

# **Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick**

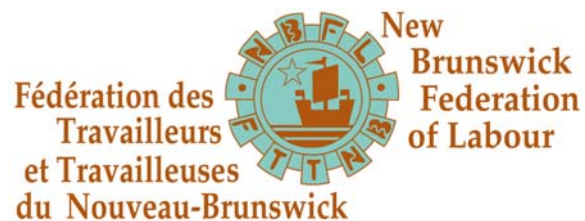
## **Présentation**

**pour**

**la révision indépendante**

**du système de la**

**Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation  
des accidents du travail**



Octobre 2007

## Table des matières

	<b>Page</b>
1.0 <b>Introduction</b> .....	1
2.0 <b>Historique</b> .....	4
2.1 Démissions de la FTTNB du conseil d'administration .....	5
3.0 <b>La prévention d'accidents et de maladies au travail</b> .....	7
3.1 Administration et application en HST .....	8
3.2 Renforcer la responsabilité interne .....	12
a) les droits de la CMHS .....	14
b) Les droits des travailleuses et des travailleurs .....	16
3.3 L'amélioration du processus de réglementaire .....	19
4.0 <b>Rétablir l'équilibre dans l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs</b> .....	21
4.1 Critères d'admissibilité .....	22
4.2 Prestations .....	23
1) Prestations de pertes de salaire .....	23
2) Période d'attente .....	23
3) Sommes Supplémentaires .....	26
4) Prestations minimales .....	27
5) Maximum de la rémunération assurable .....	27
6) Pension à l'âge de 65 ans .....	28
4.3 Réadaptation et retour au travail .....	28
1) Jugement de l'aptitude au travail .....	29
2) Réadaptation professionnelle .....	30
3) Retour au travail .....	30
4) Autre emploi .....	32
4.4 Gestion des réclamations .....	34
4.5 Questions de politiques .....	35
4.6 Extension de la protection .....	36
4.7 Nouvelle rédaction de la <i>Loi sur les accidents du travail</i> .....	38

## Table des matières (suite)

	<b>Page</b>
<b>5.0 Système d'appel</b> .....	40
5.1 Limites de temps .....	40
5.2 Participant(e)s aux appels .....	40
5.3 Échéanciers pour les décisions .....	41
5.4 Prestations provisoires .....	42
5.5 Mise en oeuvre des décisions .....	43
<b>6.0 Structure de la CSSIAT</b> .....	44
6.1 Le retour à la Commission de la santé et la sécurité au travail du N.-B. ....	44
6.2 Conseil d'administration de la CSSIAT .....	45
6.3 Nominations/Mandats .....	46
6.4 Rôle du gouvernement .....	47
6.5 Confidentialité et conflits d'intérêts .....	48
<b>7.0 Améliorations abordables</b> .....	50
7.1 Déclaration inexacte d'une dette non- provisionnée .....	50
7.2 Nouvelles sources de revenu .....	52
<b>8.0 Révisions futures</b> .....	54
<b>9.0 Établir de nouveaux rapports</b> .....	56
9.1 Accroître la formation des travailleuses et des travailleurs en HST et le retour au travail .....	57
<b>10.0 Conclusion</b> .....	60
<b>11.0 Sommaire des recommandations</b> .....	61
<b>12.0 Annexe A</b> .....	73



## **1.0 INTRODUCTION**

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick est heureuse de se prévaloir de l'occasion de présenter au Comité d'examen de la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail les points de vue des travailleuses et des travailleurs en ce qui a trait au système de la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail au Nouveau-Brunswick.

Cette révision est la première révision indépendante du système de la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail de la province depuis plus d'un quart de siècle. La dernière révision, complétée en 1979, avait été effectuée par le Comité d'étude Boudreau. Toutes les révisions ultérieures ont impliqué des membres du Conseil d'administration de la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail (CSSIAT) et elles étaient limitées. Il va de soi que nous appuyons la présente révision et que c'est avec plaisir que nous y participons au nom des 34 437 membres de la FTTNB.

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick est la plus importante centrale syndicale au Nouveau-Brunswick. Elle représente 21 différents syndicats, 255 sections locales et sept conseils du travail régionaux situés à Bathurst, Restigouche, Edmundston, Fredericton, Miramichi, Moncton et Saint-Jean. Pratiquement tous les syndicats des secteurs industriels et publics ayant des membres dans la province ont des sections locales affiliées à la Fédération. Notre sociétariat comprend des syndicats actifs dans les secteurs forestiers, minier, des transports, de l'énergie, des communications, de la fabrication et de la transformation : le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), les Métallurgistes unis (MU), les travailleuses et travailleurs canadien(ne)s de l'automobile (TCA), les travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), le Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie, du tabac et de la meunerie (SITBCTM), le Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes (STTP), l'Association internationale des débardeurs (AID), l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Association internationale des pompiers (AIP) et le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB).

Cette grande diversité chez nos affiliés oblige la FTTNB à aborder des enjeux et des préoccupations qui ont des répercussions sur les travailleuses et les travailleurs dans toute une gamme de lieux de travail -- depuis les mines, les usines de transformation du poisson, les boulangeries, les usines de papier, les hôtels, les hôpitaux, les foyers de soins infirmiers, les entrepôts et les bureaux du gouvernement.

Depuis la fondation de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick en 1914, nous avons été très actifs dans les secteurs de la santé et de la sécurité au travail et de l'indemnisation des accidents du travail. En fait, la FTTNB était représentée au Comité de révision de 1917, comité qui a recommandé la première Loi sur les accidents du travail de la province. D'ailleurs de nombreuses améliorations

ultérieures apportées à la *Loi les accidents du travail* sont le résultat de nos efforts aux noms de tous les travailleuses et de tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. De plus, c'est la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick qui a fait pression, avec succès, auprès du gouvernement pour cette révision publique indépendante du système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail. Ce faisant, nous avons demandé des garanties que la révision serait complète et approfondie, offrant la possibilité de la participation du public lors des audiences régionales. Espérons que le Comité de révision partage notre intention.

Il ne faudrait pas oublier que l'indemnisation des accidents du travail a évolué depuis un compromis historique fondé sur les principes Meredith :

- l'assurance sans risque,
- la responsabilité collective pour les employeurs,
- les indemnisations et les paiements faisaient partie des frais d'opération des employeurs,
- une commission indépendante chargée des décisions et de l'administration,
- la prévention des accidents et la promotion de la sécurité, et
- les travailleuses et les travailleurs ont abandonné le droit de poursuite judiciaire.

Cependant, le principal objectif de lois régissant l'indemnisation est de venir en aide aux travailleuses et aux travailleurs blessés au travail. Les travailleuses et les travailleurs ont renoncé à un droit extrêmement fondamental – le droit d'intenter des poursuites – en échange pour un système d'indemnisation des accidentés au travail fondé sur l'équité, le respect et le traitement équitable des travailleuses et des travailleurs blessés.

Les travailleuses et les travailleurs, et non les employeurs, paient le plus cher les accidents et les maladies du travail qui sont souvent le résultat d'une formation insuffisante, de mauvaises pratiques de l'employeur en matière de sécurité, d'un équipement dangereux, d'inspections peu fréquentes des lieux de travail, et d'une législation en matière de sécurité qui est soit faible, ou mal respectée. Pour les travailleuses et les travailleurs blessés au travail, la douleur, la souffrance et la perte financière ne sont que trop réelles. Pour bien des employeurs, c'est à peine une petite inscription dans leur livre. Il est donc essentiel que notre législation, nos programmes et nos services de santé, de sécurité et d'indemnisation protègent réellement les travailleuses et les travailleurs et leurs familles, en plus de traiter les travailleuses et les travailleurs blessés de façon équitable, et avec le plus grand respect.

La CSSIAT est chargée de l'administration de trois lois séparées : la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, la *Loi sur les accidents du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Notre présentation s'adresse aux préoccupations du mouvement syndical par rapport à chacune de ces lois, en plus de s'adresser à des enjeux connexes de réglementation, de politique et

d'administration. Des recommandations concernant des améliorations au système de la santé, la sécurité et l'indemnisation sont également incluses.

## 2.0 HISTORIQUE

Depuis le début des années 1990, les travailleuses et les travailleurs du Nouveau-Brunswick et d'autres juridictions canadiennes ont été témoins de la perte de l'équilibre historique entre la travailleuse et le travailleur et les intérêts de l'employeur dans la législation traitant de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs. Réagissant aux pressions de l'employeur, les gouvernements à la grandeur du Canada ont changé, de façon draconienne, le système d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs en faveur des employeurs. Nulle part autre qu'ici, au Nouveau-Brunswick, cette situation est-elle plus évidente, où la mise en vigueur du Projet de loi 55, en 1993, a radicalement miné les droits et les avantages des travailleuses et des travailleurs stipulés par la *Loi sur les accidents du travail*.

Les coupures subies par les travailleuses et les travailleurs étaient rigoureuses, douloureuses et durables. Elles comprenaient :

- une période d'attente de trois jours,
- une réduction des prestations de 90 % à 80 % de la rémunération nette assurable (85 % après 39 semaines),
- de nouvelles dispositions mettant effectivement fin aux prestations supplémentaires,
- le retrait de la garantie des prestations minimales pour les travailleuses et les travailleurs totalement invalide,
- l'élimination du 8 % de la pension payable à l'âge de 65 ans.

S'ajoutant au mal des travailleuses et des travailleurs blessés étaient d'autres modifications législatives et administratives négatives. Le projet de loi 55 a changé la définition du mot **accident** pour venir placer un plus grand fardeau sur les travailleuses et les travailleurs blessés, c'est-à-dire, qu'ils ou elles doivent prouver, hors de tout doute raisonnable, qu'une blessure ou une maladie soit liée au travail. Il a aussi fait du stress mental cumulatif une condition **non indemnisable**. D'ailleurs, la CSSIAT a immédiatement effectué de nombreuses modifications aux politiques restrictives affectant le droit aux prestations, et elle a aussi adopté des mesures plus agressives par rapport au jugement de l'aptitude au travail.

Le projet de loi 55 a donné aux travailleuses et aux travailleurs du Nouveau-Brunswick le pire système d'indemnisation du pays. Malgré le rétablissement **partiel** de certaines coupures de 1993, il n'y a quand même **AUCUN ÉQUILIBRE** entre les intérêts de l'employeur et ceux des travailleuses et des travailleurs. En fait, la période d'attente de trois jours existe toujours; les prestations ne sont encore que 85 % des gains nets antérieurs à l'accident, la pension à l'âge de 65 ans n'est que de 5 % et, les prestataires totalement invalide ne sont **pas** encore garantis un niveau minimal de prestations. De plus, il existe toujours des restrictions par rapport aux sommes supplémentaires, ainsi qu'un test légal sévère de « prépondérance de la preuve » que les prestataires doivent rencontrer pour avoir droit à des prestations.



Contrairement aux principes Meredith de l'indemnisation des accidents du travail, on n'offre **pas** aux travailleuses et aux travailleurs du Nouveau-Brunswick qui sont blessés en effectuant leur travail la protection appropriée contre la perte de revenu. Par contre, les employeurs continuent de profiter de basses impositions et d'avantages qu'apporte un système d'indemnisation intégralement provisionné.

Les efforts du mouvement syndical en vue de redresser ce déséquilibre dans le système d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs de la province ont en grande mesure échoué. Dans l'ensemble, nos présentations à la CSSIAT n'ont pas été entendues et, lors des rares occasions où le conseil d'administration de la Commission a recommandé des améliorations aux prestations qu'opposaient les employeurs, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a refusé d'adopter les modifications législatives requises.

## **2.1 Démissions de la FTTNB au conseil d'administration**

L'inaction de la province concernant les recommandations du conseil de la CSSIAT favorables aux travailleuses et aux travailleurs a porté la FTTNB à demander à ses deux membres au conseil d'administration de démissionner, en 2003. Ayant été représentée au conseil depuis sa création en 1919, la FTTNB n'a pas pris cette décision à la légère. De plus, il est important que le Comité d'examen comprenne la raison de notre retrait puisqu'il met en évidence un sérieux problème avec l'indépendance de la CSSIAT et l'indifférence des employeurs et du gouvernement en ce qui concerne la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs.

En 2001, le conseil d'administration de la CSSIAT a demandé au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'adopter des modifications à la *Loi sur les accidents du travail* supprimant la période d'attente de trois jours pour les policiers-ères et les pompiers-ères, ainsi que les restrictions ayant trait à la négociation des prestations supplémentaires. Les organisations d'employeurs se sont opposées aux modifications proposées, qui représentaient un développement positif pour les travailleuses et les travailleurs, et, par la suite, elles furent rejetées par le gouvernement. Et ce nonobstant le fait que le gouvernement, plus tôt dans la même année, avait rapidement modifié la Loi pour qu'elle traite des inquiétudes des employeurs par rapport à la décision de la Cour d'appel « Joey's Delivery » et de l'application de la loi pour les entrepreneurs et les entrepreneuses indépendant(e)s.

À notre avis, il n'y a rien d'autre qui pourrait mieux démontrer que le gouvernement, encouragé par la communauté des employeurs, peut et va gêner la prise de décisions et les recommandations de la CSSIAT afin d'assurer que le programme de santé, de sécurité et d'indemnisation des employeurs soit adopté, peu importe les conséquences pour les travailleuses et les travailleurs. Comme on pouvait s'y attendre, le mouvement syndical est contrarié et frustré par le manque de respect démontré aux travailleuses et aux travailleurs, et à leurs préoccupations, à la fois par le gouvernement et

par la CSSIAT qui, pour sa part, n'a pas abordé nos inquiétudes de façon positive et opportune.

Nous affirmons que le temps est venu de mettre de côté le programme des employeurs et d'agir selon les besoins des travailleuses et des travailleurs du Nouveau-Brunswick. **Il est temps que ce soit équitable !**

### **3.0 LA PRÉVENTION D'ACCIDENTS ET DE MALADIES LIÉS AU TRAVAIL**

Les blessures et les maladies liées au travail sont une bien sérieuse question. Les coûts associés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont exorbitants sur les plans humain et social, ainsi qu'au plan économique. Mais, malgré le progrès réalisé en ce qui concerne la protection des travailleuses et des travailleurs au travail, les risques liés au lieu du travail sont toujours présents, et les blessures aux travailleuses et aux travailleurs surviennent à un taux alarmant.

Les statistiques sont encore inquiétantes. Chaque année, une travailleuse ou un travailleur sur 21 peut s'attendre à se blesser au travail. En 2006, la CSSIAT a enregistré 25 203 accidents du travail, dont 6 026 représentaient des réclamations pour temps perdu. Huit personnes ont perdu la vie, et le coût des réclamations étaient un ahurissant 160 millions de dollars.

Aussi alarmante que soient ces statistiques, elles ne tiennent pas compte des accidents non signalés, des accidents évités de justesse, ni de la douleur et de la souffrance de travailleuses ou de travailleurs blessés. Elles ne tiennent pas compte, non plus, des coûts indirects des accidents et des maladies liés au travail, par exemple, l'absentéisme, un recours accru aux congés de maladie, la perte de production, l'endommagement de l'équipement, le remplacement de salaires, etc. ce qui, en multipliant par un modeste 4, donne un total excédant 640 millions de dollars par année.

La CSSIAT et d'autres commissions à travers le Canada suivent de près les taux provinciaux de fréquence des accidents de travail avec interruption de travail – le nombre d'accidents du travail avec interruption de travail pour les employeurs qui sont assurés pour approximativement 100 employées et employés à plein temps. Le taux de fréquence des accidents de travail avec interruption du Nouveau-Brunswick pour 2005 était 1,42, selon les statistiques fournies par la Commission et l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC). La moyenne nationale en 2005 était 2,56.

Quoique la CSSIAT s'empresse à annoncer son faible taux de fréquence des accidents de travail, jamais ne parle-t-elle aux intervenant(e)s ou au public des facteurs qui résultent en une très grande **sous-estimation** des données sur les accidents du travail au Nouveau-Brunswick.

Cette province est la seule juridiction au Canada stipulant une période d'attente de trois jours pour les prestations d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, et cette stipulation est renforcée par des restrictions législatives empêchant la négociation de sommes supplémentaires. Chose peu étonnante, il arrive souvent que les travailleuses et les travailleurs ne signalent **pas** les blessures subies au travail, mais optent plutôt pour un congé de maladie ou des prestations d'assurance collective. Par conséquent, pour cette unique raison, **les accidents du travail du Nouveau-Brunswick sont sous-estimés d'au moins 20 p. cent.**

Il y a toutefois d'autres raisons pour lesquelles il faut mettre en question l'exactitude des données par rapport aux accidents dans cette province. Au nombre de ces raisons sont nos plus rigoureuses règles concernant la détermination des réclamations, les employeurs qui font pression afin que les travailleuses ou les travailleurs blessés demeurent au travail pour effectuer des travaux légers, le fait qu'environ 21 000 travailleuses et travailleurs employés dans des lieux de travail avec moins de trois employé(e)s ne sont pas couverts par le *Loi sur les accidents du travail*, les difficultés qu'affrontent les travailleuses et les travailleurs qui établissent une demande pour maladie professionnelle dans cette province, ainsi que l'important marché au noir du Nouveau-Brunswick. Si tous ces facteurs étaient dûment pris en compte, sans doute notre taux de fréquence des accidents serait plus élevé que la moyenne nationale.

D'ailleurs, en dépit du fait que les accidents de travail soient grandement sous-déclarés au Nouveau-Brunswick – ce que ce Comité d'examen devrait examiner de très près et en dresser un rapport – les statistiques « officielles » indiquent encore qu'il n'y a eu aucune vraie amélioration par rapport à la prévention de blessures entraînant des absences.

En 1998, les blessures avec interruption de travail étaient le plus élevé depuis six ans, soit 6 099. Pour l'année 2006, le total était de 6 026. Au cours de la période indiquée de neuf ans, la composition de l'économie de la province a énormément changé. Nous nous sommes réorientés vers une économie fondée sur le savoir, avec une croissance dans l'industrie des centres d'appels et de la vente au détail, et des emplois de haute technologie. En même temps, notre économie traditionnellement fondée sur les ressources naturelles et construite autour des mines, des moulins et de la transformation du poisson, représentant évidemment plus de travail dangereux et un plus grand potentiel de blessures, a sensiblement diminué. Toutefois, les interruptions de travail résultant des accidents de travail demeurent pratiquement inchangées.

**Nous pouvons et nous devons faire mieux !** Le mouvement syndical est convaincu que le vrai progrès réalisé par la prévention des accidents et des maladies professionnelles au travail sera à l'avantage à la fois des employeurs et des travailleuses et des travailleurs. Ces derniers éviteront la douleur et la souffrance associées aux accidents. Les employeurs, pour leur part, vont profiter de taux de cotisation moyen inférieurs, de coûts de fonctionnement réduits, et d'une productivité accrue. Cependant, pour que cela se produise, il faut que **tous** les employeurs reconnaissent et tiennent pleinement compte de **tous** les coûts entraînés par les accidents et les maladies professionnelles au travail, et il faut qu'ils comprennent qu'un investissement dans la santé et la sécurité au travail est avantageux pour tous.

### **3.1 Administration et application de la HST**

Le mandat de la CSSIAT comprend la promotion d'une compréhension, d'une acceptation, et de l'application des lois régissant la santé et la sécurité au travail au Nouveau-Brunswick. Mais il incombe ultimement à la Commission d'assurer le **droit** de

chaque travailleuse et chaque travailleur à un lieu de travail sain et sécuritaire. Malheureusement, la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail trompe les travailleuses et les travailleurs du Nouveau-Brunswick à ce sujet, en poursuivant immanquablement et résolument une stratégie de prévention « passive » qui met en relief la persuasion et l'éducation **et non** l'exécution.

Nous soutenons depuis longtemps que la CSSIAT doit adopter une méthode plus agressive en vue de réduire le nombre de pratiques inférieures à la norme et aux conditions dangereuses dans les lieux de travail du Nouveau-Brunswick. La Fédération insiste toujours que tous les employeurs fassent de la sécurité un élément fondamental de leurs affaires, et que la CSSIAT applique strictement la législation provinciale en matière de santé et sécurité. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'il y aura une importante et durable diminution des accidents et des maladies professionnelles au travail.

Environ 27 000 lieux de travail et 334 000 travailleuses et travailleurs sont couverts par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick. En 2006, le personnel de la CSSIAT a effectué 7 104 inspections de lieux de travail et a écrit 5 960 ordonnances pour **violations** de la Loi. Nous sommes d'avis que ces statistiques sont, elles aussi, nettement sous-estimées, et qu'il est fort probable qu'elles ne représentent que la partie émergée de l'iceberg, lorsqu'on parle d'infractions à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* dans les lieux de travail du Nouveau-Brunswick.

