

Renforcer le cadre législatif de Travail sécuritaire NB

Protéger ce qui compte.

En améliorer le fonctionnement.



Table des matières

Section 1.0 : Un système solide, reposant sur des principes durables	1
- Pourquoi nous explorons ce changement.....	1
- Ce que nous explorons	2
Section 2.0 : Comment ce modèle fonctionnerait	3
- Rôle du gouvernement (par voie législative).....	3
- Rôle du conseil d'administration (par l'intermédiaire de politiques).....	3
Section 3.0 : Pourquoi cette approche est logique	4
- Qu'est-ce qui changerait.....	4
- Ce qui ne changerait pas.....	5
- Établissement des coûts.....	5
- Pourquoi votre apport est important.....	6

Un système solide, reposant sur des principes durables

Travail sécuritaire NB repose sur un système qui a bien servi le Nouveau-Brunswick depuis des générations. Les principes de Meredith servent de fondement à ce système :

- Indemnisation sans égard à la responsabilité
- Responsabilité collective
- Sécurité des prestations
- Administration indépendante
- Compétence exclusive

Ces principes ont créé un système équitable pour les travailleurs, prévisible pour les employeurs et stable au fil du temps. Ce fondement n'est nullement en cause. Il fonctionne.

La présente proposition législative vise à mettre cette force à profit et à faire en sorte que le système demeure clair, adapté et efficace pour les années à venir.

Pourquoi nous explorons ce changement

Au fil du temps, la législation qui régit le système est devenue plus complexe.

Aujourd'hui, elle est répartie dans de multiples lois et de nombreux règlements. Au fur et à mesure que le système a évolué, de nombreux détails opérationnels ont été ajoutés directement à la législation. S'il est vrai que ces ajouts ont apporté de la clarté, il reste qu'ils se sont soldés par des redondances et des chevauchements, ainsi que par une structure dans laquelle il est difficile à s'y retrouver et par un système qui peut être plus lent à s'adapter lorsque des améliorations sont nécessaires pour mieux servir les travailleurs, les employeurs et tous les gens du Nouveau-Brunswick.

Parallèlement, les milieux de travail, les blessures et les attentes ne cessent d'évoluer. Il en découle une occasion claire : simplifier la législation sous l'égide d'une loi claire et complète et mieux harmoniser le mode de gouvernance du système et son fonctionnement actuel.

Ce que nous explorons

Nous explorons deux idées connexes.

Premièrement, l'intégration des mesures législatives en une seule loi. Aujourd'hui, le système est régi par de multiples lois. Prises ensemble, elles peuvent être complexes et il peut être difficile à s'y retrouver.

Nous croyons qu'il est possible de les regrouper en une seule loi unifiée qui énonce clairement l'objet et les principes du système, réduit la redondance et améliore la clarté et l'accessibilité.

Le système en soi ne changera pas. Mais il sera plus facile de s'y retrouver dans la loi et de la comprendre.

Deuxièmement, nous examinons s'il est possible d'établir une distinction plus claire et plus efficace entre la législation et les politiques.

Aujourd'hui, de nombreux éléments opérationnels et techniques du système sont énoncés directement dans la législation. S'il est vrai que cela a apporté de la clarté, il n'en reste pas moins que cela peut aussi faire que le système soit plus complexe et plus lent à s'adapter lorsque des améliorations sont nécessaires.



Selon la démarche que nous étudions, la législation continuerait de définir et de protéger les fondements du système, dont les suivants :

- **l'objet et les principes du système, y compris les principes de Meredith;**
- **les droits et les protections des travailleurs et des employeurs;**
- **les rôles et responsabilités qui assurent le fonctionnement équitable et responsable du système.**

Parallèlement, certains éléments opérationnels, ceux qui sont de nature plutôt technique ou qui doivent évoluer au fil du temps, pourraient être encadrés par des politiques du conseil d'administration.

À titre d'exemple, divers éléments opérationnels détaillés actuellement énoncés directement dans la législation, comme divers montants de prestations et structures de paiement, pourraient être mieux adaptés à des politiques du conseil. De même, dans le modèle proposé, l'obligation pour les milieux de travail de mettre sur pied des comités mixtes d'hygiène et de sécurité ou de désigner des délégués à l'hygiène et à la sécurité demeurerait protégée par la législation, tandis que bon nombre des obligations plus détaillées relatives à la formation, aux réunions, aux fonctions et aux processus pourraient être encadrées par des politiques du conseil.

Cette approche ne changerait pas les droits fondamentaux et les protections accordés par le système. Toute modification future des politiques continuerait d'être encadrée par l'objet et les principes énoncés dans la législation, éclairée par la consultation et la participation, et élaborée dans le cadre du processus de politique publique du conseil.

Cela pourrait comprendre la façon dont les programmes sont exécutés, la façon dont le système répond aux besoins émergents et la façon dont les approches opérationnelles sont affinées au fil du temps.

Cette approche n'a pas pour objet de changer ce que représente le système. Il s'agit plutôt de l'organiser de sorte à fournir :

- **de la stabilité par l'intermédiaire de la législation, là où c'est le plus important;**
- **de la souplesse par l'intermédiaire de politiques, là où c'est nécessaire.**

Du coup, cette façon de faire permet au système de conserver la clarté et sa prévisibilité, tout en étant mieux placé pour réagir, s'améliorer et évoluer au fil du temps.

