

Groupe de travail ministériel Travail sécuritaire NB

Document de réflexion

Document de réflexion

La formation du **groupe de travail** a été annoncée le 30 mai 2017 par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) afin d'examiner le régime d'indemnisation des accidents du travail du Nouveau-Brunswick en mettant l'accent sur des solutions à court terme et sur la durabilité à long terme. Le groupe de travail compte neuf membres, un président indépendant, trois représentants de la **collectivité des intervenants des employeurs**, trois représentants de la **collectivité des intervenants des travailleurs**, ainsi qu'un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs au conseil d'administration de **Travail sécuritaire NB (TSNB)**.

Les principes de meredith

Le régime d'indemnisation des travailleurs au Nouveau-Brunswick repose sur les principes formulés par l'ancien juge en chef de l'Ontario, sir William Meredith, il y a un siècle.

Indemnisation sans égard à la responsabilité : Les travailleurs sont admissibles à des prestations pour des blessures liées au travail ou des maladies professionnelles, quel que soit le responsable de l'accident ou de la maladie.

Responsabilité collective : Tous les employeurs (des industries protégées) partagent la responsabilité de la pleine capitalisation du coût de l'assurance d'indemnisation des travailleurs.

Immunité contre les poursuites : Les employeurs inscrits et leurs employés jouissent d'une immunité universelle contre les poursuites en justice relatives à des accidents du travail.

Compétence judiciaire exclusive : La *Loi sur les accidents du travail* donne à Travail sécuritaire NB la compétence légale exclusive pour rendre toutes les décisions relevant de la Loi, sous réserve des règles de justice naturelle.

Indemnisation juste et cotisation raisonnable : L'indemnisation devrait être juste et tenir compte de la nature de la blessure ainsi que de son incidence sur le revenu d'emploi. De plus, la cotisation devrait être raisonnable et concurrentielle, et couvrir le coût complet du régime, y compris les réclamations, les réserves et les frais administratifs.

Bénéfice du doute au travailleur : En l'absence de prépondérance des preuves, la prise de décision favorise le travailleur blessé.

Prévention et gestion de l'incapacité au travail : Conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et à ses règlements d'application, Travail sécuritaire NB fournit une gamme complète de services pour prévenir les blessures et gérer l'incapacité au travail.



Durabilité : Le régime est géré de façon à assurer sa stabilité à long terme, sa sécurité financière et sa rentabilité.

(Source : « Indemnisation des travailleurs : Un guide pour les employeurs néo-brunswickois ». Révisé en avril 2017.)

Cadre de référence

Au moment de la nomination des membres du groupe de travail, le ministre a déclaré ce qui suit : « Les travailleurs et le milieu syndical souhaitent voir une augmentation des indemnités versées aux travailleurs blessés, tandis que les employeurs et l'industrie ont exprimé leurs préoccupations quant à la hausse des cotisations. Le groupe de travail tentera d'établir un juste équilibre entre les indemnités accordées aux travailleurs blessés, les intérêts financiers des employeurs et la viabilité à long terme du régime. »

Objectifs

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

Mandat

Le groupe de travail a le mandat d'examiner la situation financière actuelle de TSNB, les dispositions législatives régissant ses activités ainsi que les objectifs globaux et l'efficacité générale du régime. Le mandat exigeait qu'un **document de réflexion** soit préparé pour faire état du contexte actuel, faciliter la discussion et solliciter l'apport des parties au sujet des mesures à prendre pour régler la situation. Dans le cadre de la préparation du présent **document de réflexion**, le groupe de travail a rencontré les intervenants, les défenseurs des travailleurs, les défenseurs des employeurs, les représentants de Morneau Shepell, les représentants de TSNB et d'autres intervenants.

Facteurs de changement

Qu'est-ce qui N'A PAS changé?

Certains intervenants ont rejeté les facteurs suivants en ce qui a trait à leur incidence sur la situation actuelle :

- Aucune transformation majeure de l'économie;
- Un groupe d'employeurs essentiellement semblable;
- Un profil des travailleurs essentiellement semblable;

- L'âge moyen de la population active augmente d'environ 0,1 an chaque année selon les données de Statistique Canada;
- Le personnel de TSNB est essentiellement le même;
- Rendement des placements – Le rendement s'est établi en moyenne à 10 % au cours des huit dernières années (2016 – 9,16 %).

Qu'est-ce qui A changé?