Puisque la Commission a un nombre insuffisant d'employé(e)s chargés de faire respecter la loi, et qu'elle se concentre surtout sur des firmes ayant un taux élevé d'accidents et de blessures « soulignés », de nombreux lieux de travail de la province ne sont jamais visités, et d'autres le sont que très rarement. Par conséquent bien des infractions à la Loi et à la réglementation ne sont pas vérifiées. Et d'autres ne sont pas soulignées parce qu'elles sont soit complètement ignorées ou bien les agent(e)s de contrôle ne les jugent pas suffisamment graves pour qu'ils ou elles écrivent une ordonnance officielle. Il arrive bien trop souvent que les agent(e)s optent pour des suggestions écrites par rapport aux améliorations en sécurité, mais contrairement aux ordonnances, celles-ci ne sont pas officiellement enregistrées auprès de la CSSIAT. Puisque la Loi ne fait aucune stipulation par rapport à celles-ci, il n'y a d'ailleurs aucune obligation de fournir des copies au comité mixte ou de les afficher au travail.

Nos membres nous répètent continuellement qu'ils n'ont jamais vu un(e) inspecteur-trice à leur lieu de travail ou, s'ils/elles en ont vu un(e), que le personnel de la Commission ne prend pas le temps nécessaire pour assurer que l'employeur se conforme **entièrement** aux obligations des employeurs énoncées à la section 9 de la Loi. Par exemple, nul effort n'est fait pour déterminer si les employeurs ont offert à **tous** les employé(e)s la formation requise en santé et sécurité ou s'ils leur ont signalé les dangers au travail.

Les commentaires des membres à la Fédération indiquent qu'un petit pourcentage seulement d'employé(e)s syndiqués reçoivent une formation suffisante en matière de santé et sécurité. Il en est de même, d'ailleurs, par rapport à la formation des membres

des comités mixtes de santé et sécurité. En toute probabilité la situation est pire avec les lieux de travail non-syndiqués, alors il est important que le Comité de révision examine de plus près le degré de conformité des employeurs de la province à notre législation en santé et sécurité, ainsi que les mesures prises par la CSSIAT pour en assurer autant.

Le comité voudra aussi possiblement examiner la stratégie de la CSSIAT en ce qui concerne les industries et les firmes clés. Malgré les ressources très importantes attribuées par la Commission aux quatre industries clés identifiées ainsi en raison de la fréquence élevée d'accidents (les foyers de soins, les scieries, les opérations forestières et la transformation du poisson), Ceux-ci n'indiquent aucune amélioration appréciable par rapport à la sécurité. La CSSIAT a récemment déclaré que, comparativement à 2002, le taux de fréquence des accidents du travail pour les industries clés n'a diminué que de 3 % à 8 %, avec les opérations forestières indiquant une légère augmentation (2 %). À la fin de l'année 2006, le taux de fréquence collectif des accidents de travail était de 7,86 comparé à 8,53 en 2002, soit plus que deux fois le taux pour toutes les industries, suite à cinq années d'attention spéciale et de visites et d'inspections plus fréquentes. Il n'est pas étonnant que la CSSIAT hésite à adopter des objectifs de diminution du nombre d'accidents.

Nos membres qui travaillent dans ces industries indiquent que nonobstant certaines améliorations en matière de santé et sécurité, les accidents au travail – dont un grand nombre ne sont pas signalés – se produisent encore à un taux alarmant. Ils disent que ceci est attribuable à une faible application de la législation en sécurité, à une formation insuffisante de la HST, à un manque de personnel, et à une charge de travail excessive, particulièrement dans les foyers de soins de la province.

Cette révision devrait aussi examiner la question des poursuites judiciaires en application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Malgré nos demandes répétées pour davantage de poursuites judiciaires et de plus sévères pénalités pour infractions aux lois et règlements par les employeurs, peu a changé. Ici aussi, la stratégie de la Commission consiste à éduquer et à convaincre, non pas de d'appliquer la loi, ni de pénaliser. Pour l'année 2006, huit employeurs seulement ont été poursuivis, comparé à 16 employeurs en 2005 et à 17 en 2004. La somme des amendes imposées pour ces trois années était de 151 540 \$, soit une moyenne de 50 513 \$ par année. Ironiquement, durant la même période de trois ans, 30 travailleuses et travailleurs ont perdu la vie au travail, et 16 799 ordonnances ont été écrites par la Commission pour des **infractions** à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

La réponse de la CSSIAT à cette pratique grandissante de non-conformité des lois provinciales de sécurité de la part des employeurs, fut d'adopter une politique sur les démérites en matière de santé et sécurité au travail. La politique 24-210 fut adoptée sans consultation avec les intervenants et elle indique que lorsque la Commission juge qu'un employeur n'a pas respecté la législation en matière de santé et sécurité au travail, elle impose un démérite aux employeurs, c'est-à-dire un montant de cotisation supplémentaire.

En place depuis janvier 2006, cette politique est inacceptable pour nous et elle est va faire peu ou rien du tout pour réduire les violations à la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail et ses règlements. L'application de cette politique est trop discrétionnaire et demeure avec le comité d'examen des accidents et non avec le personnel de conformité. De plus, la commission va seulement « considérer » imposer un démerite lorsque l'employeur ne respecte pas une pratique de travail dangereuse précise qui entraîne une blessure ou un risque de blessure ou s'il y a eu plus d'un incident de non-respect des dispositions de la Loi ou de ses règlements au cours d'une période de 12 mois. . Et encore là, la politique énumère huit facteurs additionnels qui peuvent être pris en considération pour ne pas imposer de démerite. Ce n'est pas surprenant que les directives qui accompagnent cette politique indique que la meilleure façon d'appliquer la législation est en **persuadant**.

Nous ne pouvons plus permettre que se continue la pauvre application des lois de la CSSIAT. À notre avis il n'est rien d'autre que **honteux** que la Commission ne mette pas en place des politiques efficaces de dissuasion. D'autres juridictions, telles l'Ontario, sont beaucoup plus agressives lorsqu'il s'agit de poursuites judiciaires pour des infractions à la HST. Il en est de même pour la mise en application des Lois sur la faune et les Règlements concernant la santé publique de cette province.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que le Comité d'examen exige que la CSSIAT devienne plus vigilante et agressive en ce qui concerne les poursuites judiciaires pour infractions de la HST.**

**De plus, la Fédération recommande que la CSSIAT soit chargée, de développer, et de mettre intégralement en œuvre un plan d'action en matière de santé et de sécurité au travail incorporant :**

- **un budget considérablement supérieur pour des activités de santé et sécurité,**
- **un personnel plus nombreux chargé de l'application,**
- **une augmentation du nombre et de la rigueur des inspections des lieux de travail,**
- **un emploi plus fréquent d'ordres de suspension des travaux, et une fin à l'emploi des suggestions écrites pour les améliorations au lieu d'ordonnances écrites,**
- **un plus grand nombre de poursuites judiciaires et des amendes plus élevées pour de graves infractions à la HST, avec un nouveau maximum d'amende de 500 000 \$,**
- **un meilleur système permettant de suivre et de souligner les conditions en matière de santé et sécurité au travail, dont les accidents, les accidents évités de justesse, la formation et les activités des CMHS,**
- **les objectifs de réduction des accidents, incluant les accidents avec interruption de travail**



- **un protocole plus efficace pour les visites au travail du personnel chargé de l'application,**
- **une application plus rigoureuse par rapport aux responsabilités des employeurs en matière de formation au travail, et**
- **un système d'amendes pour les infractions moins graves de la HST.**

Antérieurement préconisé par la Fédération, le système de contravention proposé est semblable à celui de la Colombie-Britannique. Il permet au personnel responsable de l'application d'imposer des contraventions ou des amendes sur place d'après l'horaire établi par la CSSIAT, en plus du rapportage par les médias sur les infractions aux règles de sécurité et des impacts sur les taux de cotisation moyen des employés.

Les avantages d'un système de contravention sont nombreux :

- 1) il est immédiat, et il évite des poursuites judiciaires qui coûtent cher et qui prennent beaucoup de temps,
- 2) il permet l'accumulation de pénalités selon la gravité de l'infraction, la période de temps pendant laquelle se sont déroulées les infractions et, les dossiers en conformité de l'employeur,
- 3) le contrôle du système repose exclusivement avec la CSSIAT,
- 4) toutes les amendes monétaires demeurent avec la CSSIAT et peuvent être utilisées pour la formation en sécurité ou des initiatives de prévention, et
- 5) le système est public, transparent et facile à modifier.

En préconisant une application plus rigoureuse en plus d'une plus grande transparence et une plus grande responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail, nous encourageons le Comité d'examen à vérifier de près les développements dans le domaine de la santé publique et de la protection de la faune. Plus tôt cette année, un résident de la région de Moncton a été condamné à sept jours en prison et à une amende de 1 000 \$ pour possession illégale de viande de chevreuil et d'orignal dans un congélateur domestique (Times & Transcript de Moncton, le 21 mars 2007). De plus, les responsables de la santé publique vont dorénavant fermer les restaurants qui ratent leurs inspections et ils vont afficher sur Internet le nom et le lieu des restaurants qui ne se conforment pas aux normes réglementaires établies. Sûrement que ce n'est pas trop en demander que de s'attendre à une application agressive semblable de la législation en matière de sécurité... d'attacher la même priorité à la protection de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs que celle accordée à la protection des poissons et de la faune.

### **3.2 Renforcer la responsabilité interne**

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick a sans exception soutenu qu'une approche plus rigoureuse à l'application doit aller de paire avec la formation en matière de santé et sécurité au travail, des programmes de formation et des services efficaces visant à mieux prévenir les accidents au travail et les maladies



professionnelles liées au travail. Nous le soutenons parce que nous sommes d'avis que **le meilleur véhicule pour aborder les enjeux en matière de sécurité au lieu de travail est le Comité mixte de santé et de sécurité au travail soutenu par un système efficace de réglementation et de conformité.**

Bien que la Fédération mette l'accent sur le besoin d'un système plus solide et plus efficace en matière de conformité, nous réalisons cependant que la Commission seule ne peut pas prévenir les accidents au travail. C'est pourquoi **la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick s'est prononcée publiquement en appui d'un système de responsabilité interne, dont les structures CMHS, ce qui assure aux travailleuses et aux travailleurs une participation significative et égale dans les décisions touchant leur santé, leur sécurité et leur bien-être.**

L'expérience nous a appris, cependant, que le système de responsabilité interne, et les CMHS en particulier, ne sont efficaces que lorsque l'employeur est prêt à le rendre efficace et à engager dans le processus, comme partenaires à part entière, les employé(e)s et les syndicats. Il n'en est pas ainsi, présentement, dans les lieux de travail du Nouveau-Brunswick.

Le système actuel **suppose** un intérêt commun dans la santé et la sécurité. Il ignore le fait que l'intérêt de l'employeur est de réaliser de plus importants profits tout en maintenant les coûts bas. La santé et la sécurité ne sont pas toujours profitables. Trop nombreux sont les employeurs qui ne vont volontairement améliorer les conditions que lorsqu'ils réalisent que les coûts directs et indirects des accidents et des maladies sont supérieurs au coût de leur prévention. Il est particulièrement difficile de voir des avantages financiers dans l'investissement de la prévention des accidents lorsqu'il s'agit de substances ou de processus dangereux où les coûts du contrôle de l'ingénierie sont souvent élevés et immédiats, alors que le coût financier de ne pas avoir à payer le coût des contrôles (des cotisations plus élevées) sont loin dans le futur, si jamais on aura à les verser. **Trop peu nombreux sont les employeurs qui prennent en considération les coûts humains de ne pas contrôler les dangers.**

L'égalité dans la prise de décisions en HST exige que les partis au travail, les travailleuses et les travailleurs et les employeurs, aient accès à et, en fait, reçoivent une formation efficace en matière de santé et de sécurité, et que cette formation soit appuyée par des droits légiférés efficaces à l'intention à la fois des comités mixtes d'hygiène et de sécurité et des travailleuses et des travailleurs individuels.

À ce sujet, nous sommes heureux que le gouvernement ait finalement mis en vigueur en juin de cette année les recommandations de la CSSIAT (2002) stipulant un programme obligatoire de formation de trois jours pour tous les membres des CMHS. La FTTNB a joué un rôle déterminant dans l'introduction de cette initiative de formation en HST, et nous sommes persuadés que cette modification à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, si on s'y conforme, mènera à de lieux de travail plus sains et sécuritaires à la grandeur de la province.

Cependant, la formation en matière de santé et sécurité doit aussi être améliorée d'autres manières, y compris par des droits plus solides pour les membres des CMHS, et par la formation obligatoire « prescrite » de **tous** les travailleuses et les travailleurs. Malheureusement, bien trop nombreux sont les employé(e)s, en particulier les plus jeunes, qui ne reçoivent **pas** de formation convenable lorsqu'ils ou elles commencent leur emploi ou lorsqu'ils ou elles changent d'emploi.

a) *Les droits des CMHS*

La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick stipule la mise en place des CMHS dans tout lieu de travail où un employeur a 20 travailleuses et travailleurs ou plus qui travaillent régulièrement. D'ailleurs la législation décrit en détail les droits des comités. Cependant, bien que la liste des activités des CMHS soit assez longue, il n'existe aucune obligation légale de donner suite à aucune des fonctions identifiées, puisque la Loi ne stipule qu'un comité **peut** exécuter ces tâches.

Cette **approche discrétionnaire au rôle des CMHS** représente une grave faiblesse dans le système de santé et sécurité au travail du Nouveau-Brunswick et limite l'efficacité des comités en application du système de responsabilité interne. Nous sommes d'avis que les droits des travailleuses et des travailleurs de participer au règlement de questions de santé et sécurité continueront d'être compromis, à moins que l'on ne confie aux CMHS des tâches et des fonctions précises que la loi les oblige à exécuter après avoir reçu la formation nécessaire. Il en est ainsi dans bien d'autres provinces, dont la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Ontario, ainsi qu'au fédéral.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la section 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail* soit modifiée en remplaçant les mots « Un comité peut » par « Un comité doit » exécuter les fonctions décrites dans la Loi.**

Puisque ce langage est plutôt une **directive** et moins sujette au débat, nous sommes d'avis qu'il permettra aux CMHS de mieux aborder les questions de santé et sécurité au travail de façon coopérative, sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à un ou une agent/e de la CSSIAT pour déterminer l'étendue du travail d'un comité.

Les modifications apportées à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, projet de loi 18, proclamé en juin 2007, stipule que les lieux de travail vont dorénavant être inspectés mensuellement à l'aide d'un plan d'inspection élaboré par l'employeur et le CMHS; les résultats de chaque inspection devant être partagés avec les membres des CMHS. Bien que cela représente une amélioration appréciée, ces changements ne vont pas assez loin.

La FTTNB voit aussi le besoin de renforcer les CMHS en exigeant, tout comme le font les autres juridictions, que les employeurs répondent par écrit aux **recommandations des comités**. Au Nouveau-Brunswick, les employeurs n'ont

actuellement aucune obligation légale de le faire. Voilà une préoccupation majeure pour nos membres, une qui permet à l'employeur d'éviter d'aborder les décisions du CMHS, minant ainsi le système de responsabilité interne et le but des recommandations, lequel est de faire l'employeur traiter de questions de la sécurité au travail.

La FTTNB recommande vivement que la Loi soit modifiée de façon à obliger l'employeur à répondre par écrit, dans un délai de 21 jours suivant la réception des recommandations écrites d'un comité et; que la réponse inclue un échéancier pour la mise en oeuvre des recommandations que l'employeur accepte, et donne en plus les raisons pour lesquelles l'employeur n'accepte pas d'autres recommandations.

Cette stipulation existe en Ontario et ailleurs depuis un certain temps, et elle rehausse grandement le rôle du Comité mixte d'hygiène et de sécurité en assurant une meilleure et plus rapide communication entre les parties du lieu du travail.

**L'accès à l'information** pour les membres des CMHS est un autre domaine de préoccupation pour les membres de la Fédération. Lorsque l'employeur et ou le gouvernement choisit de refuser de communiquer de l'information pertinente, y compris des rapports et des tests relatifs à la santé et la sécurité au lieu de travail, le CMHS est limité, en voulant effectuer ses tâches et ses fonctions en application de la loi. Ce fait aussi, contribue à affaiblir le système de responsabilité interne.

**La FTTNB recommande donc que la Loi soit modifiée de façon à stipuler que l'employeur et/ou la CSSIAT soit obligé/e de fournir au CMHS une copie de tous documents pertinents concernant la santé et la sécurité, y compris tous les tests et rapports de la HST, comme pratique courante. À la demande du comité, la CSSIAT devrait aussi être tenue d'envoyer un résumé annuel de données portant sur le nombre de pertes de vie, de cas de perte de jours de travail, de jours de travail perdus, des cas non mortels qui ont exigé des soins médicaux, mais qui n'ont entraîné aucune perte de jours de travail, et d'incidences de maladies professionnelles.**

Comme avec d'autres modifications suggérées, cette proposition contribuerait à améliorer la communication entre les partis au travail par rapport aux questions de santé et sécurité, en plus de permettre au CMHS de mieux exercer ses fonctions, puisqu'il aurait pleinement connaissance de toute information pertinente.

L'amélioration de l'accès à l'information pour les CMHS doit aussi comprendre une stipulation accordant aux travailleuses et aux travailleurs le droit de prendre le temps nécessaire pour préparer les réunions du CMHS et être rémunérés pour le faire.

**La FTTNB recommande en outre que la Loi accorde une heure de préparation avant chaque réunion ou, si nécessaire, du temps supplémentaire sujet à l'approbation du comité.**

Enfin, si les comités conjoints veulent avoir de la crédibilité dans les lieux de travail, il est important que la Loi soit modifiée de sorte que les CMHS possèdent des pouvoirs décisionnels.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* exige que l'employeur obtienne l'approbation du CMHS avant de mettre en oeuvre les décisions concernant la sécurité, y compris les programmes de vérification de la sécurité qui touchent la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.**

*b) Les droits des travailleuses et des travailleurs*

Le but du système de responsabilité interne (SRI) est d'habiliter les partis au lieu de travail à travailler ensemble à identifier les dangers au travail et à prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir les accidents et les maladies. Il va de soi que cela exige la coopération entre les travailleuses et les travailleurs et les employeurs dans la résolution de questions traitant de la sécurité au travail. Cela exige en plus la reconnaissance et l'appui des trois **droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs** :

- **le droit de participer aux questions de santé et sécurité au travail;**
- **le droit de refuser un travail dangereux; et**
- **le droit d'être mis au courant des dangers au travail**

**La participation des travailleuses et des travailleurs** dans la résolution de questions se rattachant à la santé et la sécurité au travail est assurée, par la loi, en application du système de comité mixtes d'hygiène et de sécurité. Ayant offert des recommandations visant à rehausser l'efficacité des CMHS, passons maintenant à un examen du droit de refus, du droit d'être avisé, et l'effet de ceux-ci sur le rôle du comité mixte et du système de responsabilité interne.

Le **droit de refuser** accorde aux travailleuses et aux travailleurs un droit clairement défini par la loi dont le but est d'assurer qu'on ne force pas une travailleuse ou un travailleur à travailler dans des conditions dangereuses. Les CMHS s'engagent activement dans le processus du droit de refus de diverses manières, dont l'enquête possible du refus de travailler en application du système de responsabilité interne. Le rôle du comité conjoint dans cette matière, bien que relativement clair, peut malheureusement être affecté par une action unilatérale de la part de l'employeur. Nous parlons ici du droit de l'employeur en vertu de la **Section 21(2)** de la loi HST de nommer une autre personne pour effectuer le travail faisant l'objet d'un refus de travailler.

Cette stipulation nous cause de graves inquiétudes. Il s'agit d'une question que soulèvent constamment nos membres, qui la considèrent un moyen pour certains employeurs de renverser les CMHS et le système de responsabilité interne simplement pour ne pas avoir à interrompre la production. Voilà qui est inacceptable, et des modifications s'imposent en vue d'assurer que le système fonctionne correctement et que les questions de sécurité soient abordées efficacement.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la Section 21(2) soit modifiée de façon à interdire à l'employeur de nommer un/e autre employé/e pour effectuer le travail d'un/e employé/e qui a exercé son droit de refuser une tâche dangereuse jusqu'à ce qu'un/e agent/e de contrôle ait rendu sa décision.**

Il ne suffit pas que présentement un employeur ne puisse pas attribuer à un/e autre employé/e ou un/e autre employé/e le travail d'un/e premier/ère employé/e sans avoir avisé ce/cette dernier/ère du refus du/de la premier/ère employé/e, des motifs de ce refus, et de ses droits en vertu de la Loi. Le potentiel pour l'intimidation des travailleuses et des travailleurs, les portant à effectuer un travail dangereux, n'est que trop réel. D'ailleurs, ces situations minent le respect du comité mixte et son travail.

