez)	Rester debout : <input type="checkbox"/> Sans restriction <input type="checkbox"/> Jusqu'à 15 minutes <input type="checkbox"/> De 15 à 30 minutes <input type="checkbox"/> Autre (précisez)	Rester assis : <input type="checkbox"/> Sans restriction <input type="checkbox"/> Jusqu'à 30 minutes <input type="checkbox"/> De 30 à 60 minutes <input type="checkbox"/> Autre (précisez)	Soulever des charges du sol à la taille : <input type="checkbox"/> Sans restriction <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 kilogrammes <input type="checkbox"/> De 5 à 10 kilogrammes <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
Soulever des charges de la taille aux épaules : <input type="checkbox"/> Sans restriction <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 kilogrammes <input type="checkbox"/> De 5 à 10 kilogrammes <input type="checkbox"/> Autre (précisez)	Monter des escaliers : <input type="checkbox"/> Sans restriction <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 marches <input type="checkbox"/> De 5 à 10 marches <input type="checkbox"/> Autre (précisez)	Grimper aux échelles : <input type="checkbox"/> Sans restriction <input type="checkbox"/> De 1 à 3 échelons <input type="checkbox"/> De 4 à 6 échelons <input type="checkbox"/> Autre (précisez)	Se rendre au travail : Peut utiliser les transports en commun <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Peut conduire une voiture <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non

2. Veuillez indiquer les **restrictions** qui s'appliquent. Fournissez des précisions dans la partie 3.

<input type="checkbox"/> Mouvement répétitif de flexion ou torsion au niveau de (précisez) :	<input type="checkbox"/> Travail au niveau des épaules ou au-dessus de ce niveau :	<input type="checkbox"/> Exposition aux produits chimiques (précisez) :	<input type="checkbox"/> Exposition environnementale à (p. ex., chaleur, froid, bruit ou odeurs) :	<input type="checkbox"/> Usage limité de la main : Gauche <input type="checkbox"/> Empoigner <input type="checkbox"/> Pincer <input type="checkbox"/> Autre (précisez) Droite <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Poussée ou traction limitée avec : <input type="checkbox"/> Bras gauche <input type="checkbox"/> Bras droit <input type="checkbox"/> Autre (précisez)	<input type="checkbox"/> Utilisation d'équipement motorisé : (p. ex., chariot élévateur à fourche)	<input type="checkbox"/> Effets secondaires possibles de médicaments (précisez) : Ne fournissez pas le nom des médicaments.	<input type="checkbox"/> Exposition à des vibrations : <input type="checkbox"/> Personne globale <input type="checkbox"/> Mains ou bras	

3. Autres commentaires sur les **capacités ou restrictions.**

--

4. À partir de la date de la présente évaluation, les indications fournies ci-dessus s'appliqueront pendant environ :

1 à 2 jours
 3 à 7 jours
 8 à 14 jours
 14 jours ou plus

5. Avez-vous discuté d'un retour au travail avec votre patient?

oui non

6. Recommandations portant sur les heures de travail et la date de début :

Heures de travail régulières
 Heures modifiées
 Heures augmentées graduellement

Date de début jj mm aaaa

F. Date de la prochaine consultation

Date recommandée pour la prochaine consultation afin d'examiner les **capacités ou restrictions.** ▶ jj mm aaaa

**J'ai fourni à la personne suivante le présent formulaire
Détermination des capacités fonctionnelles dûment rempli :**

Travailleur ou Employeur

Renseignements importants

Pour recevoir des prestations, le travailleur doit présenter une demande dans les six mois suivant la date de la lésion ou maladie professionnelle. Lorsqu'il présente une telle demande, le travailleur doit également consentir à ce que soient divulgués à son employeur les renseignements fournis par un professionnel de la santé concernant ses capacités fonctionnelles. La divulgation de ces renseignements a pour seul but de faciliter un retour au travail rapide et sécuritaire. Le travailleur qui ne présente pas une demande de prestations ou qui ne donne pas son consentement à la divulgation des renseignements sur ses capacités fonctionnelles peut se voir refuser le droit à des prestations.