Certains intervenants ont soulevé les facteurs de changement potentiels suivants :

- L'élargissement de la définition d'une blessure ou d'une maladie indemnisable;
- Les conditions ayant une incidence sur le maintien d'une demande d'indemnisation avec interruption de travail, le niveau des prestations et la clôture des dossiers de réclamation;
- La liste de suppléments de revenu a été réduite – les pensions, l'assurance, Régime de pensions du Canada – invalidité;
- Les critères pour l'obtention de prestations d'invalidité de longue durée ont été élargis;
- L'accroissement des prestations concernant les frais médicaux et les autres dépenses de soutien;
- En appel, les décisions initiales sont modifiées ou annulées.

Qu'en pensez-vous? Les changements récents reflétaient-ils le type de régime d'indemnisation des accidents du travail dont le Nouveau-Brunswick a besoin?

(Pour de plus amples renseignements : <http://www.travailsecuritairenb.ca/engagement-des-intervenants>)

Nouveaux enjeux pour le Groupe de Travail

A. Contexte financier actuel

Les actuaires de Morneau Shepell ont observé que pratiquement tous les facteurs de coûts liés aux réclamations affichent une tendance à la hausse importante et ont conclu que le régime fait l'objet d'une transformation fondamentale. TSNB a connu une augmentation des coûts des réclamations, qui a commencé en 2015 et s'est poursuivie en 2016. De plus, les tendances du côté des réclamations et de la durée ont entraîné une augmentation du taux de cotisation de 2017.

Le taux de cotisation moyen annoncé récemment pour 2018 illustre une hausse supplémentaire de 15 %. L'augmentation aurait été plus importante, n'eût été la révision des politiques de capitalisation du conseil. Les augmentations sont susceptibles d'entraîner une baisse de la position de capitalisation.

Selon vous, quels facteurs ont contribué à ces changements?

B. Loi régissant la structure et le mandat du tribunal d'appel

Les intervenants ont affirmé que les modifications apportées à la loi visant le Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT) avaient entraîné une augmentation des blessures indemnisables que TSNB n'avait pas prévue. Le 1er avril 2015, le TAAT a été externalisé et est devenu indépendant de Travail sécuritaire NB.

La compétence du TAAT permet maintenant d'annuler effectivement les politiques de TSNB qui sont jugées incompatibles avec la loi habilitante. La budgétisation et le financement de TSNB ont donc été touchés.

La loi pertinente exige un examen minutieux, et des modifications législatives précises seront recommandées. Les politiques de TSNB, qui avaient assuré la stabilité du financement, pourraient devoir être rétablies.

Les modifications législatives ont-elles eu une incidence sur la durabilité du régime, et êtes-vous d'accord avec ces modifications?

C. Le gouvernement et l'autoassuré

Les intervenants ont maintenu qu'alors que les blessures sont en baisse dans le secteur privé, il en est autrement dans le secteur public. En outre, alors qu'essentiellement le secteur privé s'emploie diligemment à réduire l'exposition, il n'en est pas ainsi au sein du secteur public provincial. Il existe une disproportion du côté des réclamations entre le secteur public (6,5 par tranche de 100 travailleurs à plein temps) et le secteur privé (2,56 par tranche de 100 travailleurs à plein temps).

Y a-t-il des répercussions sur les intervenants?

Les gouvernements provincial et fédéral paient-ils leur juste part?

D. Centre de rééducation de TSNB

Certains intervenants ont indiqué que, selon les coûts globaux et les taux de reprise du travail, le centre de rééducation ne se compare pas aux services d'externalisation semblables au sein d'autres administrations. Ainsi, la question suivante se pose : **TSNB a-t-il besoin de son propre centre de rééducation, et le centre assure-t-il l'optimisation des ressources?**

E. Préoccupations liées aux blessures et à la sécurité

Les intervenants ont affirmé que les grands lieux de travail réussissent le mieux à améliorer de façon continue la culture de sécurité au travail. Cela semble être moins le cas chez les petits employeurs, et cette tendance n'est pas reproduite dans le secteur public provincial.

Les employeurs du secteur de la construction de l'extérieur de la province n'adoptent pas nécessairement les normes provinciales de sécurité et d'inspection. Les employeurs qui viennent s'établir dans la province devraient être tenus de s'inscrire auprès de TSNB et de respecter les normes de sécurité du Nouveau-Brunswick.

Si tous les lieux de travail doivent améliorer leur culture de sécurité, des normes communes de sécurité et d'inspection doivent être mises en œuvre dans tous les lieux de travail de la province.