Étroitement liée à la question du refus d'exécuter un travail est la question de la protection du salaire pour tous les employé(e)s visés par les arrêts de travail provoqués par des questions de santé et sécurité. Présentement la loi stipule qu'un/e employé/e initiant un refus de travail peut être affecté/e à un autre travail équivalent, mais il faut lui verser le même salaire et les mêmes avantages, qu'il/elle soit ainsi attribué/e ou non. La législation ne fait aucune mention des autres travailleuses ou des autres travailleurs visés par le refus de travail.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la loi soit modifiée de façon à stipuler la protection des salaires et des avantages pour tous les travailleuses et les travailleurs visés par les arrêts de travail provoqués par des questions de santé et sécurité en application de la loi sur la HST.**

À notre avis, la coopération et la bonne volonté des CMHS sont en plus mis en danger par **la désignation inappropriée des membres des comités mixte**. En application de la **section 14(3)** de la loi, l'employeur et les employé(e)s sont tenus de désigner leurs propres représentant(e)s. Toutefois, ce libellé est insuffisant, et peut mener à de graves différends entre les partis au travail. D'autres provinces ont élargi cette partie de la loi afin de prévenir d'ennuyeuses questions telles le personnel cadre ou le personnel de l'extérieur du lieu de travail représentant les travailleuses et les travailleurs au CMHS, ainsi que celle de la représentation au travail où il y a des travailleuses et des travailleurs syndiqués et non syndiqués.

**La FTTNB recommande que la section 14(3) soit élargie pour expliquer bien clairement que**

- **dans un lieu de travail syndiqué, les membres syndiqués du CMHS doivent être choisis par le/s syndicat/s représentant les employé(e)s, et**
- **les membres syndiqués doivent être des employé(e)s autres que les cadres au lieu de travail, choisis par les travailleuses et les travailleurs et qui n'effectuent pas de fonctions de cadre (l'autorité d'imposer la discipline, l'embauche et le congédiement).**

Quant au **droit de savoir**, il ne se fait pas de doute que les travailleuses et les travailleurs doivent être capables d'identifier et de comprendre les inquiétudes en matière de santé et sécurité au travail, si l'on veut que le comité conjoint soit capable d'exécuter son mandat d'assurer un environnement de travail sécuritaire et sain, par la réduction du nombre d'accidents et de pertes de vies associés au travail. Mais cela signifie qu'il faut fournir à la travailleuse et au travailleur suffisamment d'information et de **formation** au sujet de dangers au travail, de procédures en matière de sécurité, et de leurs droits et responsabilités en application de la loi HST.

Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que les travailleuses et les travailleurs déterminent si un danger existe ou non, ou comment se protéger convenablement contre les dangers, à moins qu'ils ne reçoivent une formation et des instructions appropriées. La loi explique bien clairement qu'il incombe à l'employeur d'offrir la formation, la supervision et l'équipement protecteur **nécessaires** pour assurer la santé et la sécurité de l'employé/e. Si la CSSIAT veut sérieusement prévenir les accidents et renforcer les CMHS et le système de responsabilité interne, nous sommes d'avis que la Commission doit adopter des mesures concrètes visant à assurer que de fait les travailleuses et les travailleurs soient adéquatement renseignés et formés. Une récente étude nationale par *Ontario Institute for Work and Health* révélait qu'une seule travailleuse ou qu'un seul travailleur sur cinq (20 %) des nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs ont reçu une formation en sécurité. Sans doute la situation est même pire au Nouveau-Brunswick, et une législation corrigeant la situation est due depuis longtemps.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la loi HST soit modifiée de façon à obliger les employeurs à fournir à tous les employé(e)s un minimum de 8 heures de formation particulière sur les dangers au travail, chaque année, entièrement payées par l'employeur.**

**La FTTNB recommande d'ailleurs que la responsabilité légiférée imposée aux employeurs soit renforcée par l'adoption des mêmes dispositions en matière de formation des travailleuses et des travailleurs que l'on trouve à section 19 de la législation de la Saskatchewan en matière de santé et sécurité, stipulant**

- 1) **un employeur devra assurer qu'une travailleuse ou qu'un travailleur a reçu une formation en toutes matières nécessaires à la protection de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs lorsque la travailleuse ou le travailleur**
  - a) **commence à travailler dans un lieu de travail,**
  - b) **est transféré/e d'une activité ou d'un lieu de travail à un autre où les dangers, les installations ou les procédures sont différents**
  
- 2) **la formation requise en vertu du sous paragraphe (1) doit comprendre :**

- a) les procédures à suivre advenant un incendie ou un autre imprévu;
  - b) l'emplacement des postes de premiers soins;
  - c) l'identification de zones interdites ou limitées;
  - d) les précautions à prendre afin de protéger la travailleuse ou le travailleur contre les dangers physiques, chimiques ou biologiques;
  - e) tous plans, procédures, politiques et programmes que l'employeur est tenu d'élaborer en vertu de la loi ou tous règlements établis en vertu de la loi qui s'appliquent au travail de la travailleuse ou du travailleur à son lieu de travail; et
  - f) toutes autres affaires qui sont nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de la travailleuse et du travailleur pendant qu'elle ou il est au travail.
- 3) l'employeur devra assurer que la période de formation d'une travailleuse ou d'un travailleur, stipulée au sous-paragraphe (1), soit créditée à la travailleuse ou au travailleur comme temps au travail, et que celui-ci ou celle-ci ne perde aucune rémunération ou autre avantages sociaux par rapport à ce temps.
- 4) l'employeur devra assurer qu'aucune travailleuse ou qu'aucun travailleur n'ait la permission d'effectuer du travail à moins que la travailleuse ou le travailleur :
- a) ait reçu une formation, et jouisse d'une expérience suffisante pour effectuer le travail en sécurité et selon la loi et les règlements; ou
  - b) fasse l'objet d'une supervision étroite et compétente

À notre avis, des dispositions stipulant une plus solide **formation des travailleuses et des travailleurs** faciliteront grandement la tâche des CMHS, et chose même plus importante, elles contribueront à réduire les accidents et les maladies au travail, résultant en d'importants bénéfices à la fois aux travailleuses et aux travailleurs, particulièrement aux plus jeunes employé(e)s, et aux employeurs. **La formation est efficace, nous n'avons qu'à la concrétiser !**

### **3.3 Amélioration du processus réglementaire**

Depuis la formation de l'ancienne Commission de la santé et la sécurité au travail en 1981, un aspect positif de la santé et la sécurité au travail au Nouveau-Brunswick a été l'engagement et la coopération des principaux partis – les partis du lieu de travail – dans l'élaboration de règles et de règlements. Fonctionnant par consensus et travaillant de concert avec le personnel de la NBHST/CSSIAT, les représentant(e)s du patronat et du



syndicat ont siégé à des comités réglementaires de révision qui ont recommandé au conseil de la Commission des améliorations visant à améliorer l'environnement au travail dans des domaines associés à la santé et la sécurité. Tout, depuis la qualité de l'air jusqu'à la surveillance des machines et des salles de toilettes, était périodiquement examiné en vue de rehausser les normes du Nouveau-Brunswick.

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick est préoccupée que la Commission soit en train d'abandonner cette approche coopérative au changement réglementaire en faveur d'un processus qui verrait le personnel de la CSSIAT effectuer la révision et la recherche, et proposer directement au conseil d'administration les modifications appropriées aux règlements en matière de HST. S'il en est ainsi, cela n'est pas acceptable, et tout compte fait, cela se fera au détriment de l'environnement des lieux de travail de la province par rapport à la santé et la sécurité. Un plus grand apport et un plus grand engagement de la part des gens ressentant le plus grand impact des règles en matière de santé et de sécurité – les travailleuses et les travailleurs et les employeurs – voilà ce dont on a besoin, et ce que devrait activement appuyer et faire valoir la CSSIAT.

D'autres juridictions ont des comités consultatifs permanents chargés de revoir la législation régissant la santé et la sécurité et offrant leur apport sur les modifications possibles. En autant qu'ils soient dûment constitués et que leurs avis soient considérés avec sérieux par l'autorité responsable – dans le cas présent la CSSIAT – ils peuvent s'avérer très utiles. Non seulement ce processus contribuera-t-il à assurer que les règlements en matière de sécurité demeurent à jour, mais chose toute aussi importante, il mènera à un plus grand appui de nouvelles initiatives HST au travail.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande qu'un comité consultatif HST soit établi par la CSSIAT suite à des consultations actives avec les communautés ouvrières et patronales.**

Lorsque ce comité aura été mis en place, il faudrait le charger d'amorcer une révision compréhensive, soutenue, de tous règlements courants, ainsi que du besoin pour de nouveaux règlements, dont une réglementation abordant précisément l'ergonomie au travail.



#### **4.0 RESTAURER L'ÉQUILIBRE DANS L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS**

Tout comme les travailleuses et les travailleurs sont frustrés par le fait que la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail n'ait pas apporté les améliorations requises pour garantir le droit de tous les travailleuses et les travailleurs à un lieu de travail sécuritaire et sain, tout aussi, nous nous inquiétons qu'il n'y ait encore aucune bonne volonté lorsqu'il s'agit d'aborder les préoccupations du mouvement syndical au sujet des prestations d'indemnisation et de services inférieurs aux travailleuses et aux travailleurs.

Dans le *Rapport aux intervenants* la CSSIAT s'empresse d'informer les travailleuses et les travailleurs « qu'avec la deuxième plus basse fréquence d'accidents jamais enregistrée, un taux de cotisation moyen réduit pour la seconde année consécutive, et une dette entièrement provisionnée à 111,0 %, 2006 a été une autre année solide pour la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation au travail. » Malheureusement, la Commission se montre beaucoup moins enthousiaste par rapport aux prestations améliorées versées aux travailleuses et aux travailleurs accidentés. Le même *Rapport aux intervenants*, dans une seule phrase bien brève, indique que les paiements aux travailleuses et aux travailleurs accidentés ont augmenté de 4 % au cours de 2005 à 127 millions de dollars en 2006. La Commission a négligé de mentionner, cependant, que cette augmentation est en grande partie le résultat de l'indexation légiférée des prestations et des gains hebdomadaires maximaux, ainsi qu'une faible augmentation de 73,1 à 74 par rapport à la moyenne des journées perdues par réclamation avec interruption de travail.

L'indemnité des travailleuses et des travailleurs, nous réitérons, doit retourner à sa première prémisses que chaque travailleuse et chaque travailleur a droit à une indemnisation intégrale et totale de la perte de revenu résultant de dommages à la santé causés par le travail. Cela exigera des modifications législatives progressives et des modifications aux politiques, ainsi que des actions de la part du gouvernement et de la CSSIAT en vue de rétablir l'équilibre et la justice dans les lois, les programmes et les services de la province en matière d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs.

Les travailleuses et les travailleurs sont déçus que l'actuel conseil d'administration de la CSSIAT ne soit pas prêt à se prévaloir de son autorité pour recommander au gouvernement des améliorations significatives aux prestations versées aux accidenté(e)s et à leurs familles. Le conseil soutient qu'**équilibrer le système** signifie maintenir les taux de cotisations des employeurs aussi basses que possible, tout en offrant les meilleures prestations possibles aux travailleuses et aux travailleurs accidentés. Pourtant on n'offre aux victimes d'accidents au travail absolument aucun espoir que les prestations soient rétablies aux niveaux antérieurs à 1993. Selon la plus récente stratégie de 5 ans de la Commission (2006-2011), le statu quo représente « les meilleures prestations » auxquelles peuvent s'attendre les travailleuses et les travailleurs. Sans mettre de gants, la position de la CSSIAT par rapport à la stabilisation du système est INACCEPTABLE.

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick est convaincue que l'intégrale restauration de **toutes** prestations coupées en 1993 est non seulement justifiée, mais aussi abordable. Les finances de la CSSIAT sont robustes, et les taux de cotisations moyens des employeurs de la province est très bas. Nous exhortons alors le comité d'étude à considérer positivement les recommandations suivantes par rapport aux prestations.

#### **4.1 Critères d'admissibilité**

Les coupures législatives à la *Loi sur les accidents du travail* en 1993 (projet de loi 55) ont résulté en une définition beaucoup plus restrictive de ce que constitue un **accident** relié au travail. Par conséquent, là où il n'existe **aucune** preuve au contraire, le/la prestataire doit prouver qu'il existe un lien « probable » entre l'accident et la blessure. La loi stipulait auparavant un rapport « possible ». D'ailleurs, sauf pour réclamations concernant une réaction aiguë à un événement traumatique, le stress cumulatif cessait d'être considéré un accident indemnisable.

Ces modifications, de pair avec la nouvelle épreuve concernant la « prépondérance de la preuve », imposaient un injuste fardeau sur les travailleuses et les travailleurs qui demandaient d'être indemnisés pour des blessures et des maladies associées au travail. En raison de ce plus lourd fardeau sur les travailleuses et travailleurs pour justifier leurs réclamations, un plus grand nombre de réclamations sont rejetées, et les accidentés doivent se pourvoir en appel. Un grand nombre, cependant, ne font que tout simplement abandonner leurs réclamations, particulièrement celles traitant de blessures aux tissus mous, les maladies industrielles, et le stress.

Il est à noter que le stress relié au travail est chose bien commune, de nos jours, étant donné le carence de personnel et les plus grandes exigences en productivité que demandent les employeurs. Refuser d'en reconnaître autant, et rejeter des réclamations pour indemnisation de problèmes de stress n'est pas correct, et ne respecte pas l'esprit de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs.

À notre avis il est tout aussi discriminatoire de refuser les prestations aux travailleuses ou aux travailleurs souffrant d'un stress mental chronique qui les rend incapables de travailler que l'était l'ancienne exclusion de la douleur chronique comme condition indemnisable. Toute travailleuse blessée et tout travailleur blessé mérite d'être traité/e de façon égale et avec justice, quelle que soit la nature de la blessure au travail. Le Québec et la Saskatchewan ont reconnu les réclamations pour stress lorsque la travailleuse ou le travailleur est capable d'établir un lien entre la maladie et le travail. Nous suggérons que le Nouveau-Brunswick devrait en faire autant, au lieu de limiter les réclamations pour stress à une réaction aiguë à un événement traumatique.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la Loi sur les accidents du travail soit modifiée de façon à la**

**restaurer la définition et la norme de la preuve d'un accident qui était stipulée avant 1993, indiquant qu'il sera présumé qu'un accident ou une maladie soit survenu en raison d'un emploi, et au cours d'un emploi, à moins de preuve contraire; rendre le stress relié au travail indemnisable; et, renforcer les dispositions que la travailleuse ou le travailleur accidenté/e aura droit au bénéfice du doute en tout temps.**

## **4.2 Prestations**

On ne peut pas exagérer la rigueur des coupures aux prestations aux travailleuses et aux travailleurs accidentés représentées par le Projet de loi 55. Malgré la restauration partielle de certaines réductions des prestations, les travailleuses et les travailleurs continuent de perdre des millions de dollars par année. De fait, nous estimons qu'au moins 100 millions de dollars ont été enlevés des poches des travailleuses et des travailleurs accidentés depuis 1993. Sûrement que le temps est venu de corriger cette injustice.

### *1) Prestations de perte de salaire*

Il est arbitraire et injuste de limiter les prestations de perte de salaires à 85 p. cent de la capacité de la travailleuse ou du travailleur à gagner un salaire. Il ne se trouve aucune justification pour ce montant, autre que la détermination de la Commission à maintenir les prestations aux niveaux antérieurs à 1993. La plupart des juridictions à l'extérieur du Canada atlantique versent 90 p. cent du revenu net.

Les prestations de perte de salaire devraient refléter la somme des pertes financières et les autres épreuves des travailleuses et des travailleurs accidentés. En réduisant les prestations à moins de 90 p. cent du net, en disant que le revenu après impôt des travailleuses et des travailleurs qui touchent les prestations en est supposé très peu influencé, on ne tient pas compte d'autres importantes considérations. Celles-ci comprennent la perte possible des contributions au régime de pension de la travailleuse ou du travailleur accidenté/e, des vacances, de la protection de l'a.-e., ainsi que les responsabilités par rapport aux garderies et au déplacement. On ne prend pas non plus en considération les épreuves personnelles associées aux accidents du travail, telles la douleur et la souffrance, et l'impact sur l'emploi.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que les prestations de perte de salaire soient payables au montant égal à 90 p. cent de la perte de salaire de l'employé/e après la date de l'accident.**

### *2) Période d'attente*

Le Nouveau-Brunswick est l'une de trois seules juridictions au Canada stipulant une période d'attente pour prestations d'indemnisation. Mise en vigueur à la demande de la communauté des employeurs, cette modification de 1993 existe uniquement en vue de

réduire les frais de la CSSIAT aux dépens des travailleuses et des travailleurs accidentés. On peut dire sans risque que la douleur financière est plus grande pour les travailleuses et les travailleurs à faible revenu, dont la plupart ne peuvent pas se permettre de perdre les trois-cinquièmes de leur chèque de paie hebdomadaire.

Il est fort inquiétant que le conseil d'administration de la CSSIAT ne songe même pas à supprimer la période de carence de trois jour pour les prestations, et à notre avis cela démontre l'indifférence du conseil à situation financière critique des travailleuses et des travailleurs accidentés et leurs familles.

Tout comme à l'Île-du-Prince-Edouard et la Nouvelle-Écosse – les autres provinces stipulant une période de carence – les travailleuses et les travailleurs accidentés au Nouveau-Brunswick sont injustement forcés de travailler blessés ou d'avoir recours à l'assurance-groupe ou encore, prendre des congés de maladie, plutôt que de déposer des réclamations d'indemnisation pour temps perdu. Mais au moins dans nos provinces voisines les travailleuses et les travailleurs jouissent de l'option de tenter de négocier un remplacement de salaire par l'entremise de l'employeur. Il n'en est **pas** ainsi au Nouveau-Brunswick, ce qui rend notre période d'attente même plus sévère et plus punitive.

Il ne se fait aucun doute, la situation a grandement faussé les données par rapport aux accidents avec interruption de travail. Nonobstant un déclin dans le nombre d'accidents avec interruption de travail, la réalité veut que nos lieux de travail ne sont pas plus sécuritaires. Les accidents surviennent toujours, mais malheureusement, soit on n'en fait pas rapport, ou on ne les indique pas comme réclamations avec interruption de travail.

Une révision en 2001 de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs en Nouvelle-Écosse a étudié cette question en profondeur, et a noté que les travailleuses et les travailleurs accidentés, selon les estimations de la CSSIAT, perdent de 308 851 \$ à 1 235 405 \$ par an, en raison de la période de carence de deux jours de cette province. Une étude séparée au Nouveau-Brunswick estimait que de 12 p. cent à 20 p. cent de tous les accidents n'étaient pas soulignés, en raison de la période d'attente de trois jours.

Le mouvement syndical soutient que la responsabilité financière par rapport aux accidents du travail incombe aux employeurs, et non aux travailleuses et aux travailleurs. Nous sommes convaincus que le temps est venu pour que la CSSIAT et le gouvernement du NB en reconnaissent autant, et exigent que **tous** les employeurs remplissent leur obligation d'indemniser équitablement les travailleuses et les travailleurs blessés au travail en fournissant les prestations d'indemnisation à compter du jour de l'accident.

Présentement certains employeurs ne sont pas affectés par les stipulations de la Loi concernant cette période de carence, résultant en deux différents niveaux de protection pour les travailleuses et les travailleurs de cette province. Nous parlons ici des employé(e)s d'employeurs auto-assurés (le gouvernement du N.-B. et le gouvernement du Canada, entre autres) dont les pertes de salaire occasionnées par des accidents sont

volontairement couvertes directement par l'employeur; aussi, certains syndicats ont négocié des ententes collectives couvrant la période d'attente.

Mais on a tort de laisser les employeurs et les lieux de travail individuels déterminer si la période d'attente sera supprimée. Ceci résulte en de flagrantes injustices dans le système d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs au point où les accidentés dont les blessures sont semblables sont traités différemment. Et ce sans mentionner les défavorables conséquences découlant du fait que les travailleuses et les travailleurs ne soulignent pas les accidents, contrairement aux buts et à l'intention des lois régissant l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs.