Si vous avez des questions concernant la façon de remplir le présent formulaire, composez le 1-800-387-0750.

Responsabilités du travailleur

- Le présent formulaire doit être rempli par le professionnel de la santé qui vous traite. Celui-ci discutera avec vous des renseignements qu'il doit recueillir.
- Lorsque le formulaire sera dûment rempli, communiquez **immédiatement** avec votre employeur pour prendre connaissance des renseignements qu'il contient. Ensemble, votre employeur et vous commencerez à planifier un retour au travail rapide et sécuritaire.

Responsabilités de l'employeur

- Le présent formulaire fournit des renseignements généraux concernant les capacités fonctionnelles et les restrictions du travailleur pour vous aider à planifier un retour au travail rapide et sécuritaire.
- Lorsque vous fournissez le présent formulaire au professionnel de la santé traitant, veuillez vous assurer d'avoir le consentement écrit du travailleur (section B) pour la divulgation des renseignements sur ses capacités fonctionnelles.
- Si possible, joignez également une description des tâches du travailleur pour aider le professionnel de la santé à remplir le formulaire.
- Le formulaire élaboré par la CSPAAT est un formulaire générique qui a pour but de vous aider à obtenir des renseignements généraux sur les capacités fonctionnelles.
- La CSPAAT versera uniquement des honoraires au professionnel de la santé qui remplit le formulaire générique de la CSPAAT. Les frais reliés au coût de chaque formulaire rempli figureront sur votre relevé des coûts d'accidents ou votre facture de l'annexe 2.
- Si vous disposez d'un formulaire qui a été préparé spécialement pour votre lieu de travail et que le travailleur consent à ce que les renseignements fournis sur un tel formulaire vous soient divulgués, vous pouvez le fournir au professionnel de la santé. Si vous créez votre propre formulaire, vous devez payer le professionnel de la santé directement.
- N'envoyez pas de copie du formulaire *Détermination des capacités fonctionnelles pour la planification d'un retour au travail rapide et sécuritaire* dûment rempli à la CSPAAT. C'est le professionnel de la santé qui doit nous le faire parvenir.

Responsabilités du professionnel de la santé

- L'employeur et le travailleur utiliseront les renseignements fournis dans le présent formulaire pour planifier un retour au travail rapide et sécuritaire.
- Le programme de retour au travail reflètera les capacités fonctionnelles et les restrictions que vous aurez notées et présumera qu'il n'existe aucune contre-indication clinique concernant d'autres tâches reliées au travail. Par conséquent, il est essentiel que vous remplissiez toutes les sections au complet.
- Les renseignements que vous fournissez dans ce formulaire sont basés sur votre examen du travailleur. Une évaluation spécialisée des capacités fonctionnelles n'est pas nécessaire.
- Vous **ne devez pas** inclure de renseignements diagnostiques ou confidentiels.
- Veuillez ajouter des précisions sur la durée des restrictions temporaires ou sur la durée maximale des tâches ou des charges maximales dans la partie **3** de la section **E**, intitulée **Capacités ou restrictions**. Au besoin, joignez une feuille au présent formulaire pour décrire les capacités et les restrictions.
- **Le fait de remplir le présent formulaire ne remplace aucunement les exigences à respecter envers la CSPAAT en matière de déclaration clinique.**
- **Lorsque vous recevez le présent formulaire, remplissez-le promptement et remettez-le au travailleur ou à l'employeur.**
- **Pour la facturation, télécopiez ou postez les pages 2 et 3 à la CSPAAT. Lorsque vous envoyez une télécopie du formulaire, n'en envoyez pas une copie par la poste.**

Sur réception des pages 2 et 3 du présent formulaire, la CSPAAT paiera le professionnel de la santé qui l'a rempli.

**Commission de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail**
200, rue Front Ouest
Toronto ON M5V 3J1

Télécopieur de la CSPAAT :
416-344-4684
ou 1-888-313-7373