Comment les normes de sécurité peuvent-elles être améliorées dans la province?

F. Blessures indemnisables et indemnités

Les intervenants des travailleurs demandent des changements systémiques visant à hausser le niveau des prestations offertes aux travailleurs blessés. Les changements comporteraient une révision de la période d'attente de trois jours qui a une incidence sur certains travailleurs blessés, mais pas tous. Les périodes d'attente et les délais de traitement des réclamations constituent un enjeu.

Une fois l'indemnisation approuvée, les bénéficiaires ne semblent pas obtenir de liste complète des prestations offertes dans le cadre du régime.

Quelles sont les prestations raisonnables que le régime peut soutenir, conformément aux principes de Meredith?

La gamme complète de prestations et de services de défenseurs est-elle bien communiquée aux clients de TSNB?

Les facteurs compensatoires de revenus (prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, régimes de retraite privés, etc.) appliqués aux prestations de TSNB sont-ils appropriés?

G. Reprise du travail

Les intervenants des employeurs ont fait valoir une volonté immédiate d'assurer la reprise du travail des travailleurs blessés dans des emplois modifiés; toutefois, cette pratique n'est pas uniforme. TSNB ne semble pas connaître en détail les lieux de travail des employeurs et les emplois disponibles. Ainsi, sa capacité de favoriser la reprise du travail des travailleurs

blessés dans ces lieux de travail est neutralisée. Les employeurs doivent s'efforcer d'assurer la réintégration opportune des travailleurs blessés au sein des effectifs.

Les intervenants des employeurs ont préconisé l'adoption de politiques et de processus proactifs en matière de reprise du travail par TSNB. Il existe également un besoin apparent de renseignements supplémentaires de la part des professionnels de la santé afin de faciliter la reprise du travail dans des emplois modifiés.

Quel rôle les médecins et les professionnels paramédicaux peuvent-ils jouer pour faciliter les efforts en matière de reprise du travail?

H. Placements, durabilité du régime et abordabilité

Les actuaires de TSNB affirment que le revenu de placement a engendré des gains de 309 millions de dollars depuis 2008. Les exigences législatives établissent les niveaux de capitalisation à 100 %. Le conseil de TSNB a pour politique de maintenir un niveau de capitalisation supérieur à 110 %. Du 31 décembre 2015 et au 31 décembre 2016, les niveaux de capitalisation ont varié entre 138 % et 112 %.

Parmi les facteurs qui ont influé sur les fluctuations des niveaux de capitalisation, mentionnons le revenu de placement disponible, les rabais destinés aux employeurs, la hausse des coûts découlant de nouveaux accidents et les coûts des réclamations plus élevés de l'année précédente. Étant donné que le rendement des placements est tributaire du marché, les fluctuations du marché devraient avoir des répercussions sur ce plan. Cela pourrait avoir une incidence négative sur le niveau de capitalisation de Travail sécuritaire NB. En outre, le niveau de capitalisation de TSNB n'est pas conçu pour soutenir des réclamations rétroactives importantes. Le groupe de travail mettra notamment l'accent sur la politique de capitalisation de TSNB.

La politique de capitalisation est-elle suffisante pour résister aux ajustements éventuels du marché?

Les cotisations devraient-elles être séparées en composantes? (administration, prestations, surcharge/rabais liés au fonds, éventualités)

Les procédures d'établissement des taux sont-elles appropriées?

I. Technologie de TSNB et autres enjeux

Les intervenants sont généralement satisfaits des défenseurs des travailleurs et des employeurs. Toutefois, les intervenants des employeurs ont souligné la nécessité de faire connaître davantage les services des défenseurs des employeurs.

Les intervenants sont préoccupés par le système technologique en place au sein de TSNB. Des données probantes indiquent que TSNB doit faire l'objet d'un remaniement technologique important pour appuyer ses objectifs du côté de ses opérations et du service à la clientèle.

Les intervenants exigent de la transparence et de la responsabilisation, de l'indépendance et de l'autonomie au sein de TSNB.

Comment la technologie peut-elle mieux servir les intervenants et les clients?

J. Questions médicales

Les intervenants ont demandé si la Société médicale du Nouveau-Brunswick était disposée à assumer un rôle de partenaire plus important pour appuyer la reprise du travail des travailleurs blessés. Cela pourrait supposer une amélioration de l'information communiquée par les médecins de famille à TSNB et aux employeurs, afin qu'une planification commune puisse être mise en œuvre dans l'intérêt des travailleurs.