La Fédération des travailleuses et travailleurs du N.-B. n'est pas seule à penser ainsi sur cette importante question. Le comité de révision de la Nouvelle-Écosse en recommandant **à l'unanimité** la suppression de la période d'attente de ladite province indiquait

« Les travailleuses et les travailleurs blessés considèrent la période d'attente comme une injuste pénalité, lorsque l'accident ou la maladie était hors de leur contrôle. Elle va à l'encontre du principe de l'indemnisation sans faute. De nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs ont des engagements à rencontrer au cours d'une période d'attente, tels les frais de garderie ou des frais mensuels pour stationnement ou déplacement.

Une inquiétude clé...est l'impact de la période d'attente sur les travailleuses et les travailleurs au salaire minimum qui peuvent le moins se permettre d'être pénalisés parce qu'elles ou ils ne travaillent pas. Pour ceux-ci, la période d'attente est définitivement une bonne raison de continuer de travailler sans égard aux conséquences pour leur santé. »

Nous ne saurions être plus catégoriquement d'accord.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler la suppression de la période d'attente pour prestations de perte de salaire.**

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande en outre que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à exiger que « l'employeur » indemnise une travailleuse ou un travailleur accidenté/e au taux régulier de salaire pour le jour de la blessure, à condition que la travailleuse ou le travailleur souligne la blessure.**

Il en est ainsi dans cinq juridictions au Canada, où on respecte le principe fondamental que les employeurs, et non les travailleuses et les travailleurs blessés,

devraient assurer l'intégral coût des accidents du travail. On assurerait aussi que tous les travailleuses et les travailleurs soient traités également, en application des lois de la province traitant de leur indemnisation. Il n'en est pas ainsi de nos jours, puisque ni les employeurs individuels ni la CSSIAT ne sont obligés de verser les salaires perdus le jour d'une blessure. Puisque certains employeurs couvrent un/e accidenté/e le jour de l'accident alors que d'autres ne le font pas, les travailleuses et les travailleurs ne sont pas traités également. C'est ce qui arrive aux employé(e)s de foyers de soins qui travaillent dans un secteur où la fréquence des accidents est très élevée, mais lorsqu'elles ou ils sont blessé(e)s au travail, on leur enlève ce qui reste de la rémunération de cette journée, sans mentionner la période d'attente de trois jours.

### 3) *Sommes supplémentaires*

La Loi stipule clairement que toutes sommes supplémentaires reçues par une travailleuse ou un travailleur en application d'une entente collective avec un employeur doivent être déduites des prestations de salaire perdu de l'accidenté/e, s'il arrive que celle-ci ou celui-ci recevrait plus de 85 p. cent de son revenu net avant l'accident.

Voilà qui démontre clairement l'approche punitive de la Loi HST par rapport aux droits et aux prestations des travailleuses et des travailleurs. Les limitations contre les sommes supplémentaires représentent catégoriquement une ingérence dans le processus de la libre négociation collective et du droit des travailleuses et des travailleurs à négocier librement toutes les conditions de leur emploi. La mesure en question est injuste aux travailleuses et aux travailleurs accidentés, et il faudrait la supprimer.

Sept juridictions n'imposent aucune limitation législative aux employeurs versant des sommes supplémentaires aux accidenté(e)s, ni d'autres prestations secondaires. Nous sommes d'avis que le Nouveau-Brunswick devrait suivre leur exemple.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à supprimer toutes restrictions sur les sommes supplémentaires, et qu'elle permette aux employeurs individuels et aux travailleuses et aux travailleurs de déterminer les paiements, le cas échéant, excédant les niveaux légiférés des prestations.**

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à assurer que ne soient pas réduites les prestations d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs recevant les prestations d'indemnisation ainsi que les prestations d'invalidité du RPC.**

Nous nous objectons à la législation courante selon laquelle la CSSIAT a le droit de déduire une portion des prestations du RPC qui se rattachent à la blessure au travail. Employer le revenu du RPC dans le but de réduire les prestations d'indemnisation va à

l'encontre de l'intention de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, qui est que celle-ci soit intégralement financée par les employeurs par le biais des cotisations

#### 4) *Prestations minimales*

Seules les lois sur les accidents du travail au Canada atlantique ne stipulent aucun montant pour prestations minimales pour protéger les travailleuses et les travailleurs qui subissent une invalidité totale et permanente en raison d'accidents du travail. Puisque les lois sur les accidents du travail du Canada atlantique n'abordent pas cette question, il incombe au gouvernement d'agir. Le coût de garantir un niveau raisonnable de prestations minimales est peu élevé, si nous avons bien compris, et contribuerait à assurer que les travailleuses et les travailleurs blessés visés ne sont pas laissés financièrement indigents. Il est moralement injuste de forcer ces travailleuses et ces travailleurs à avoir recours à l'assistance sociale, et ne fait que permettre aux employeurs d'éviter de régler les coûts réels des accidents du travail.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à assurer que tout/e employé/e qui subit une invalidité totale qui dure plus de deux ans reçoive des prestations d'indemnisation hebdomadaires égales à au moins 50 p. cent des gains hebdomadaires moyens au Nouveau-Brunswick.**

#### 5) *Maximum de la rémunération assurable*

Section 38.1(1) de la *Loi sur les accidents du travail* stipule que la rémunération de la travailleuse ou du travailleur supérieur au plafond du maximum de la rémunération assurable ne doit pas être prise en considération lors du calcul de la rémunération assurable. Pour l'an 2006 le maximum de la rémunération annuelle était de 51 900 \$. On l'ajuste chaque année pour refléter le pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Le plafond de la rémunération indemnisable au Nouveau-Brunswick est le neuvième plus bas au Canada – seules les autres provinces atlantiques nous suivent. Pour cette raison les travailleuses et les travailleurs du Nouveau-Brunswick risquent de recevoir un montant moindre en prestations d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, advenant une blessure au travail. Il s'ensuit que les cotisations aux employeurs de la province sont moins élevées.

À compter de l'an 2006 le gouvernement du Manitoba a enlevé le plafond de la rémunération indemnisable maximale de la province. Des juridictions avec plafonds, la plus élevée est le Yukon à 69 500 \$, et le plafond moyen pour l'an 2006 se situe à 57 68 \$. Le niveau de protection accordée aux travailleuses et aux travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick était donc de beaucoup inférieur à la moyenne nationale. Nous sommes d'avis que cette différence dans la protection est grandement injuste, et qu'il faut rectifier la situation.



**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à supprimer toute limite sur la rémunération assurable.**

6) *Pension à l'âge de 65 ans*

La section 38.22 de la *Loi sur les accidents du travail*, qui vise les travailleuses et les travailleurs rendus invalides pour une période de plus de deux ans, stipule que la CSSIAT doit mettre en réserve un montant égal à 5 p. cent de leurs prestations d'indemnisation qui, avec les intérêts, servira à offrir une pension à l'âge de 65 ans. Avant le projet de loi 55, le montant en réserve était de 8 p. cent. Advenant qu'une travailleuse ou qu'un travailleur meurt sans personnes survivantes à charge, la pension demeure avec la caisse de retraite de la CSSIAT.

Il est important de se rappeler que cette prestation de pension avait été créée en vue de neutraliser la perte de jugements pour incapacité à vie. La réduire à 5 p. cent est inexcusable, alors que si nous avons bien compris, le coût de rétablir le taux de la contribution à 8 p. cent est inférieur à 300 000 \$ par an.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que les prestations de pension versées aux prestataires à long terme en vertu de la section 38.22 de la *Loi sur les accidents du travail* soit fondée sur 8 p. cent de l'indemnisation versée à la travailleuse ou au travailleur blessé/e; et que le montant mis en réserve ne soit pas laissé intégralement dans la caisse du fonds de pension, mais que se fasse plutôt un paiement minimal de 5 ans à la succession de la travailleuse ou du travailleur, advenant qu'il ou elle meurt sans laisser de personnes survivantes à charge.**

### **4.3 Réadaptation et retour au travail**

L'indemnisation des travailleuses et des travailleurs ne devrait jamais réduire une travailleuse ou un travailleur accidenté/e et sa famille à la pauvreté ou en faire des fardeaux pour la société. C'est là la conclusion d'innombrables révisions de l'indemnisation au plan national au cours des ans. Mais, en raison du JUGEMENT DE L'APTITUDE AU TRAVAIL, le changement de la perte de salaire basée sur l'indemnisation au lieu de l'ancien système de graphique axé sur les pensions d'invalidité partielle et totale à vie a de fait mené à l'appauvrissement de bien trop de travailleuses et de travailleurs.

Pour nous, le rétablissement de la travailleuse ou du travailleur à un poste productif et approprié est au plus grand avantage de l'accidenté/e, à long terme. Cela signifie qu'une législation, des programmes et des services progressifs en matière de réadaptation, de formation et du retour au travail, et non le jugement de l'aptitude au travail, doit constituer la fondation de notre système d'indemnisation.



## 1) *Jugement de l'aptitude au travail*

Le mouvement syndical ici comme ailleurs au Canada s'oppose depuis longtemps au processus du jugement de l'aptitude au travail. Notre position n'a pas changé. Sans des modifications législatives interdisant le jugement de l'aptitude au travail, à la fin des temps on continuera de juger les travailleuses et les travailleurs capables de combler des postes fantômes et de les forcer à avoir recours au bien-être social pour survivre.

Il est extrêmement injuste de réduire les prestations des travailleuses et des travailleurs rendus invalides en permanence, et il faut y mettre fin. Il faudrait modifier la *Loi sur les accidents du travail* de façon à éliminer le jugement de l'aptitude au travail sauf dans des circonstances spéciales où une travailleuse ou un travailleur blessé/e, sans raison valable, refuse une offre sérieuse d'un emploi ou d'une nouvelle formation. Nous sommes d'avis qu'elle ou qu'il devrait continuer de recevoir les prestations d'indemnisation intégrales jusqu'à ce qu'un vrai emploi devienne disponible.

Retourner une travailleuse ou un travailleur accidenté/e à un poste significatif est une manière plus juste de réduire les coûts du versement des prestations de salaire perdu. C'est à l'avantage des employeurs et de la CSSIAT, tout en rendant aux travailleuses et aux travailleurs accidentés leur amour-propre et un sentiment de contentement. Chose même plus importante, c'est ce que les travailleuses et les travailleurs accidentés désirent le plus ardemment !

Les inquiétudes de la Fédération par rapport au jugement de l'aptitude au travail ont été exprimées dans des mémoires précédents et on ne les répétera pas ici. Qu'il suffise de dire que nous demeurons convaincus que du nombre des travailleuses et des travailleurs qui font l'objet du processus du jugement au travail, chaque année, bon nombre envisagent un avenir sombre marqué par la pauvreté, la misère et le désespoir. Malgré les améliorations apportées au processus du jugement de l'aptitude au travail, les plaintes persistent, et plus souvent que pas, elles confirment que le processus ne sert qu'à pénaliser davantage les victimes des accidents du travail.

Un grand nombre de décisions de jugement de l'aptitude au travail continuent d'être renversé lorsqu'ils sont emportés en appel par les travailleurs et les travailleuses blessés. Par contre, les tentatives de réformer le processus de jugement de l'aptitude au travail, par l'adoption d'une meilleure façon d'établir une « occupation appropriée » et une plus grande consistance de l'application du jugement de l'aptitude au travail sont voués à l'échec. Le processus de jugement de l'aptitude au travail est controversé et en restera de même temps et aussi longtemps que la pratique courante de jugement de l'aptitude au travail demeure. La solution ne passe pas par des améliorations administratives. Des modifications à la Loi sur les accidents du travail sont nécessaires.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée afin de supprimer le processus du jugement de l'aptitude au travail en biffant au sous-paragraphe 38.1(1) les mots « la rémunération que l'on juge la travailleuse ou**

**le travailleur accidenté/e capable de gagner dans un poste appropriée suite à la blessure », les remplaçant par « la rémunération que la travailleuse ou le travailleur reçoit d'un emploi. »**

## 2) *Réadaptation professionnelle*

La Fédération s'inquiète en plus que la *Loi sur les accidents du travail* ne comporte aucune référence à la réadaptation professionnelle (section 43). La CSSIAT « peut » prendre de telles mesures, si elle les considère nécessaires ou opportunes, afin de réintégrer les travailleuses et les travailleurs accidentés au travail.

Bien que des services professionnels soient offerts par la CSSIAT dans le cadre du programme de réadaptation générale des travailleuses et des travailleurs, il est essentiel de donner au conseil une direction judiciaire bien claire sur la question, comme il en est le cas dans les autres provinces. À notre avis on ne peut pas laisser seule la Commission trouver des solutions.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* (Section 43) soit renforcée en stipulant que la CSSIAT « devra » amorcer toutes mesures nécessaires, dont les services de réadaptation professionnelle, afin d'aider à réintégrer les travailleuses et les travailleurs accidentés au travail.**

Sûrement que si la *Loi sur les accidents du travail* peut stipuler que la travailleuse ou le travailleur accidenté/e doit coopérer par rapport à la réadaptation professionnelle, il n'est pas déraisonnable de charger la CSSIAT de fournir toute l'aide professionnelle requise dans un plan efficace de retour au travail.

## 3) *Réintégration du travail*

Une plus positive alternative au jugement de l'aptitude au travail serait la mise en œuvre de mesures nécessaires assurant de réelles options de retour au travail des travailleuses et des travailleurs accidentés. Il faut absolument que non seulement on donne aux travailleuses et aux travailleurs de compréhensifs services de réadaptation, mais aussi le plus solide droit légal de retourner au travail dès qu'elles ou ils ont atteint le maximum de leur rétablissement médical.

Les dispositions législatives actuelles ne vont pas assez loin pour assurer le droit de réintégrer le travail. Il faut renforcer le paragraphe 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail* de façon à aborder les faiblesses actuelles, dont la durée du service, le licenciement précoce des travailleuses et des travailleurs ayant réintégré le travail et l'application des dispositions législatives en matière de retour au travail.

Présentement exclus sont tous les employeurs qui emploient régulièrement moins de 10 travailleuses et travailleurs. La responsabilité d'un employeur de réintégrer un/e employé/e est pour une période maximale de deux ans seulement à compter de la date de

l'accident (un an pour les employeurs avec de 10 à 20 employé(e)s), et on ne place aucune responsabilité d'accommodement sur les employeurs.

Étant donné la nature de l'économie du Nouveau-Brunswick, ces défauts en application du paragraphe 42.1 laissent bien trop de travailleuses et de travailleurs accidentés sans aucune protection, ou avec une protection inefficace au travail. Cela est inacceptable, surtout lorsque l'on considère que bien des lieux de travail exclus emploient des travailleuses et des travailleurs qui sont plus en danger d'accidents et par conséquent ont besoin d'une plus grande aide légiférée.

Les lois en matière des droits de la personne ne refusent pas la protection des travailleuses et des travailleurs fondée sur la taille du lieu de travail, de l'industrie, ou de terme de l'emploi, avec bonne raison. La législation provinciale sur l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs devrait tout au moins refléter la protection offerte aux travailleuses et aux travailleurs en application de la *Loi sur les droits de la personne*.

À notre avis le même raisonnement devrait s'appliquer par rapport à l'interdiction du licenciement injuste de travailleuses et de travailleurs réintégrés en application des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*. Cela exige la protection de l'emploi, qui n'existe présentement pas.

Enfin, il faut absolument que dans tous les lieux de travail syndiqués l'agent de négociation représentant la travailleuse ou le travailleur accidenté/e soit intégralement engagé dans le processus du retour au travail. Ni la législation ni les politiques courantes du conseil ne font suffisamment référence au rôle du syndicat qui, étant donné ses responsabilités légales en vertu d'autres lois, représente une grave faille qu'il faut aborder, pour rendre les programmes de retour au travail efficaces. Comme il en est à Terre-Neuve et Labrador, et comme le recommandait vivement le *National Institute for Disability Management*, nous suggérons que la *Loi sur les accidents du travail* stipule des comités conjoints du retour au travail visant à faciliter l'engagement et la coopération de tous les partis au lieu de travail.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* soit renforcées comme suit :**

- 1. que l'obligation légale de réemployer les travailleuses et les travailleurs accidentés (Section 42.1) s'applique également à tous les employeurs visés par l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, sans égard à la taille de l'entreprise ou au terme de service.**
- 2. Que la loi oblige les employeurs à accommoder les limitations médicales du travailleur et de la travailleuse, y compris apporter des changements au travail, lorsque cela est approprié.**

3. **Il faut obliger les employeurs à fournir un autre travail, si le travailleur ou la travailleuse accidenté ne peut pas réintégrer son ancien poste.**
4. **que dans le but de protéger contre l'accommodation unilatérale par l'employeur qui ne respecte pas les intérêts des travailleuses et des travailleurs accidentés ou le reste de l'unité de négociation, y compris les droits d'ancienneté, des comités du retour au travail soient légiférés au lieu de travail.**
5. **que l'on donne à la CSSIAT l'autorité, renforcée par de plus rigides options en matière d'amendes, d'ordonner aux employeurs de réintégrer les travailleuses et les travailleurs accidentés là où les employeurs ne rencontrent pas les critères d'une « épreuve indue ».**
6. **qu'il y ait une protection spéciale contre le licenciement injuste de travailleuses et travailleurs accidentés.**

4) *Autre emploi*

La réintégration des travailleuses et des travailleurs accidentés est à l'avantage de tous les employeurs, puisqu'elle réduit les coûts futurs de la responsabilité collective. En application du système actuel, cependant, les employés avec de bons programmes de réintégration au travail se voient pénalisés, puisque leurs coûts sont poussés vers le haut par les employeurs qui ne réintègrent pas les travailleuses et les travailleurs accidentés. Évidemment il nous faut un terrain de jeu plus égal.

Pour assurer qu'un plus grand nombre d'employeurs deviennent plus proactifs dans la mise en œuvre de mesures d'ajustements à l'avantage des employé(e)s dont la capacité de travailler est réduite, nous exhortons la CSSIAT à renforcer les pénalités monétaires applicables aux compagnies qui ne se conforment pas à la section 42.1. Les employeurs pré-accidents qui ne réemploient pas la travailleuse ou le travailleur accidenté/e pourraient avoir à couvrir la valeur de la réduction **soutenue** des prestations découlant du processus du jugement de l'aptitude au travail. Par conséquent l'expérience de l'employeur antérieur par rapport aux coûts de l'accident serait plus élevée, et son taux de cotisation moyen le serait aussi. Nous sommes confiants que cette stipulation relativement à la pénalité, si on l'adoptait et si on l'appliquait avec rigidité, aurait l'effet et le résultat voulus et qu'un plus grand nombre d'employeurs réembaucheraient les travailleuses et les travailleurs accidentés.

Tout argent généré par le biais de cette imposition ou cette surtaxe devrait, à notre avis, être placé dans un fonds spécial dédié au financement de la réadaptation professionnelle et au réembauchage des travailleuses et des travailleurs accidentés au travail. Sous réserve d'un programme de subvention du salaire incorporant des mesures appropriées de protection des emplois, des bonnes raisons portant les **nouveaux**

employeurs à embaucher des travailleuses et des travailleurs accidentés pourraient comprendre

- la CSSIAT absorbant le coût de réadaptation de la travailleuse ou du travailleur, et apportant toute modification nécessaire au travail permettant à la travailleuse ou au travailleur de fonctionner malgré ses invalidités physiques;
- imputant au second fonds des accidents tous frais d'indemnisation découlant d'une autre blessure à la travailleuse ou au travailleur,
- une aide financière sous forme de crédits ou d'octrois.

La CSSIAT elle-même doit d'ailleurs devenir plus proactive dans l'élaboration d'autres options d'emplois pour les travailleuses et les travailleurs accidentés qui ne réintègrent pas l'emploi antérieur à l'accident. L'attitude courante voulant que la CSSIAT n'ait « aucune responsabilité » à trouver un emploi pour la travailleuse ou le travailleur est myope, et il faut la changer.

Il ne suffit pas d'aider les accidenté(e)s à effectuer des recherches sur le marché du travail. Travaillant plus étroitement avec les groupes à salaires semblables au sein de l'industrie, la CSSIAT peut faire davantage en développant des occasions d'emplois appropriés, et au besoin, les rendant disponibles, avec d'autres employeurs.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que les dispositions de retour au travail de la *Loi sur les accidents du travail* (section 42.1) soient améliorées de façon à augmenter les pénalités monétaires aux employeurs qui ne se conforment pas, et pour obliger la CSSIAT à poursuivre activement des options d'autres emplois pour les accidenté(e)s.**

Les recommandations précédentes concernant le jugement de l'aptitude au travail et le retour au travail sont présentées nonobstant de petites améliorations aux politiques de la CSSIAT à cet égard. À notre avis les droits et responsabilités des travailleuses et des travailleurs accidentés devraient être énumérés clairement dans la *Loi sur les accidents du travail*, ils ne devraient pas être obligés de chercher ailleurs pour faire **appliquer** efficacement ces droits. Essentiellement, le temps est venu de mettre à jour la *Loi sur les accidents du travail* de façon à réellement refléter la charte des droits des travailleuses et des travailleurs, ainsi que leurs droits en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

D'ailleurs, il faut faire réaliser à la CSSIAT que des politiques érigées autour d'une faible et inefficace législation telle la section 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail* sont en elles-mêmes de peu ou d'aucune valeur. D'autres juridictions, dont les provinces atlantiques, ont modifié leurs lois sur les accidents du travail de façon à stipuler une plus grande protection pour les travailleuses et les travailleurs accidentés par rapport au retour au travail. À notre avis le Nouveau-Brunswick a une obligation morale et légale d'en faire autant. Nous proposons donc que la nouvelle loi inclue l'annexe A ci-joint, Lignes directrices de réadaptations, de recyclage et de retour au travail.

#### **4.4 Gestion des réclamations**

La FTTNB s'est prononcée publiquement en appui d'une approche de gestion des réclamations en traitant du jugement et de l'administration des réclamations. Il est toutefois absolument nécessaire que la gestion des réclamations réponde plus efficacement aux besoins des travailleuses et des travailleurs accidentés. Ici encore, malgré de périodiques améliorations, des problèmes persistent et le système de gestion des réclamations continue de ne pas répondre aux attentes d'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs accidentés et leurs représentant(e)s.

Les critiques varient, mais en général elles comprennent les plaintes suivantes :

- Les responsables de cas ne possèdent pas d'expertise médicale mais rejettent quand même les recommandations de spécialistes médicaux concernant la condition ou les capacités des accidenté(e)s;
- Le personnel médical de la Commission rejète les rapports des médecins des prestataires sans même jamais examiner la travailleuse ou le travailleur accidenté/e;
- Trop d'importance est attachée à l'analyse des bénéfices par rapport aux coûts de la gestion des réclamations;
- La gestion des réclamations s'avère un exercice de confrontation entre adversaires;
- La charge de travail du personnel de gestion des réclamations est excessive, résultant en une communication inadéquate avec les prestataires et une mauvaise qualité de services;
- Les responsables de cas favorisent trop les employeurs en respectant les décisions de retour au travail, menant à un retour au travail précoce des travailleuses et des travailleurs accidentés; et
- Les ergothérapeutes sont "inefficaces" en tentant d'exiger que les employeurs accomplissent leur responsabilité d'accommodement

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que le système de gestion des réclamations soit étudié en vue de répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs blessés en assurant**

- 1) que les équipes de personnel de gestion des réclamations soient suffisantes et qu'on leur attribue des charges de travail raisonnables, ainsi que des services de soutien;**
- 2) qu'un retour au travail sécuritaire, et non l'analyse des coûts, devienne la considération primaire dans l'administration des réclamations;**
- 3) que l'on accorde plus de poids aux rapports de spécialistes médicaux concernant la condition médicale des travailleuses et des travailleurs accidentés et leur capacité à travailler;**
- 4) qu'advenant un grave conflit de personnalité soutenu entre une travailleuse ou un travailleur accidenté/e et le/la responsable de cas, un**

nouveau ou une nouvelle responsable de cas soit nommé/e à la réclamation; et

- 5) que des ergothérapeutes, soutenus par le/la responsable de cas, insistent que tous employeurs antérieurs à l'accident accomplissent leur responsabilité d'accommodement.

#### 4.5 Questions de politiques

Les prises de décisions administratives en application de la *Loi sur les accidents du travail* sont souvent menées par les politiques de la CSSIAT. En grande partie ces documents sont bien rédigés et accessibles sur le site web de la Commission. Bien que toutes politiques soient régulièrement revues en ordre chronologique, malheureusement le processus de révision n'est pas un processus ouvert. De fait nos revendications précédentes pour une consultation publique sur les questions de politiques ont été refusées par le conseil d'administration de la CSSIAT.

Des politiques récemment élaborées ou révisées et mises en vigueur sans l'apport des partis intéressés concernant d'importantes questions telles le retour au travail, les Démérites HST, et la politique en financement de la CSSIAT. Elles ont été changées sans aucune consultation publique. Par conséquent les travailleuses et les travailleurs n'ont pas eu l'occasion de discuter de la décision du conseil de rehausser l'objectif du financement (rapport de l'avoir et des dettes) de 105 p. cent à 110 p. cent. De même, nous n'avons eu aucune occasion de revoir un nouveau programme d'encouragement dont l'intention est d'aider les travailleuses et les travailleurs accidentés à réintégrer le travail, ou encore, l'introduction d'un nouveau système interne de pénalités pour infractions en matière de sécurité.

Cette manière d'agir en secret est inacceptable et, à notre avis elle ne serait pas acceptée en cour. D'ailleurs, aussi longtemps que l'élaboration de politiques repose exclusivement avec le personnel et le conseil d'administration de la CSSIAT, la CSSIAT ne peut pas trop facilement maintenir que son fonctionnement est « transparent ».

Le **manque de transparence** chez la Commission, nous suggérons, est davantage renforcé par le fait qu'elle n'a pas indiqué sur son site web cette révision indépendante du système de la santé, la sécurité et l'indemnisation au travail.

D'autres juridictions, par exemple l'Île-du-Prince-Edouard, invitent l'apport de la part du public sur les questions de politiques. La CSSIAT de l'Île affiche automatiquement sur son site web toutes politiques que l'on a l'intention de revoir, et elle donne aux partis intéressés 30 jours à répondre.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT commence immédiatement à assurer que les partis intéressés aient l'occasion de participer au processus du renouvellement de**



**politiques par le biais de l'élaboration d'un mécanisme de consultation ouvert et opportun, offrant préférablement une période de réponse de 60 jours.**

Une autre préoccupation concernant l'élaboration de politiques est le fait que les nouvelles politiques ou les politiques qui ont été révisées ne sont pas immédiatement disponibles à tous les partis, bien qu'elle entrent en vigueur lorsqu'elles ont été adoptées par le conseil d'administration. Bien que la Commission blâme les retards de traduction pour cette situation, elle place toutefois les travailleuses et les travailleurs accidentés à un désavantage, puisque la nouvelle politique est immédiatement disponible pour le personnel de la CSIATT, mais non pour tous les prestataires et les partis intéressés.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que toutes politiques nouvelles ou révisées n'entrent en vigueur que lorsqu'elles sont disponibles à tous partis intéressés et que les ressources nécessaires soient mises en place afin d'assurer une traduction opportune de toutes politiques de la CSSIAT.**

La CSSIAT a en place un grand nombre de politiques concernant le Centre de réadaptation de Grand Bay.

Bien que cet établissement fasse souvent l'objet de critiques mixtes, nous apprécions ce centre et les uniques et opportuns services qu'il offre aux travailleuses et aux travailleurs accidentés. Malheureusement ces accidenté(e)s doivent se rendre à Grand Bay en provenance de tous les coins de la province, et le langage devient un obstacle pour certains. La situation soulève le besoin de considérer la planification d'un établissement comparable dans le nord du Nouveau-Brunswick, construit et exploité par seule la CSSIAT, ou conjointement avec le gouvernement du N.-B..

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT maintienne et continue d'exploiter le Centre de réadaptation de Grand Bay; et que la possibilité d'ériger un établissement comparable dans le nord de la province soit étudiée.**

#### **4.6 Extension de la protection**

La protection des travailleuses et des travailleurs en matière d'indemnisation en application de la Loi et des règlements tel que présentement écrits est mandatoire pour tous les lieux de travail avec trois ou plus de trois travailleuses et travailleurs, et sur les bateaux de pêche avec plus de 25 travailleuses et travailleurs. Spécifiquement exclus de la protection sont les travailleuses et les travailleurs externes, les domestiques et la plupart des bénévoles.

A maintes reprises cette question a été révisée par la CSSIAT, sans qu'il n'en résulte aucune action positive, le statu quo demeure. Par conséquent environ



21 000 travailleuses et travailleurs sont sans protection mandatoire, bien que la protection volontaire soit toujours possible.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler la protection mandatoire de tous les lieux de travail avec au moins une travailleuse ou un travailleur, y compris l'industrie de la pêche, les travailleuses et les travailleurs externes et les domestiques, ainsi que les bénévoles et les travailleuses et les travailleurs employés par des employeurs autochtones.**

Les arguments fondamentaux en faveur d'une couverture élargie sont :

- Les travailleuses et les travailleurs et leurs représentant(e)s soutiennent que la protection n'est qu'une simple question d'équité : tous les travailleuses et les travailleurs devraient être couverts ;
- Les groupes d'employeurs acceptent généralement la notion que la protection contre des poursuites judiciaires vaut le coût de l'assurance ;
- Les employeurs qui ne sont pas exclus préconisent l'inclusion des autres employeurs afin d'éliminer le désavantage compétitif et de créer un terrain de jeu égal;
- Le coût des accidents devrait être couvert par les employeurs, et non transférés au public par l'entremise du système de la santé ou du système social.

Quant à la suggestion que les petits employeurs sont moins capables de payer l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs que les plus importants employeurs, nous n'acceptons pas que cela justifie leur exemption. Un grand nombre des employeurs visés sont du secteur des services, et comme le reconnaît la Commission elle-même, ils font partie de groupes de taux dont les impositions sont extrêmement basses. Bref, ces employeurs sont de petits magasins et bureaux. Ainsi, ces employeurs recevraient une assurance de qualité à très bon marché.

Quant aux travailleuses et aux travailleurs externes, la tendance de nos jours vers des arrangements plus flexibles pour le travail rend leur inclusion essentielle. À mesure que de plus en plus d'employeurs encouragent leurs travailleuses et leurs travailleurs à effectuer le travail à domicile, nous avons maintenant l'indéfendable situation où certains travailleuses et travailleurs sont couverts par l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, alors que d'autres ne le sont pas. Il est illogique d'offrir la protection à une ou un commis de bureau, par exemple, mais la refuser à une travailleuse ou un travailleur à la pièce qui travaille à la maison ou encore hors du contrôle ou de la direction de la compagnie qui fournit le matériel. Évidemment la définition que l'on emploie pour exclure les travailleuses et les travailleurs externes est désuète.

La situation actuelle concernant les travailleuses et les travailleurs bénévoles a aussi besoin d'être améliorée, pour plusieurs raisons. **Premièrement**, la Loi sur la santé et la sécurité au travail s'applique à tous lieux de travail de compétence provinciale, dont

ceux avec des travailleuses et des travailleurs bénévoles. En étendant la protection en indemnisation à tous les bénévoles on renforcerait le fait que ces travailleuses et ces travailleurs et leurs employeurs ont des responsabilités légiférées, et qu'en retour, ils/elles sont protégé(e)s, advenant des accidents ou des maladies au travail.

**Deuxièmement**, tout comme les employé(e)s d'un employeur qui n'est pas couvert par l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs sont libres de poursuivre l'employeur en justice, un autre employeur, ou d'autres travailleuses ou travailleurs en raison d'un accident au travail, les travailleuses et les travailleurs bénévoles peuvent aussi être exclus de la protection en indemnisation. Encore une fois, cela n'est pas à l'intérêt des travailleuses et des travailleurs ou des employeurs, et une meilleure solution est l'immunité contre les poursuites en justice en retour pour des avantages garantis pour les travailleuses et les travailleurs bénévoles en application de notre système d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs sans faute.

**Troisièmement**, le coût d'étendre l'indemnisation à tous les travailleuses et les travailleurs bénévoles, quel que soit le niveau de risque, est très petit, en comparaison à la responsabilité potentielle dont jouissent maintenant tous les partis intéressés, soit – les employeurs employant la main-d'œuvre bénévole, leurs employé(e)s rémunérés et la CSSIAT, qui est légalement responsable d'assurer que les lieux de travail avec travailleuses et travailleurs bénévoles se conforment entièrement à toutes lois applicables concernant la santé et la sécurité.

Quant aux questions concernant la détermination de la perte de salaire soufferte par les travailleuses et les travailleurs bénévoles accidentés au travail, nous proposons qu'elles ou ils continuent d'être traités exactement comme d'autres travailleuses et travailleurs. Là où les travailleuses et les travailleurs bénévoles occupent un poste régulier, le niveau de protection et les critères de réemploi devraient être basés sur ce salaire, puisqu'il représente le mieux le vrai revenu avant l'accident de la travailleuse ou du travailleur bénévole accidenté/e. Si la travailleuse ou le travailleurs bénévole ne touche aucun revenu, il faudrait lui verser les prestations d'indemnisation basées sur le revenu d'un/e employé/e rémunéré/e effectuant un travail comparable dans le même lieu de travail.

#### **4.7 Nouvelle rédaction de la Loi sur les accidents du travail**

Les modifications par bribes au fil des ans ont laissé la *Loi sur les accidents du travail* décousue et complexe à suivre et à comprendre, au point qu'en un certain nombre d'occasions les décisions de la cour ont fait allusion au besoin de rédiger de nouveau cette importante législation. Mais bien que le processus de rédiger de nouveau la loi ait de fait été amorcé il y a plus d'une décennie, rien de concret ne s'est produit jusqu'à maintenant. Fait convenablement, nous sommes d'avis que le résultat serait bon pour les travailleuses et les travailleurs, les employeurs et le personnel de la CSSIAT, permettant à tous les partis de mieux connaître leurs droits et responsabilités, advenant des blessures au travail.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT établisse comme priorité une nouvelle rédaction de la *Loi sur les accidents du travail*, à condition que la nouvelle version soit amicale envers les travailleuses et les travailleurs et qu'elle ne résulte en aucune perte de droits législatifs ou d'actuels principes d'indemnisation.**

## **5.0 SYSTÈME D'APPEL**

Les procédures d'appel en matière d'indemnisation varient grandement selon la juridiction. Au Nouveau-Brunswick la section 21 de la *Loi sur les accidents du travail* établit la structure concernant les poursuites en appel de décisions de la CSSIAT par les personnes directement intéressées.

Du point de vue des travailleuses et des travailleurs accidentés, il est critique que le système de poursuites en appel soit juste, impartial, facile à employer, et opportun dans la tenue d'audiences et au rendement de ses décisions. Suite à un examen du système d'appel et ayant recueilli les commentaires de nos membres, nous offrons les commentaires suivants.

### **5.1 Limites de temps**

Les limites de temps prévues pour les poursuites en appel – un an de la date à laquelle la décision a été portée en appel – est beaucoup trop courte, et compte tenu que la plupart des CSSIAT n'ont aucune limite de temps, les règles courantes sont fort injustes. D'ailleurs, avant d'être changée en 2001, la précédente structure sans limite de temps pour les poursuites en appel ne posait aucun problème et était plus équitable pour les travailleuses et les travailleurs.

Un grand nombre de travailleuses et de travailleurs ne sont pas familiarisés avec la législation et les politiques en matière d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs. Ils sont, en grande partie, mal préparés à traiter de décisions défavorables de la Commission au sujet de leur réclamation pour indemnisation. Imposer une très courte période de temps pour lancer des poursuites en appel impose une pression indue sur les travailleuses et les travailleurs. Cela ne tient pas non plus compte du temps requis pour consulter et recueillir des informations en appui des appels en matière d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, lesquelles entraînent souvent de difficiles questions médicales.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que le sous-paragraphe (1.1) de la section 21 de la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que la limite de temps pour les poursuites en appel du Tribunal d'appel sera indéfinie.**

### **5.2 Participant(e)s aux appels**

La Fédération est d'avis que les poursuites en appel lancées par les travailleuses et les travailleurs devraient être limitées à l'appelant/e et son/sa représentant/e. Ni la Commission ni l'employeur n'ont besoin de s'engager, à cette étape. La décision de la CSSIAT, y compris les motifs, a déjà été rendue et elle a été déposée auprès du tribunal d'appel. C'est à la travailleuse ou au travailleur accidenté/e, sans la présence du

personnel de la CSSIAT, de convaincre le tribunal de modifier la décision. Sauf en cas de poursuites en appel concernant le retour au travail, il faudrait d'ailleurs interdire aux employeurs de participer aux audiences en appel des travailleuses et travailleurs.

La participation croissante des défenseurs des employeurs et des avocats juridiques a rendu le processus d'appel plus antagoniste de nature. Cela est peu étonnant, puisque les défenseurs des employeurs mettent les employeurs au courant de leur droit de contester les décisions de la CSSIAT qui sont favorables aux travailleuses et aux travailleurs accidentés. Leur empressement à initier des poursuites en appel de la part des employeurs, de préparer des interventions, et d'actuellement présenter les arguments en appel, le tout sans frais à l'employeur, signifient qu'il faut maintenant que les travailleuses et les travailleurs accidentés soient représentés aux audiences en appel. À notre avis, rendre le processus plus confrontationnel de nature ne représenterait pas un développement positif pour les travailleuses et travailleurs accidentés.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que l'alinéa (8) de la section 21 de la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à clarifier que dans les poursuites en appel par les travailleuses et les travailleurs, sauf les décisions concernant le retour au travail, seule la travailleuse ou le travailleur et son/sa représentant/e seront considérés comme ayant un intérêt direct leur permettant de participer.**

### **5.3 Échéanciers pour les décisions**

Contrairement à certains tribunaux, la Loi n'impose pas de limites de temps sur le Tribunal d'appel par rapport à la tenue d'audiences, ni suite à la fin d'une audience, du rendement d'un sommaire de sa décision, avec motifs. Il est à l'intérêt de tous les partis de rendre les décisions plus tôt, au lieu de plus tard. Depuis quelque temps le Tribunal d'appel déployait tout effort en vue d'accélérer ce processus, et il a presque atteint son objectif de tenir des audiences et de rendre des décisions écrites de tous les appels en dedans de 90 jours de la date à laquelle la poursuite en appel a été soumise. Il n'en est plus ainsi, cependant, et il se produit de longs délais dans la tenue d'audiences, ainsi que dans la présentation des décisions, en dépit d'améliorations en 2006 par rapport aux périodes de temps pour les décisions.

Les membres de la Fédération et les travailleuses et les travailleurs accidentés en général s'inquiètent que le temps requis pour les appels, du début à la fin, est maintenant plus long. Pour les travailleuses et les travailleurs accidentés et leurs familles impliqués dans les délais du système d'appel, la justice retardée est une justice déniée. Les périodes de temps légiférées, à notre avis, serviraient à forcer tous les partis à accélérer les audiences d'appel et la rédaction des décisions du Tribunal d'appel; l'embauche des ressources nécessaires pour que cela devienne une réalité pourrait alors être justifiée légalement. Il en est ainsi à Terre-Neuve et Labrador, qui permet 60 jours pour compléter le processus d'appel.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que toutes poursuites en appel en indemnisation des travailleuses et des travailleurs soient entendues, et les décisions écrites rendues, en dedans de 60 jours de la date à laquelle l'appel a été présenté.**

#### **5.4 Prestations provisoires**

Les longs délais dans l'achèvement du processus des poursuites en appel sont beaucoup plus durs pour les travailleuses et les travailleurs que pour les employeurs et le personnel de la CSSIAT. Seule la travailleuse ou le travailleur blessé/e au travail, souvent en raison de la négligence d'un employeur, est obligé de se retrouver sans revenu. D'ailleurs, lorsque la source de revenu régulier d'une travailleuse ou d'un travailleur cesse subitement, la famille et les pressions sociales qui surviennent sont considérables, et s'accroissent, avec le temps. Trop souvent les travailleuses et les travailleurs accidentés ont complètement épuisé les prestations de maladie de l'a.-e. et les économies personnelles, et ont dû avoir recours à l'assistance sociale, avant de recevoir la décision de leurs poursuites en appel.

De plus en plus, les travailleuses et les travailleurs accidentés se privent de leurs droits en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* en raison des règles de jugement plus sévères et des délais par rapport aux appels. Plutôt que de souligner des accidents, ils/elles continuent de travailler ou choisissent l'assurance-groupe et les prestations de maladie. Le Groupe de révision devrait aborder ce problème croissant et proposer des solutions appropriées afin d'assurer que les travailleuses et les travailleurs demandent et reçoivent les prestations d'indemnisation qui sont à juste titre les leurs.