Un aspect des soins médicaux offerts aux travailleurs blessés est lié au fait qu'ils pourraient également bénéficier d'un partenariat renforcé dans la prise en charge de la douleur. Le groupe de travail a entendu des préoccupations selon lesquelles les travailleurs blessés font partie du problème croissant d'abus d'opioïdes. Cela pourrait exiger une initiative précise pour trouver des solutions.

Comment les médecins de famille peuvent-ils collaborer avec les médecins de TSNB et d'autres intervenants pour assurer la reprise du travail en temps opportun des patients et des clients?

K. Indépendance de l'administration

Un des fondements des principes de Meredith est lié au fait que le régime d'indemnisation des accidents du travail doit être distinct du gouvernement. Les intervenants ont soulevé des préoccupations selon lesquelles le gouvernement influe sur la capacité du conseil d'administrer le régime de manière indépendante.

Le processus de modifications législatives est-il opportun et adapté aux besoins et aux décisions de TSNB et des intervenants?

La composition du conseil et le processus de nomination tiennent-ils compte des principes de Meredith?

Les membres du conseil devraient-ils être choisis exclusivement parmi les groupes d'intervenants représentatifs?

L. Communications et relations avec les intervenants

Les intervenants ont exprimé la nécessité d'avoir des communications proactives opportunes, transparentes et régulières de la part de TSNB. Il a été mentionné que les efforts récents du conseil pour organiser des séances d'information régulières étaient bienvenus. Toutefois, des préoccupations ont été exprimées au sujet du fait que cette ouverture puisse diminuer à mesure que les priorités et la composition du conseil changent.

Le groupe de travail a également appris que les employeurs ont un accès très limité à l'information concernant les travailleurs blessés, ce qui nuit à l'élaboration de plans de reprise du travail.

Enfin, l'absence de données normalisées et fiables qui permettraient aux intervenants de faire des comparaisons valides a été mentionnée.

Comment les intervenants, les clients et les employeurs peuvent-ils travailler ensemble afin de maintenir le dialogue et l'engagement?

Conclusion

Ces questions seront primordiales lorsque le groupe de travail s'efforcera d'établir un équilibre entre l'indemnisation des travailleurs blessés et les intérêts financiers des employeurs dans l'optique de la durabilité à long terme du régime. Nous vous invitons à réagir à ces questions et à en soulever d'autres, et contribuer ainsi à la réalisation du mandat du groupe de travail.

Nous attendons de vos nouvelles.

- Dennis Browne, président
- Sherri Deveau, représentante des employeurs
- Louis Philippe Gauthier, représentant des employeurs
- Heather Hogan, représentante des travailleurs
- Joel Richardson, représentant des employeurs

- Gary Ritchie, représentant des travailleurs
- Lucien Sonier, représentant des employeurs au TSNB
- James Stanley, représentant des travailleurs au conseil d'administration de TSNB
- Glenn Sullivan, représentant des travailleurs

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires, de vos idées et de vos suggestions au sujet de ce document de discussion ainsi que d'autres idées d'améliorations à la gouvernance de Travail sécuritaire NB.

Veillez les communiquer au Groupe de travail – Travail sécuritaire NB :

Courriel : GroupeTravail2017@gnb.ca
Télécopieur : 506-444-4121

Site Web : www.gnb.ca/consultations

Par la poste : Groupe de travail – Travail sécuritaire a/s du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
C.P. 6000 Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

Le Groupe de travail doit recevoir les observations au plus tard le 7 décembre 2017.

Vous avez aussi le choix de fixer une rencontre avec le Groupe de travail durant les assemblées publiques qui suivent :

- **Grand Sault** – le jeudi 2 novembre, de 10 h à 15 h 30
Centre E.& P. Sénéchal Center, 60, rue Ouellette
- **Fredericton** – le vendredi 3 novembre, de 9 h à 15 h 30
Palais des congrès de Fredericton, 670, rue Queen
- **Bathurst** – le mardi 21 novembre, de 10 h à 15 h 30
Best Western Plus, 150, rue Main
- **Moncton** – le mercredi 22 novembre, de 9 h à 15 h 30
Delta Beauséjour, 750, rue Main
- **Saint John** – le jeudi 23 novembre, de 9 h à 15 h 30
Delta Brunswick, 39, rue King

Veillez envoyer un message au Groupe de travail à l'adresse GroupeTravail2017@gnb.ca pour réserver une période de discussion de 15 minutes.