Par contre, l'amélioration du processus des règles de jugement par l'établissement d'une révision interne de la CSSIAT n'est pas la solution. L'expérience démontre que ceci ne fait qu'ajouter une autre couche de bureaucratie ce qui a pour effet de retarder la décision finale dans avoir d'impact sur le résultat.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande qu'une travailleuse ou un travailleur accidenté/e qui poursuit officiellement en appel une décision concernant une réclamation en indemnisation, si incapable de travailler, reçoive le montant intégral des prestations de la perte de revenu en attendant le résultat de ses poursuites en appel.**

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande en outre que le Nouveau-Brunswick suive la proposition du Groupe de révision du Manitoba en 2005, et le Québec, et exige que les employeurs continuent de maintenir l'employé/e sur la feuille de paie pendant les deux premières semaines de toute réclamation en indemnisation concernant la perte de revenu, sous réserve d'un remboursement futur.**

La Loi sur la police au Nouveau-Brunswick stipule la continuation du revenu d'une personne qui attend l'achèvement du processus d'appel ou d'enquête, et nous ne voyons aucune raison de ne pas traiter les travailleuses et les travailleurs accidentés de la même façon.

## **5.5 Mise en oeuvre des décisions**

D'autres membres se préoccupent que le personnel de la CSSIAT retardent la mise en œuvre des décisions du tribunal d'appel, ou qu'ils ne se conforment que partiellement à la direction donnée par la Tribunal. Cela aussi, frustre les travailleuses et les travailleurs accidentés, tout comme le fait le refus de la Commission de juger les réclamations en tenant compte de décisions antérieures du Tribunal d'appel par rapport aux mêmes questions.

Espérons que les membres du Groupe de révision examineront étroitement les résultats du Tribunal d'appel qui, année après année, indiquent que 60 p. cent des poursuites en appel initiées favorisent entièrement la travailleuse ou le travailleur accidenté/e, alors que 7 p. cent soutiennent partiellement la travailleuse ou le travailleur. Cela nous indique que la Commission est déterminée de faire la sourde oreille aux décisions du Tribunal d'appel quel que soit l'impact de leurs actions sur les accidenté(e)s, ou, l'inefficacité créée au sein de notre système d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que le Groupe de révision charge la CSSIAT de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer que les décisions du Tribunal d'appel soient mises en œuvre rapidement, et en plus, qu'elles soient respectées dans les décisions concernant les réclamations futures.**

## **6.0 STRUCTURE DE LA CSSIAT**

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick a nommé le seul représentant des travailleuses et des travailleurs au comité d'étude qui a recommandé en 1995 la fusion de l'ancienne Commission des accidents du travail et la Commission de la santé et la santé au travail qui sont devenues l'actuelle Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail. Le mouvement syndical a appuyé la fusion à deux conditions : 1) les questions de HST ne deviendraient **pas** une considération secondaire de la nouvelle commission; 2) la structure du nouveau conseil d'administration serait équitable et juste, les employeurs et les travailleuses et les travailleurs seraient représentés à part égale.

Douze ans plus tard, il est clair que la fusion ne fonctionne pas...que la santé et la sécurité au travail ne sont **pas** la priorité qu'elles pourraient l'être et celle qu'elle doit devenir si les travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick veulent un jour profiter de milieux de travail sécuritaires qui préviennent les accidents, les maladies et les décès liés au travail en plus de promouvoir le bien-être des travailleurs et travailleuses, de leurs familles et de leurs communautés. Nous sommes d'avis que ceci n'arrivera qu'avec la séparation des responsabilités de la santé et la sécurité au travail des questions liées à l'indemnisation des travailleuses et travailleurs.

La FTTNB entretient de graves doutes au sujet de la structure du conseil en place de nos jours. Les domaines qui nous préoccupent comprennent : la composition du conseil d'administration, les responsabilités du conseil, et les règles de gestion, le processus de nomination et la durée des mandats, ainsi que le rôle du gouvernement par rapport aux questions de santé et sécurité.

### **6.1 Le retour à la Commission de la santé et la sécurité au travail du N.-B.**

Comme déjà souligné, la CSSIAT n'a pas protégé les travailleurs et les travailleuses en s'assurant de faire en sorte que la santé et la sécurité de ces derniers et dernières fussent sa priorité. Le faible niveau de financement accordé à la santé et sécurité, l'approche passive de la Commission fusionnée envers l'application de la santé et sécurité au travail, en plus de sa défaillance en ce qui concerne les mises à jour de la législation en matière de santé et de sécurité, ne sont que quelques raisons pour lesquelles il n'est plus possible que la FTTNB n'appuie qu'un seul organisme pour la santé, la sécurité et l'indemnisation au Nouveau-Brunswick.

**La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick recommande le rétablissement immédiat de l'ancienne Commission de la santé et la sécurité au travail du N.-B. (CSSTNB) avec la même structure de conseil et les mêmes responsabilités légales, en plus d'un financement suffisant de la part de la CSSIAT et du gouvernement pour lui permettre d'administrer efficacement les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail du N.-B.**



Géré par un Conseil d'administration avec une représentation égale des travailleurs(euses) et des employeurs et fonctionnant par consensus, l'ancienne CSSTNB a largement contribué à l'avancement des questions liées à la santé et la sécurité au travail, y compris les lois, l'application et la formation de la SST. La participation et les commentaires d'intervenant(e)s étaient de priorités essentielles, tout comme l'était la participation des travailleurs et travailleuses aux activités de santé et sécurité au travail.

Avec la CSSIAT, l'expérience démontre que les taux d'évaluation des employeurs et la limitation des coûts médicaux et des avantages sociaux passent en premiers, et que tout le reste est secondaire. En outre, il est peu probable que ces problèmes changent sans loi prévoyant la séparation légale des affaires en matière de santé et de sécurité au travail du système d'indemnisation des accidents au travail, comme c'est présentement le cas dans de nombreuses provinces canadiennes.

## **6.2 Conseil d'administration de la CSSIAT**

Il faut le souligner, la CSSIAT n'est PAS simplement un autre ministère du gouvernement. Les principes fondateurs de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs au Canada expliquent clairement que ce système doit être jugé et administré par une commission indépendante. Ce principe fondamental est tout aussi important de nos jours qu'il ne l'était lorsque l'a énoncé pour la première fois par Sir William Meredith en 1912. Pour cette raison, la Fédération considère avec grand sérieux toute érosion de l'indépendance de la CSSIAT.

En 1995 le conseil d'administration de la CSSIAT consistait d'une présidente ou président, une ou un PDG avec droit de vote, trois membres représentant les employeurs, trois membres représentant les travailleuses et les travailleurs, un membre représentant le grand public, et la présidente ou le président du tribunal d'appel, comme membre sans droit de vote. En réponse à une demande de la FTTNB pour une plus grande représentation des travailleuses et des travailleurs, un autre poste pour les employeurs et un autre pour les travailleuses et les travailleurs furent ajouté au conseil en 2000, et dans le but d'éliminer tout conflit possible entre le PDG et les membres du conseil, celui-ci devint un membre du conseil sans droit de vote.

La nature unique de la CSSIAT est qu'elle a été structurée de façon à représenter une organisation menée par les partis intéressés, les employeurs et les travailleuses et les travailleurs étant les deux principaux groupes intéressés. Puisque l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs est un système d'assurance sans faute qui touche les droits à la fois des travailleuses et des travailleurs et des employeurs, il faut absolument que les deux jouent un rôle majeur dans les prises de décisions de la CSSIAT, et dans la mesure du possible, qu'il y règne les prises de décisions par consensus.

Malheureusement la présence d'une représentante ou d'un représentant du secteur public avec privilèges de vote au conseil d'administration ronge l'obtention d'un consensus. Nommée par le gouvernement, la personne occupant ce poste ne représente

aucun groupe de personnes intéressées, et par conséquent n'a à répondre qu'au gouvernement. Mais c'est déjà là le rôle de la présidente ou du président – de représenter le gouvernement et les intérêts publics. À notre avis la vraie égalité entre les communautés des employeurs et des travailleuses et des travailleurs dans la prise de décisions de la CSSIAT n'est possible qu'avec un conseil d'administration composé uniquement de représentant(e)s des travailleuses et des travailleurs et des employeurs, en nombres égaux, et équilibrée par une présidente ou un président jouissant de la confiance des deux partis.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la structure du conseil d'administration de la CSSIAT soit révisée en modifiant la loi SSIAT de façon à stipuler**

- **une présidente ou un président nommé/e par le gouvernement et acceptable aux travailleuses et aux travailleurs et aux employeurs,**
- **quatre représentant(e)s des travailleuses et des travailleurs,**
- **quatre représentant(e)s des employeurs, et**
- **le/la PDG de la CSSIAT qui n'aura pas droit de vote.**

Selon cette nouvelle structure, à la fois le membre nommé pour représenter le grand public et la présidente ou le président du Tribunal d'appel cesseront de faire partie du conseil. Tel que déjà mentionné, la présidente ou le président représenterait les intérêts publics, et étant une personne acceptable aux entreprises et au mouvement syndical, elle ou il serait en mesure d'assurer que les décisions soient par consensus.

En préconisant de retirer du conseil d'administration la présidente ou le président du Tribunal d'appel nous tenons à souligner qu'à titre de membre sans droit de vote, la personne en question ne participe que bien rarement aux délibérations, autre qu'aux articles à l'ordre du jour concernant le système d'appel. Nous suggérons qu'on peut en accomplir autant en ayant la même personne faisant rapport aux réunions ordinaires du conseil de la même façon que le fait le personnel cadre chargé du fonctionnement en HST, des services de réadaptation, de questions d'indemnisation, des services et des finances. D'ailleurs, ce changement renforcerait le rôle indépendant du Tribunal d'appel, tout en le maintenant responsable.

### **6.3 Nominations/durée**

La *Loi sur les accidents du travail* stipule que la présidente ou le président du conseil soit une personne choisie par le gouvernement à être nommée pour un mandat de quatre ans et qui peut être renommée avec l'approbation du conseil. Les autres membres du conseil d'administration sont nommés pour trois ans, et ne peuvent être renommés que pour un seul mandat.

Cette inconsistance dans les nominations entre la présidente ou le président et les membres nous préoccupe, tout comme le fait la stipulation que les membres qui ont

complété deux mandats ne sont plus **jamais** éligibles à être nommés à nouveau. Bien qu'une interruption du service soit une stipulation raisonnable, notre préférence serait que **tous** les membres du conseil soit éligibles à être renommés dans le futur. Cela représenterait une plus grande équité par rapport aux nominations au conseil.

La FTTNB étant la plus importante centrale syndicale de la province, nous soutenons en plus que la nomination de représentant(e)s syndicaux devrait se faire par l'entremise de la fédération du travail. Il en était la pratique depuis les origines de la CSST du Nouveau-Brunswick, et à notre avis la pratique devrait être restaurée.

La plupart des syndicats de la province sont membres de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick, directement ou indirectement par le fait qu'ils sont membres de notre organisation-mère, le Congrès du travail du Canada. D'ailleurs la structure de la FTTNB assure que chaque représentant/e syndical/e au conseil d'administration soit responsable et qu'il/elle soit obligé/e de faire rapport sur ses activités. Et les congrès biennaux de la FTTNB permettent des discussions candides de questions de santé, sécurité et indemnisation et l'élaboration de politiques aidant aux membres du conseil dans leurs délibérations – une importante considération dans le fonctionnement d'une organisation basée sur les partis intéressés telle la CSSIAT.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que tous les membres du conseil d'administration de la CSSIAT, dont le/la président/e, soient nommés pour un mandat de trois ans et éligibles à être reconduits pour un autre mandat sans interruption de service. Suite à une interruption de trois ans (un mandat) que tout membre soit éligible à deux autres mandats. Le/la président/e, nommé/e par le gouvernement, sera une personne acceptable au conseil d'administration. Toutes nominations des membres représentant les travailleuses et les travailleurs seront obtenues par l'entremise de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick.**

#### **6.4 Rôle du gouvernement**

La CSSIAT doit répondre au gouvernement par le biais de rapports annuels au ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail. L'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil est requise pour les statuts et règlements couverts par des lois administrées par ladite Commission, ainsi que pour les taux de cotisations moyens concernant l'indemnisation. Les modifications à ces lois doivent être adoptées par l'assemblée législative.

Bien que nous acceptons que le gouvernement doit avoir le dernier mot au sujet de certaines affaires de la Commission, il est cependant important que le gouvernement exerce son autorité de façon juste et logique, sans nous donner à penser qu'elle se range soit du côté des employeurs ou des travailleuses et des travailleurs, au moment de considérer les recommandations du conseil d'administration de la CSSIAT. Comme nous

l'avons déjà mentionné, cet aspect s'est avéré problématique dans le passé, et a porté des personnes nommées à démissionner du conseil d'administration en 2003. D'ailleurs le gouvernement a été on ne peut plus lent à agir sur les demandes du conseil, ce qui a entravé de beaucoup la capacité de la Commission à décharger ses responsabilités en application de la *Loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail*.

À notre avis l'inaction du gouvernement, ou le refus d'accepter les recommandations de la CSSIAT, est ordinairement attribuée à l'ingérence politique, et non pas à solidité des propositions de la Commission. La situation est inacceptable, et à moins d'être éliminée, elle affaiblit la Commission et son statut d'agence indépendante chargée de questions de santé et sécurité dans la province.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que l'autorité légale et indépendante de la CSSIAT soit solidifiée en lui accordant l'autorité de rédiger ses propres règlements et exigeant que le gouvernement mette en vigueur les recommandations de la Commission en dedans de six mois, sinon, qu'il fournisse une réponse publique expliquant la position du gouvernement sur les propositions en souffrance.**

## **6.5 Confidentialité et conflit d'intérêt**

Les sections 11 et 12 de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* traitent de conflits d'intérêt et de confidentialité de la part du conseil et du personnel. Le libellé actuel de chacune de ces sections est extrêmement large et restrictif, au point où si on les applique de façon sévère, il indiquerait probablement que tous les membres du conseil sont continuellement en conflit d'intérêt.

À notre avis les représentant(e)s des employeurs et des travailleuses et des travailleurs sont, et devraient être, bien informés et intéressés dans les affaires de leur employeur/syndicat, particulièrement en matière de santé, sécurité et indemnisation. Voilà exactement pourquoi on les a nommés au conseil d'administration. Et il en est de même pour la présidente ou le président et ses rapports avec le gouvernement. Étant donné la réalité, il faudrait rédiger un nouveau libellé des sections 11 et 12 de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*

Les règles concernant le conflit d'intérêt et la confidentialité doivent refléter le besoin pour les travailleuses et les travailleurs et les employeurs de coopérer dans le but de trouver des motifs communs dans la prévention d'accidents et l'élaboration de programmes et de services équitables d'indemnisation. Sans la consultation active et la communication entre les membres du conseil et les organisations des partis intéressés, cela ne se réalisera pas.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que les sections 11 et 12 de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* soient modifiées de façon à mieux capturer l'unique tripartite composition du conseil d'administration de la CSSIAT et le besoin d'établir une meilleure liaison entre les membres du conseil et les organisations de partis intéressés.**

## **7.0 AMÉLIORATIONS ABORDABLES**

Les travailleuses et les travailleurs du Nouveau-Brunswick ont eu à endurer une part disproportionnée de la douleur résultant des grandes coupures au système d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs dans les années 90. La plus grande partie de ces compressions ont été apportées uniquement dans le but d'éliminer la dette non-provisionnée de la CSST et pour renverser le taux croissant de cotisation moyen des employeurs. **Il est injuste que les travailleuses et les travailleurs accidentés continuent de porter le fardeau entier des nombreuses modifications restrictives imposées par le gouvernement à la demande de la communauté des employeurs.**

Sans aucun doute la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation est financièrement saine. L'avoir en main pour régler les obligations futures en indemnisation d'accidents passés a atteint 1035 milliards de dollars à la fin de 2006, ce qui représente une **dette provisionnée à 111,0 p. cent.**

### **7.1 La dette non provisionnée est déformée**

Tel que déjà indiqué dans des présentations antérieures de la FTTNB, les arguments des employeurs au début des années quatre-vingt-dix que le système d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs de la province côtoyait la banqueroute étaient grandement exagérés, nonobstant une dette non-provisionnée record de 92,9 millions de dollars en 1991. Nous soutenons que le problème de la dette non-provisionnée a été grandement déformé afin d'obtenir l'appui politique pour des coupures législatives (projet de loi 55), lequel mettait l'accent sur la limitation de l'accès à l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs et réduisait les prestations aux accidentés.

En réalité, cependant, les accidents continuent de décliner depuis 1989, et de concert avec les coupures aux prestations, ils ont été en grande mesure responsables pour les immenses surplus réalisés de 1993 à 1995. Le résultat était que la dette non-provisionnée a été entièrement éliminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996, 9 ans plus tôt que prévu en 2005.

Ces énormes surplus ont continué jusqu'en l'an 2000, lorsque la CSSIAT a enregistré un déficit d'opération de 19,9 millions de dollars. D'autres déficits sont survenus de 2001 à 2003, principalement en raison de mauvais rendements sur les investissements. Cependant, comme on s'y attendait, les marchés se sont éventuellement améliorés, et la Commission a à nouveau généré des surplus en 2004, 2005 et 2006. Comme l'indique le tableau suivant, le surplus de l'an dernier était un renversant 82,1 millions de dollars.

## Information financière CSSIAT

Année	Surplus / Déficit (Millions)	Dette non- provisionnée (Millions)	Moyenne Taux de cotisation \$
1991		(92,9)	
1992	12,2	(80,7)	2,22
1993	16,6	(66,1)	2,18
1994	39,7	(63,0)	2,07
1995	43,6	(19,0)	1,73
1996	24,9		1,63
1997	24,1	13,0	1,55
1998	18,9	31,7	1,59
1999	17,3	49,0	1,66
2000	(19,9)	29,1	1,61
2001	(35,7)	(6,6)	1,58
2002	(35,1)	(41,7)	1,86
2003	(18,5)	60,2	2,03
2004	25,4	9,8	2,20
2005	30,2	20,3	2,16
2006	82,1	102,5	2,14
2007			2,10

\* Moyenne du surplus de 15 ans (1992-2006)

14, 3 \$ millions

\* CSSIAT provisionnée en raison de 111 p. cent (31 décembre 2006)

De 1993 jusqu'à présent, les travailleuses et les travailleurs accidentés ont été forcés d'accepter des règles de jugement de réclamations plus sévères et des prestations réduites. Par contre les employeurs ont tiré profit à la fois des surplus de la CSSIAT et de taux de cotisation moyens plus bas. Les cotisations ont régulièrement décliné d'un haut de 2,22 \$ en 1992 à un bas de 1,55 \$ en 1997. Pour les années de 1993 à 2006 inclusivement le taux moyen était de 1,87 \$, au nombre des plus bas au Canada.

Le taux provisoire pour l'année 2007 est de 2,10 \$, lequel représente la troisième année consécutive où le taux de cotisation a diminué. Et le Rapport aux intervenants de la CSSIAT souligne le fait que les taux au Nouveau-Brunswick se maintiennent les plus bas du Canada atlantique et le sixième plus bas de toutes juridictions canadiennes. Seules les provinces des prairies, la Colombie-Britannique et les Territoires ont de plus bas taux moyens de cotisation.

Bien que les employeurs aient eu à verser une petite surtaxe dans les années quatre-vingt-dix en vue de contribuer à éliminer la dette non-provisionnée, le fait demeure que les travailleuses et les travailleurs accidentés ont fait le plus grand sacrifice, et continuent de le faire, grâce aux lois, aux prestations, et aux services inférieurs d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs.

La CSSIAT dit aux partis intéressés qu'elle s'est engagée à maintenir les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible, tout en offrant les meilleures prestations aux travailleuses et aux travailleurs accidentés. Bien que cela soit vrai quant aux primes des employeurs, évidemment la CSSIAT n'offre **pas** les meilleures prestations possibles aux travailleuses et aux travailleurs accidentés. Et si on s'en tient au Plan stratégique de la Commission 2006-2011, elle n'a aucunement l'intention de le faire au cours des prochaines années.

Franchement, l'insensible indifférence aux intérêts des travailleuses et des travailleurs démontrée par le conseil d'administration est honteux et inacceptable à la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick et ses affiliés. Nous suggérons que **tous** les commissaires devraient se demander pourquoi d'autres CSST ont choisi de traiter les travailleuses et les travailleurs accidentés avec plus de justice, tout en faisant de significatifs investissements en programmes et services HST.

À Terre-Neuve et Labrador, par exemple, le conseil a travaillé étroitement avec le mouvement syndical dans la mise en oeuvre très bien réussie de programmes de formation HST et RAT financé par lui-même et par le gouvernement, mais administré par la Fédération du travail de Terre-Neuve et Labrador. La Nouvelle-Écosse considère activement d'initiatives semblables modelées sur des programmes déjà en place en Ontario. Il est intéressant de noter que chacune de ces juridictions a une dette non-provisionnée, mais le Nouveau-Brunswick, en dépit d'une solide situation financière, ne prévoit aucunement poursuivre d'initiatives semblables positives en formation. Et la CSSIAT n'est pas prête à insister que le gouvernement supprime la période d'attente de trois jours, ou tout au moins, permette aux employeurs de la payer.

Tel que déjà mentionné, les moyens financiers existent déjà pour la CSSIAT d'amorcer immédiatement des améliorations aux prestations d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs de la province, d'offrir de meilleurs programmes et services en réadaptation, de mettre en place de meilleures initiatives en prévention d'accidents. D'ailleurs, de plus importants investissements en programmes de santé et sécurité mèneront, à notre avis, à de significatives économies dans les coûts futurs de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs et à réduire les primes des employeurs.

## **7.2 Nouvelles sources de revenu**

Mais la Commission devrait en outre considérer d'autres sources possibles de nouveau revenu. Elle pourrait, par exemple, mettre en place de mesures plus efficaces



visant à assurer que tous les employeurs se soient inscrits auprès de la CSSIAT et versent leurs cotisations basées sur le nombre exact d'employé(e)s. Des enquêtes pour fraude devraient agressivement viser la fraude des employeurs, non seulement les travailleuses et les travailleurs. Des frais d'administration plus élevés pour les employeurs auto-assurés et une augmentation substantielle des frais minimum imposés aux employeurs pour la protection en indemnisation produirait un plus grand revenu. Les frais minimums courants de 50 \$ sont beaucoup trop bas, compte tenu de la protection offerte aux employeurs.

Enfin, on pourrait libérer davantage de fonds pour les prestations, les programmes et les services en apportant des modifications aux rigides règles de financement de la CSSIAT. Il faut absolument, à notre avis, que la *Loi sur les accidents du travail* continue d'exiger que la Commission maintienne le financement à 100 p. cent, sans mentionner l'objectif en financement de 110 p. cent récemment fixé par le conseil d'administration. Nous notons que les employeurs font présentement pression auprès du gouvernement en vue de desserrer les règles concernant la dette non-provisionnée visant les régimes de pension, et eux-mêmes ont ordinairement des dettes à long terme.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT soit chargée d'attribuer le financement nécessaire pour permettre l'instauration immédiate d'importantes améliorations aux prestations aux travailleuses et aux travailleurs accidentés, ainsi qu'un plus grand investissement dans les programmes de retour au travail et les initiatives en matière de santé et sécurité au travail; au besoin, que les taux de cotisation aux employeurs soient augmentés afin de couvrir ces améliorations.**

**La FTTNB recommande en outre que les taux de cotisation des employeurs soient plus étroitement liés au rendement en sécurité et au dossier des employeurs par rapport aux investissements pour la réadaptation et le retour au travail des employé(e)s accidentés.**

**La Fédération recommande en outre que la politique de financement de la CSSIAT stipule qu'au moins 50 p. cent des surplus opérationnels annuels soient attribués au financement d'améliorations futures aux prestations.**

## 8.0 RÉVISIONS FUTURES

Tel que déjà mentionné au début de notre présentation, la dernière révision publique indépendante du système d'indemnisation de la santé, la sécurité et l'indemnisation au travail du Nouveau-Brunswick fut achevée en 1980. On ne pourrait attacher trop d'importance à la tenue de telles révisions de façon plus opportune, et dans le but d'assurer que cela se fasse, la *Loi sur les accidents du travail* devrait être modifiée de façon à stipuler des révisions futures.

Les statuts d'autres juridictions, dont le Saskatchewan, Terre-Neuve et Labrador et l'Île-du-Prince-Edouard, stipulent présentement des révisions. Bien que chaque province diffère par rapport aux temps et à l'étendue des révisions, ainsi que qui doit les effectuer, chacune de ces juridictions a légiféré que des révisions compréhensives se fassent à des intervalles fixes.

Bien que la responsabilité légiférée du conseil d'administration de la CSSIAT comprenne un examen des politiques et des lois de sa juridiction, le besoin existe pour des révisions externes afin d'assurer que les positions et les préoccupations de partis intéressés soient activement considérées par un groupe indépendant représentant les travailleuses et les travailleurs et les employeurs. Il est toutefois important que ce groupe soit composé de représentant(e)s nommés par les organisations des intervenants.

En préconisant de régulières révisions externes du système de santé, sécurité et indemnisation au travail de travailleuses et de travailleurs accidentés nous tenons à souligner au Comité d'étude que, aussi long qu'est ce mémoire, il reste encore d'importantes questions qu'il faut aborder. Au nombre de celles-ci seraient

- fixer les taux et les valeurs à ceux d'un pur système de responsabilité commune,
- les préoccupations concernant l'évaluation de l'expérience,
- les allocations pour diminution physique permanente (la perte de perspectives)
- les maladies professionnelles dont celles reliées aux pompiers et l'importance d'établir un groupe provincial de maladies industrielles, ainsi que des cliniques de santé professionnelle,
- les règles en matière de l'ergonomie au travail,
- les délais par rapport à la réception du premier versement d'indemnisation,
- la charge excessive de travail des défenseurs des travailleuses et des travailleurs.

De plus fréquentes révisions du système contribueraient à assurer que ces inquiétudes et d'autres soient examinées de façon opportune.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la loi HST soit modifiée de façon à stipuler qu'un comité de révision soit constitué à tous les quatre ans, composé à part égale de représentant(e)s des travailleuses et des travailleurs et des employeurs nommés par les groupes intéressés clés, les entreprises et le mouvement syndical, afin d'effectuer une révision compréhensive publique du système de santé, de sécurité et d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs au Nouveau-Brunswick.**

## **9.0 FORGER DE NOUVELLES RELATIONS**

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick est fière de son dossier par rapport à ses succès dans le domaine de la santé, la sécurité et l'indemnisation au travail, y compris les modifications législatives, la réforme réglementaire, et l'éducation et la formation des travailleuses et des travailleurs. Depuis plusieurs décennies la FTTNB offre la formation en santé et sécurité, ainsi qu'en indemnisation, aux travailleuses et aux travailleurs syndiqués à la grandeur de la province.

Agissant seuls, ainsi que de concert avec le Congrès du travail du Canada et les conseils du travail régionaux, nous avons offert des fins de semaines d'instruction, des sessions d'une semaine, et des conférences de trois jours sur toute une gamme de sujets traitant de la HST et de l'indemnisation. Empruntant le modèle du mouvement syndical « Les travailleuses et les travailleurs formant les travailleuses et les travailleurs », la Fédération a éduqué des milliers de travailleuses et de travailleurs, dont les membres des CMHS et les dirigeant(e)s de sections locales. Parfois les représentant(e)s des employeurs aux CMHS ont aussi participé à nos sessions. D'ailleurs la CSSIAT et des employeurs individuels ont eu recours au réservoir syndical de membres qualifiés comme instructeurs/rices en HST pour présenter des sessions de formation en HST.

À notre avis, les travailleuses et les travailleurs formant les travailleuses et les travailleurs représente un système qui a fait ses preuves dans le développement d'instructeurs/rices en HST, mais chose même plus importante, dans une prestation efficace de programmes de formation en santé et sécurité dans un environnement d'apprentissage à vie.

Après avoir reçu leur formation, les instructeurs et les instructrices du mouvement syndical deviennent une partie intégrale des efforts continus du mouvement syndical en vue d'obtenir des lieux de travail libres de tout danger qui préviennent les blessures, les maladies et les pertes de vie reliées au travail, et qui favorisent le bien-être des travailleuses et des travailleurs, leurs familles et leurs communautés. Ils emploient leurs compétences et leur passion pour l'éducation en santé et sécurité pour faciliter les sessions de formation en santé et sécurité au lieu de travail et dans les communautés, aidant les membres des CMHS et les travailleuses et les travailleurs individuels à mieux comprendre leurs droits, leurs responsabilités et leurs rôles dans l'obtention de lieux de travail plus sains et plus sécuritaires.

En même temps qu'ils jouent leurs rôles clés en matière de santé et sécurité au lieu de travail, y compris leurs propres lieux de travail, bon nombre de ces mêmes instructeurs/rices travaillent en plus inlassablement au sein de nos communautés, comme les écoles, faisant valoir les actions visant à obtenir des environnements plus sains et plus sécuritaires en général, ce qui aide le mouvement syndical en voulant ajouter à sa capacité d'offrir une formation efficace, de qualité, en matière de santé et de sécurité.

## **9.1 Accroître la formation des travailleuses et des travailleurs en matière de HST et du RAT**

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick est très désireuse de rehausser le niveau de formation en sécurité au Nouveau-Brunswick. Nos ami(e)s au *Ontario Workers Health and Safety Centre* se sont dits prêts à travailler étroitement avec nous et de mettre à notre disposition certaines des ressources critiques pour la mise en place d'un projet de formation en matière de santé et sécurité des travailleuses et des travailleurs conçu de façon à répondre aux besoins de la population active syndiquée du Nouveau-Brunswick. Mais nous avons besoin d'autres partenaires, pour réussir !

En Ontario et à Terre-Neuve et Labrador, et à des degrés qui varient dans la plupart des autres provinces, les organismes chargés de la HST et de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs se sont joints à leurs fédérations du travail en vue de faciliter la formation en santé et sécurité au travail à la grandeur de la province. Depuis 1985 la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario* a fourni un financement soutenu au Centre des travailleuses et des travailleurs de la province, se chiffrant en 2006 à 9,2 millions de dollars. Pendant la même année la Fédération des travailleuses et des travailleurs de Terre-Neuve et Labrador a reçu 606 000 \$ en financement pour éducation/formation en matière de prévention d'accidents et de RAT. Elle recevait auparavant un financement pour formation en HST.

La FTTNB est d'avis qu'étant donné la récente introduction de la formation obligatoire à l'intention des membres des CMHS, il est **maintenant** temps de forger un partenariat semblable avec la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation du Nouveau-Brunswick. Malgré les différences avec la CSSIAT au sujet des prestations versées aux travailleuses et aux travailleurs accidentés, et l'application des lois régissant la santé et la sécurité au travail, lorsqu'il s'agit de l'importance de la formation en HST nous avons beaucoup en commun, et nous avons coopéré avec succès sur l'élaboration et la mise en œuvre de nombreuses initiatives de la CSSIAT en santé et sécurité, dont sa conférence annuelle sur la santé et la sécurité et le nouveau programme de formation de trois jours à l'intention des CMHS. Travaillant ensemble en vue d'obtenir un centre provincial des travailleuses et des travailleurs en HST financé par la CSSIAT et opéré par la FTTNB nous permettra de forger de nouveaux liens, tout en amenant la formation de qualité en santé et sécurité dans un plus grand nombre de lieux de travail au Nouveau-Brunswick.

À notre avis ce projet, s'il est appuyé, pourrait faire une immense différence pour de nombreux travailleuses et travailleurs néo-brunswickois et leurs employeurs. Mais c'est beau envisager un avenir doté de lieux de travail plus sécuritaires et sains; c'est toute autre chose de faire concrétiser cette vision. Voilà pourquoi nous demandons au Comité de révision d'appuyer notre proposition qui, si la Commission l'endossait en principe, serait alors élaboré en plus grand détail avec un plan d'affaires et un budget qui

seraient alors formellement considérés et approuvés, nous espérons, par le conseil d'administration de la CSSIAT.

Comme on pourrait s'y attendre, un projet de ce genre sera dispendieux, et contrairement à l'implication courante de la Commission dans des initiatives de formation de secteur telles l'Association de la sécurité de l'industrie de la construction du N.-B., il devrait être financé depuis les revenus généraux, plutôt que par le biais d'une cotisation spéciale. Cependant, travaillant avec la CSSIAT et le Centre des travailleuses et des travailleurs de l'Ontario, nous sommes confiants que la documentation et le programme du Centre peuvent être adaptés pour nous au Nouveau-Brunswick, ce qui réduirait en général les frais du projet.

Enfin, en autant que le financement requis est rendu disponible, la FTTNB aussi est intéressée dans l'établissement d'un centre de ressources des travailleuses et des travailleurs traitant de l'indemnisation, dédié à l'éducation en sensibilisation autour des droits des travailleuses et des travailleurs accidentés et à la formation en RAT à l'intention des comités RAT à la grandeur de la province. Les CSST dans d'autres provinces, telles l'Ontario, Terre-Neuve et Labrador et la Nouvelle-Écosse, financent des initiatives de la fédération du travail dans ce domaine, et nous exhortons le Comité de révision à considérer les développements dans d'autres juridictions en vue d'endosser des initiatives semblables ici au Nouveau-Brunswick. D'ailleurs nous encourageons fortement le Comité à prendre le temps de visiter le *Ontario Workers Health and Safety Centre*, ainsi que les fédérations du travail de l'Ontario et de Terre-Neuve et Labrador, afin de mieux comprendre les programmes de formation en santé, sécurité et indemnisation que chacune offre, avec l'appui de la CSST.

Le Centre de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs (CSSTT) existe depuis 1979. Son but immédiat est d'obtenir une formation de qualité en matière de santé et sécurité dans le plus grand nombre possible de lieux de travail, réalisant que cela fera une différence dans les vies de travailleuses et de travailleurs. Il atteint cet objectif par l'élaboration de documentation de formation de qualité, à jour, et des instructeurs/rices bien compétents et motivés. Par l'entremise de son réservoir d'instructeurs/rices bien formés depuis les membres au travail, le CSSTT forme chaque année des milliers de travailleuses et de travailleurs, syndiqués et non syndiqués, en matière d'exigences légalement obligatoires concernant la formation au travail, et sur les besoins précis d'activistes syndicaux en HST. Le *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario* ont désigné le Centre des travailleuses et des travailleurs comme le « centre de formation de l'Ontario ». Le fait que le *Workers Health and Safety Centre* soit prêt à aider la FTTNB à élaborer son propre programme de formation en santé et sécurité représente, de fait, de bonnes nouvelles positives.

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT soit vivement encouragée à former un partenariat avec la FTTNB en vue d'élaborer et de financer un projet de formation des travailleuses et des travailleurs en matière de santé et sécurité, à être offert sous le parapluie de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick.**

**La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande en outre que la CSSIAT soit priée de considérer le financement d'un centre de ressources de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs opéré par la Fédération et mettant l'accent sur la sensibilisation des travailleuses et des travailleurs accidentés en matière d'indemnisation et sur une formation concernant le retour au travail.**

## **10.0 CONCLUSION**

Lorsqu'il s'agit de la santé, la sécurité et l'indemnisation, les membres de la FTTNB nous racontent continuellement les très graves problèmes qu'elles ou ils affrontent au travail. Tout au haut de la liste de préoccupations est l'inadéquation de la formation en sécurité, et la triste application des lois sur la santé et la sécurité. Pour ceux et celles qui sont blessés au travail, leur plus importantes inquiétudes sont d'être forcés de se priver des prestations de trois jours, et les difficultés à faire approuver des réclamations pour blessures aux tissus mous, et à faire accepter les rapports médicaux.

À notre avis les travailleuses et les travailleurs ont le droit de demander un lieu de travail sécuritaire et sain, et s'ils sont blessés, d'être traités avec respect et d'être indemnisés avec justice. Malheureusement, bien trop souvent il n'en est pas ainsi.

Le système de la santé, la sécurité et l'indemnisation au travail n'est plus équilibré, et ne l'a pas été depuis 1993 et la proclamation du Projet de loi 55, qui était évidemment d'avantage aux employeurs, et **non pas** aux travailleuses et aux travailleurs. Les travailleuses et les travailleurs ont beaucoup souffert, en raison de profondes et durables coupures aux lois d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs de la province et en raison du fait que la législation en matière d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs de la province n'était pas efficacement contrôlée. Sûrement que le temps est venu pour le gouvernement de mettre de côté le programme des employeurs et restaurer l'historique équilibre entre les intérêts de la travailleuse et du travailleur en agissant sur les préoccupations qui existent depuis longtemps chez les travailleuses et les travailleurs du Nouveau-Brunswick.

En terminant, nous exhortons le Comité d'étude à tenir compte de l'apport de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick au nom des travailleuses et des travailleurs de la province et de produire un rapport final comportant des recommandations qui, si le gouvernement les adoptait, rendrait le système de santé, de sécurité et d'indemnisation au travail un système juste pour les travailleuses et les travailleurs.



## **SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS**

### **3.0 LA PRÉVENTION D'ACCIDENTS ET DE MALADIES LIÉS AU TRAVAIL**

#### **3.1 Administration et application de la HST**

1. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que le Comité d'examen exige que la CSSIAT devienne plus vigilante et agressive en ce qui concerne les poursuites judiciaires pour infractions de la HST.
  
2. De plus, la Fédération recommande que la CSSIAT soit chargée, de développer, et de mettre intégralement en œuvre un plan d'action en matière de santé et de sécurité au travail incorporant :
  - un budget considérablement supérieur pour des activités de santé et sécurité,
  - un personnel plus nombreux chargé de l'application,
  - une augmentation du nombre et de la rigueur des inspections des lieux de travail,
  - un emploi plus fréquent d'ordres de suspension des travaux, et une fin à l'emploi des suggestions écrites pour les améliorations au lieu d'ordonnances écrites,
  - un plus grand nombre de poursuites judiciaires et des amendes plus élevées pour de graves infractions à la HST, avec un nouveau maximum d'amende de 500 000 \$,
  - un meilleur système permettant de suivre et de souligner les conditions en matière de santé et sécurité au travail, dont les accidents, les accidents évités de justesse, la formation et les activités des CMHS,
  - les objectifs de réduction des accidents, incluant les accidents avec interruption de travail,
  - un protocole plus efficace pour les visites au travail du personnel chargé de l'application,
  - une application plus rigoureuse par rapport aux responsabilités des employeurs en matière de formation au travail, et
  - un système d'amendes pour les infractions moins graves de la HST.

### 3.2 Renforcer la responsabilité interne

3. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la section 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail* soit modifiée en remplaçant les mots « Un comité peut » par « Un comité doit » exécuter les fonctions décrites dans la Loi.
4. La FTTNB recommande donc que la Loi soit modifiée de façon à stipuler que l'employeur et/ou la CSSIAT soit obligé/e de fournir au CMHS une copie de tous documents pertinents concernant la santé et la sécurité, y compris tous les tests et rapports de la HST, comme pratique courante. À la demande du comité, la CSSIAT devrait aussi être tenue d'envoyer un résumé annuel de données portant sur le nombre de pertes de vie, de cas de perte de jours de travail, de jours de travail perdus, des cas non mortels qui ont exigé des soins médicaux, mais qui n'ont entraîné aucune perte de jours de travail, et d'incidences de maladies professionnelles.
5. La FTTNB recommande donc que la Loi soit modifiée de façon à stipuler que l'employeur et/ou la CSSIAT soit obligé/e de fournir au CMHS une copie de tous documents pertinents concernant la santé et la sécurité, y compris tous les tests et rapports de la HST, comme pratique courante. À la demande du comité, la CSSIAT devrait aussi être tenue d'envoyer un résumé annuel de données portant sur le nombre de pertes de vie, de cas de perte de jours de travail, de jours de travail perdus, des cas non mortels qui ont exigé des soins médicaux, mais qui n'ont entraîné aucune perte de jours de travail, et d'incidences de maladies professionnelles.
6. La FTTNB recommande en outre que la Loi accorde une heure de préparation avant chaque réunion ou, si nécessaire, du temps supplémentaire sujet à l'approbation du comité.
7. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* exige que l'employeur obtienne l'approbation du CMHS avant de mettre en oeuvre les décisions concernant la sécurité, y compris les programmes de vérification de la sécurité qui touchent la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.
8. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la Section 21(2) soit modifiée de façon à interdire à l'employeur de nommer un/e autre employé/e pour effectuer le travail d'un/e employé/e qui a exercé son droit de refuser une tâche dangereuse jusqu'à ce qu'un/e agent/e de contrôle ait rendu sa décision.

- 9.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la loi soit modifiée de façon à stipuler la protection des salaires et des avantages pour tous les travailleuses et les travailleurs visés par les arrêts de travail provoqués par des questions de santé et sécurité en application de la loi sur la HST.
- 10.** La FTTNB recommande que la section 14(3) soit élargie pour expliquer bien clairement que
- dans un lieu de travail syndiqué, les membres syndiqués du CMHS doivent être choisis par le/s syndicat/s représentant les employé(e)s, et
  - les membres syndiqués doivent être des employé(e)s autres que les cadres au lieu de travail, choisis par les travailleuses et les travailleurs et qui n'effectuent pas de fonctions de cadre (l'autorité d'imposer la discipline, l'embauche et le congédiement).
- 11.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la loi HST soit modifiée de façon à obliger les employeurs à fournir à tous les employé(e)s un minimum de 8 heures de formation particulière sur les dangers au travail, chaque année, entièrement payées par l'employeur.
- 12.** La FTTNB recommande d'ailleurs que la responsabilité légiférée imposée aux employeurs soit renforcée par l'adoption des mêmes dispositions en matière de formation des travailleuses et des travailleurs que l'on trouve à section 19 de la législation de la Saskatchewan en matière de santé et sécurité, stipulant
- 1) un employeur devra assurer qu'une travailleuse ou qu'un travailleur a reçu une formation en toutes matières nécessaires à la protection de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs lorsque la travailleuse ou le travailleur
    - a) commence à travailler dans un lieu de travail,
    - b) est transféré/e d'une activité ou d'un lieu de travail à un autre où les dangers, les installations ou les procédures sont différents
  - 2) la formation requise en vertu du sous paragraphe (1) doit comprendre :
    - a) les procédures à suivre advenant un incendie ou un autre imprévu;
    - b) l'emplacement des postes de premiers soins;
    - c) l'identification de zones interdites ou limitées;

- d) les précautions à prendre afin de protéger la travailleuse ou le travailleur contre les dangers physiques, chimiques ou biologiques;
  - e) tous plans, procédures, politiques et programmes que l'employeur est tenu d'élaborer en vertu de la loi ou tous règlements établis en vertu de la loi qui s'appliquent au travail de la travailleuse ou du travailleur à son lieu de travail; et
  - f) toutes autres affaires qui sont nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de la travailleuse et du travailleur pendant qu'elle ou il est au travail.
- 3) l'employeur devra assurer que la période de formation d'une travailleuse ou d'un travailleur, stipulée au sous-paragraphe (1), soit créditée à la travailleuse ou au travailleur comme temps au travail, et que celui-ci ou celle-ci ne perde aucune rémunération ou autre avantages sociaux par rapport à ce temps.
- 4) l'employeur devra assurer qu'aucune travailleuse ou qu'aucun travailleur n'ait la permission d'effectuer du travail à moins que la travailleuse ou le travailleur :
- a) ait reçu une formation, et jouisse d'une expérience suffisante pour effectuer le travail en sécurité et selon la loi et les règlements; ou
  - b) fasse l'objet d'une supervision étroite et compétente

### **3.3 Amélioration du processus réglementaire**

- 13.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande qu'un comité consultatif HST soit établi par la CSSIAT suite à des consultations actives avec les communautés ouvrières et patronales.

## **4.0 RESTAURER L'ÉQUILIBRE DANS L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS**

### **4.1 Critères d'admissibilité**

- 14.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la Loi sur les accidents du travail soit modifiée de façon à restaurer la définition et la norme de la preuve d'un accident qui était stipulée avant 1993, indiquant qu'il sera présumé qu'un accident ou une maladie soit survenu en raison d'un emploi, et au cours d'un emploi, à moins de preuve contraire; rendre le stress relié au travail indemnisable; et, renforcer les dispositions que la travailleuse ou le travailleur accidenté/e aura droit au bénéfice du doute en tout temps.

## 4.2 Prestations

15. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que les prestations de perte de salaire soient payables au montant égal à 90 p. cent de la perte de salaire de l'employé/e après la date de l'accident.
16. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler la suppression de la période d'attente pour prestations de perte de salaire.
17. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande en outre que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à exiger que « l'employeur » indemnise une travailleuse ou un travailleur accidenté/e au taux régulier de salaire pour le jour de la blessure, à condition que la travailleuse ou le travailleur souligne la blessure.
18. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à supprimer toutes restrictions sur les sommes supplémentaires, et qu'elle permette aux employeurs individuels et aux travailleuses et aux travailleurs de déterminer les paiements, le cas échéant, excédant les niveaux légiférés des prestations.
19. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à assurer que ne soient pas réduites les prestations d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs recevant les prestations d'indemnisation ainsi que les prestations d'invalidité du RPC.
20. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à assurer que tout/e employé/e qui subit une invalidité totale qui dure plus de deux ans reçoive des prestations d'indemnisation hebdomadaires égales à au moins 50 p. cent des gains hebdomadaires moyens au Nouveau-Brunswick.
21. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à supprimer toute limite sur la rémunération assurable.

22. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que les prestations de pension versées aux prestataires à long terme en vertu de la section 38.22 de la *Loi sur les accidents du travail* soit fondée sur 8 p. cent de l'indemnisation versée à la travailleuse ou au travailleur blessé/e; et que le montant mis en réserve ne soit pas laissé intégralement dans la caisse du fonds de de pension, mais que se fasse plutôt un paiement minimal de 5 ans à la succession de la travailleuse ou du travailleur, advenant qu'il ou elle meurt sans laisser de personnes survivantes à charge.

### 4.3 Réadaptation et retour au travail

23. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée afin de supprimer le processus du jugement de l'aptitude au travail en biffant au sous-paragraphe 38.1(1) les mots « la rémunération que l'on juge la travailleuse ou le travailleur accidenté/e capable de gagner dans un poste appropriée suite à la blessure », les remplaçant par « la rémunération que la travailleuse ou le travailleur reçoit d'un emploi. »
24. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* (Section 43) soit renforcée en stipulant que la CSSIAT « devra » amorcer toutes mesures nécessaires, dont les services de réadaptation professionnelle, afin d'aider à réintégrer les travailleuses et les travailleurs accidentés au travail.
25. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* soit renforcées comme suit :
- 1) que l'obligation légale de réemployer les travailleuses et les travailleurs accidentés (Section 42.1) s'applique également à tous les employeurs visés par l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, sans égard à la taille de l'entreprise ou au terme de service.
  - 2) Que la loi oblige les employeurs à accommoder les limitations médicales du travailleur et de la travailleuse, y compris apporter des changements au travail, lorsque cela est approprié.
  - 3) Il faut obliger les employeurs à fournir un autre travail, si le travailleur ou la travailleuse accidenté ne peut pas réintégrer son ancien poste.

- 4) que dans le but de protéger contre l'accommodation unilatérale par l'employeur qui ne respecte pas les intérêts des travailleuses et des travailleurs accidentés ou le reste de l'unité de négociation, y compris les droits d'ancienneté, des comités du retour au travail soient légiférés au lieu de travail.
- 5) que l'on donne à la CSSIAT l'autorité, renforcée par de plus rigides options en matière d'amendes, d'ordonner aux employeurs de réintégrer les travailleuses et les travailleurs accidentés là où les employeurs ne rencontrent pas les critères d'une « épreuve indue ».
- 6) qu'il y ait une protection spéciale contre le licenciement injuste de travailleuses et travailleurs accidentés.

**26.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que les dispositions de retour au travail de la *Loi sur les accidents du travail* (section 42.1) soient améliorées de façon à augmenter les pénalités monétaires aux employeurs qui ne se conforment pas, et pour obliger la CSSIAT à poursuivre activement des options d'autres emplois pour les accidenté(e)s.

#### **4.4 Gestion des réclamations**

**27.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que le système de gestion des réclamations soit étudié en vue de répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs blessés en assurant

- 1) que les équipes de personnel de gestion des réclamations soient suffisantes et qu'on leur attribue des charges de travail raisonnables, ainsi que des services de soutien;
- 2) qu'un retour au travail sécuritaire, et non l'analyse des coûts, devienne la considération primaire dans l'administration des réclamations;
- 3) que l'on accorde plus de poids aux rapports de spécialistes médicaux concernant la condition médicale des travailleuses et des travailleurs accidentés et leur capacité à travailler;
- 4) qu'advenant un grave conflit de personnalité soutenu entre une travailleuse ou un travailleur accidenté/e et le/la responsable de cas, un nouveau ou une nouvelle responsable de cas soit nommé/e à la réclamation; et
- 5) que des ergothérapeutes, soutenus par le/la responsable de cas, insistent que tous employeurs antérieurs à l'accident accomplissent leur responsabilité d'accommodement.

#### **4.5 Questions de politiques**

- 28.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT commence immédiatement à assurer que les partis intéressés aient l'occasion de participer au processus du renouvellement de politiques par le biais de l'élaboration d'un mécanisme de consultation ouvert et opportun, offrant préférablement une période de réponse de 60 jours.
- 29.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que toutes politiques nouvelles ou révisées n'entrent en vigueur que lorsqu'elles sont disponibles à tous partis intéressés et que les ressources nécessaires soient mises en place afin d'assurer une traduction opportune de toutes politiques de la CSSIAT.
- 30.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT maintienne et continue d'exploiter le Centre de réadaptation de Grand Bay; et que la possibilité d'ériger un établissement comparable dans le nord de la province soit étudiée.

#### **4.6 Extension de la protection**

- 31.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler la protection mandatoire de tous les lieux de travail avec au moins une travailleuse ou un travailleur, y compris l'industrie de la pêche, les travailleuses et les travailleurs externes et les domestiques, ainsi que les bénévoles et les travailleuses et les travailleurs employés par des employeurs autochtones.

#### **4.7 Nouvelle rédaction de la *Loi sur les accidents du travail***

- 32.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT établisse comme priorité une nouvelle rédaction de la *Loi sur les accidents du travail*, à condition que la nouvelle version soit amicale envers les travailleuses et les travailleurs et qu'elle ne résulte en aucune perte de droits législatifs ou d'actuels principes d'indemnisation.

### **5.0 SYSTÈME D'APPEL**

#### **5.1 Limites de temps**



33. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande donc que le sous-paragraphe (1.1) de la section 21 de la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que la limite de temps pour les poursuites en appel du Tribunal d'appel sera indéfinie.

## 5.2 Participant(e)s aux appels

34. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que l'alinéa (8) de la section 21 de la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à clarifier que dans les poursuites en appel par les travailleuses et les travailleurs, sauf les décisions concernant le retour au travail, seule la travailleuse ou le travailleur et son/sa représentant/e seront considérés comme ayant un intérêt direct leur permettant de participer.

## 5.3 Échéanciers pour les décisions

35. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que toutes poursuites en appel en indemnisation des travailleuses et des travailleurs soient entendues, et les décisions écrites rendues, en dedans de 60 jours de la date à laquelle l'appel a été présenté.

## 5.4 Prestations provisoires

36. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande qu'une travailleuse ou un travailleur accidenté/e qui poursuit officiellement en appel une décision concernant une réclamation en indemnisation, si incapable de travailler, reçoive le montant intégral des prestations de la perte de revenu en attendant le résultat de ses poursuites en appel.
37. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande en outre que le Nouveau-Brunswick suive la proposition du Groupe de révision du Manitoba en 2005, ainsi que le Québec et exige que les employeurs continuent de maintenir l'employé/e sur la feuille de paie pendant les deux premières semaines de toute réclamation en indemnisation concernant la perte de revenu, sous réserve d'un remboursement futur.

## 5.5 Mise en oeuvre des décisions

38. La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que le Groupe de révision charge la CSSIAT de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer que les décisions du Tribunal d'appel

soient mises en œuvre rapidement, et en plus, qu'elles soient respectées dans les décisions concernant les réclamations futures.

## **6.0 STRUCTURE DE LA CSSIAT**

### **6.1 Le retour à la Commission de la santé et la sécurité au travail du N.-B.**

**39** La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick recommande le rétablissement immédiat de l'ancienne Commission de la santé et la sécurité au travail du N.-B. (CSSTNB) avec la même structure de conseil et les mêmes responsabilités légales, en plus d'un financement suffisant de la part de la CSSIAT et du gouvernement pour lui permettre d'administrer efficacement les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail du N.-B.

### **6.2 Conseil d'administration de la CSSIAT**

**40.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la structure du conseil d'administration de la CSSIAT soit révisée en modifiant la loi SSIAT de façon à stipuler

- une présidente ou un président nommé/e par le gouvernement et acceptable aux travailleuses et aux travailleurs et aux employeurs,
- quatre représentant(e)s des travailleuses et des travailleurs,
- quatre représentant(e)s des employeurs, et
- le/la PDG de la CSSIAT qui n'aura pas droit de vote.

### **6.3 Nominations/durée**

**41.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la *Loi sur les accidents du travail* soit modifiée de façon à stipuler que tous les membres du conseil d'administration de la CSSIAT, dont le/la président/e, soient nommés pour un mandat de trois ans et éligibles à être reconduits pour un autre mandat sans interruption de service. Suite à une interruption de trois ans (un mandat) que tout membre soit éligible à deux autres mandats. Le/la président/e, nommé/e par le gouvernement, sera une personne acceptable au conseil d'administration. Toutes nominations des membres représentant les travailleuses et les travailleurs seront obtenues par l'entremise de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick.

### **6.4 Rôle du gouvernement**

**42.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que l'autorité légale et indépendante de la CSSIAT soit

solidifiée en lui accordant l'autorité de rédiger ses propres règlements et exigeant que le gouvernement mette en vigueur les recommandations de la Commission en dedans de six mois, sinon, qu'il fournisse une réponse publique expliquant la position du gouvernement sur les propositions en souffrance.

## **6.5 Confidentialité et conflit d'intérêt**

- 43.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que les sections 11 et 12 de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* soient modifiées de façon à mieux capturer l'unique tripartite composition du conseil d'administration de la CSSIAT et le besoin d'établir une meilleure liaison entre les membres du conseil et les organisations de partis intéressés..

## **7.0 AMÉLIORATIONS ABORDABLES**

### **7.2 Nouvelles sources de revenu**

- 44.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT soit chargée d'attribuer le financement nécessaire pour permettre l'instauration immédiate d'importantes améliorations aux prestations aux travailleuses et aux travailleurs accidentés, ainsi qu'un plus grand investissement dans les programmes de retour au travail et les initiatives en matière de santé et sécurité au travail; au besoin, que les taux de cotisation aux employeurs soient augmentés afin de couvrir ces améliorations.
- 45.** La FTTNB recommande en outre que les taux de cotisation des employeurs soient plus étroitement liés au rendement en sécurité et au dossier des employeurs par rapport aux investissements pour la réadaptation et le retour au travail des employé(e)s accidentés.
- 46.** La Fédération recommande en outre que la politique de financement de la CSSIAT stipule qu'au moins 50 p. cent des surplus opérationnels annuels soient attribués au financement d'améliorations futures aux prestations.

## **8.0 RÉVISIONS FUTURES**

- 47.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la loi HST soit modifiée de façon à stipuler qu'un comité de révision soit constitué à tous les quatre ans, composé à part égale de

représentant(e)s des travailleuses et des travailleurs et des employeurs nommés par les groupes intéressés clés, les entreprises et le mouvement syndical, afin d'effectuer une révision compréhensive publique du système de santé, de sécurité et d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs au Nouveau-Brunswick.

## **9.0 FORGER DE NOUVELLES RELATIONS**

### **9.1 Accroître la formation des travailleuses et des travailleurs en matière de HST et du RAT**

- 48.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande que la CSSIAT soit vivement encouragée à former un partenariat avec la FTTNB en vue d'élaborer et de financer un projet de formation des travailleuses et des travailleurs en matière de santé et sécurité, à être offert sous le parapluie de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick.
  
- 49.** La Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick recommande en outre que la CSSIAT soit priée de considérer le financement d'un centre de ressources de l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs opéré par la Fédération et mettant l'accent sur la sensibilisation des travailleuses et des travailleurs accidentés en matière d'indemnisation et sur une formation concernant le retour au travail.

## ANNEXE A

### **LIGNES DIRECTRICES DE RÉADAPTATION, DE RECYCLAGE ET DE RETOUR AU TRAVAIL**

#### **I - Lignes directrices de réadaptation et de recyclage**

1. Lorsqu'il est évident que le/la travailleur/euse sera incapable de retourner au travail avec le même employeur sans mettre en danger son bien-être physique, la CSSIAT doit, aussitôt possible après l'accident, commencer le processus de l'élaboration d'un plan de réemploi, en consultation avec le/la travailleur/euse et son médecin.
2. L'équipe de gestionnaires des cas, en particulier l'agent/e de réadaptation professionnelle, doit devenir activement impliquée dans la coordination du placement du/de la travailleur/euse accidenté/e dans un autre emploi.
3. Tout programme de réadaptation professionnelle ou de placement au travail doit être basé sur l'hypothèse que le/la travailleur/euse s'est engagé/e au retour à un emploi convenable et disponible, et qu'il/elle est prêt/e, au besoin, à commencer la réadaptation.
4. Le recyclage est une option qui doit toujours être considérée, au moment d'élaborer un plan de retour au travail du/de la travailleur/euse accidenté/e. La CSSIAT doit s'engager à fournir l'investissement financier nécessaire du programme de réadaptation.
5. Tout programme de recyclage doit incorporer les caractéristiques suivantes :
  - Le/la travailleur/euse accidenté/e doit être entièrement impliquée avec l'agent/e de réadaptation professionnelle dans le choix d'une nouvelle carrière et ce à tous les stades du processus de planification, en consultation avec le médecin, au besoin.
  - Le plan doit être réaliste, et tenir compte des limites médicales, de l'âge, de l'aptitude et de la scolarité du/de la travailleur/euse, mais le fait que le/a travailleur/euse aura à perfectionner son éducation avant de s'inscrire à un programme de formation ne devrait pas l'empêcher d'être recyclé/e, s'il/si elle engagée et veut se recycler.
  - Il faut fournir au/à la travailleur/euse tous conseils professionnels nécessaire pour lui permettre de déterminer quel cours de formation lui seraient les plus appropriés.

- L'objet du programme de recyclage doit être de permettre au/à la travailleur/euse d'obtenir un emploi dans un nouvel poste, lequel l'établirait dans une carrière où le potentiel par rapport au revenu serait au moins comparable à la rémunération qu'il/elle aurait pu toucher dans son ancien poste.
- La sélection d'un cours de recyclage exigera les meilleurs conseils professionnels disponibles dans les domaines de l'emploi où il sévit une pénurie de travailleurs/euses.

## **II - Lignes directrices régissant le retour au travail**

1. S'il est déterminé que le/la travailleur/euse pourra réintégrer son ancien poste, l'équipe de gestion des cas devrait s'impliquer activement avec le/la travailleur/euse et l'employeur en vue de faciliter le retour au travail du/de la travailleur/euse, dès qu'il/elle sera suffisamment rétabli/e, à plein temps ou à temps partiel.
2. Il faut mettre en place des garanties contre les abus et minimiser le danger de blesser davantage le/la travailleuses, ainsi que le risque de blesser les collègues du travail lorsque la réintégration au travail comprend des "tâches légères". Ces garanties comprennent :
  - L'option d'un travail léger doit être volontaire, tant pour l'employeur que pour le/la travailleur/euse accidenté/e.
  - La nature du travail léger à être exécuté doit être significative. Il faut l'identifier, et le médecin, le/la travailleur/euse et l'agent/e de réadaptation professionnelle doivent tous en approuver. L'agent/e de réadaptation présentera un plan écrit que devra confirmer l'employeur et la Commission, et il/elle devra coordonner et se charger du suivi du programme.
  - Dans le but d'assurer le succès des principes du travail léger, du recyclage et de la réadaptation, l'employé/e et les autres parties intéressées doivent coopérer dans la mise en valeur de la réadaptation des travailleurs/euses accidenté(e)s.
  - Il faudrait traiter les attributions chez tout employeur comme mesures de réadaptation; les travailleurs/euses censé(e)s d'exécuter un travail léger doivent être surnuméraires, plutôt que faire partie de l'effectif ouvrier régulier.
  - L'employeur devrait rémunérer les travailleurs/euses effectuant un travail léger, pour être par la suite remboursé par la CSSIAT, assurant ainsi que le/la travailleur/euse touchera ses prestations de groupe. L'employeur doit payer un salaire égale à celui dont les travailleurs/euses recevaient avant

leurs blessures.

- Il ne devrait y avoir aucun autre risque à l'employeur qui participe à un programme de travail léger. Si un/e travailleur/euse est blessé/e de nouveau pendant qu'il/elle exécute les tâches identifiées comme faisant partie d'un programme de travail léger approuvé par la CSSIAT, les coûts associés à cette nouvelle blessure devraient être portés au compte du fonds de la deuxième blessure.
- 3. S'il n'est pas pratique pour l'employeur pré-accident de fournir une perspective d'emploi au/à la travailleur/euse blessé/e, l'équipe de gestion des cas devrait approcher d'autres employeurs du même groupe d'industries afin de déterminer si un de ces employeurs peut trouver un emploi convenable pour le/la travailleur/euse accidenté/e.
- 4. Si le/la travailleur/euse ne peut pas être placé/e avec l'ancien employeur ou un autre employeur dans le même groupe d'industries, l'agent/e de réadaptation professionnelle devra trouver un emploi dans un autre groupe industriel.
- 5. Il faut, par le biais de stimulants monétaires et de pénalités, encourager l'ancien employeur ou tout autre employeur éventuel à embaucher le/la travailleur/euse.