Comment ce modèle fonctionnerait

Rôle du gouvernement (PAR VOIE LÉGISLATIVE)

La législation définirait et protégerait les fondements du système, notamment l'objet, les principes de Meredith, les droits et protections, et la structure du système.

Ces éléments doivent demeurer stables, car ils assurent la certitude, la protection et la confiance. Le gouvernement continuerait d'établir le cadre législatif, d'assurer la reddition de comptes et de protéger l'intérêt public.

Rôle du conseil d'administration (PAR L'INTERMÉDIAIRE DE POLITIQUES)

Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB chapeaute le système et est responsable de sa viabilité à long terme. Selon ce modèle, le conseil aurait un rôle plus clair et plus défini dans l'établissement de politiques qui orientent le fonctionnement du système, y compris la façon dont les programmes sont exécutés, la façon dont les décisions opérationnelles sont prises et la façon dont le système continue d'évoluer au fil du temps.

Ce sont là des secteurs qui nécessitent une expertise et qui profitent de l'expérience, des données probantes et des conditions changeantes.

Ce n'est pas une question d'élargir les pouvoirs, mais plutôt de veiller à ce que la responsabilité et la prise de décisions soient harmonisées, pour que les décisions soient prises au niveau pertinent, avec la bonne expertise et une reddition de comptes claire.



Pourquoi cette approche est logique

Cette approche est fondée sur l'établissement d'un équilibre plus juste au sein du système. Elle fait en sorte que les éléments qui doivent demeurer stables, comme les droits, les protections et les principes fondamentaux du système, continuent d'être clairement définis dans la législation. Parallèlement, elle permet une souplesse accrue pour le fonctionnement quotidien du système en permettant une prise de décisions réactive grâce aux politiques.

En regroupant la structure actuelle en une seule loi, la législation devient plus claire, il est plus facile de s'y retrouver et elle est plus accessible à ceux qui s'en servent. La nouvelle loi réduit la redondance, améliore la compréhension et crée un cadre plus cohérent. Tout aussi important, elle harmonise encore mieux la façon dont les décisions sont prises avec le fonctionnement réel du système aujourd'hui, en veillant à ce que l'expertise et la reddition de comptes soient bien placées.

Qu'est-ce qui changerait

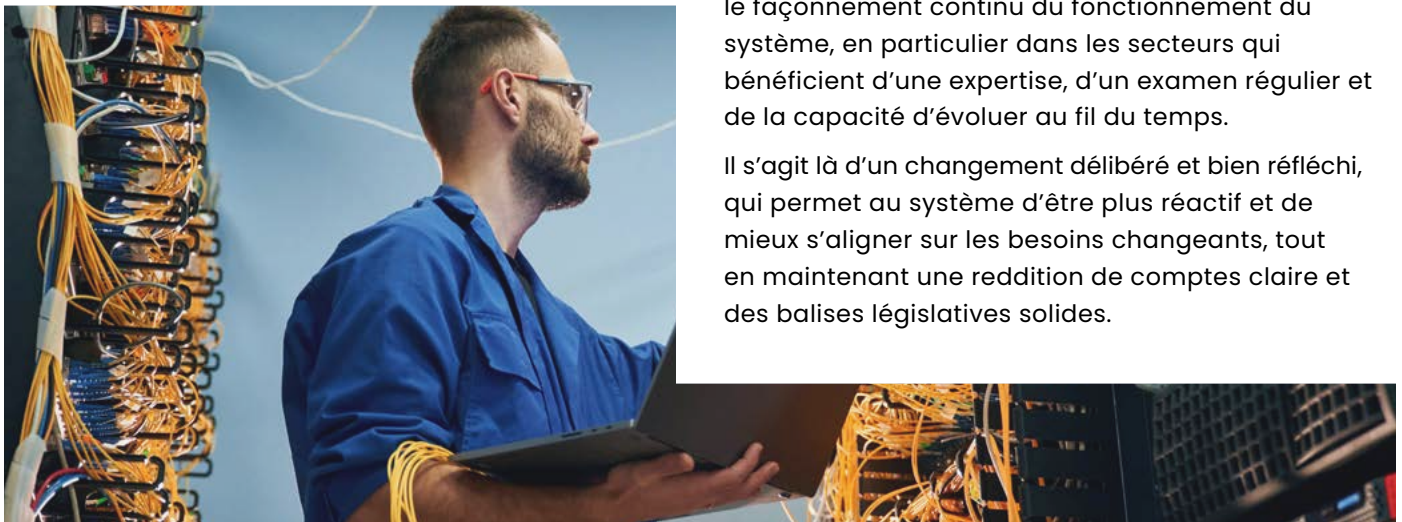
Si cette approche était adoptée, le changement le plus visible serait une structure législative plus simple et plus rationalisée. Les lois multiples seraient regroupées en une seule, créant ainsi une base plus claire et plus accessible pour le système.

Les gens du Nouveau-Brunswick verraient également une réduction des redondances et un langage plus simple, ce qui faciliterait la compréhension du fonctionnement du système.

La façon dont certaines décisions sont prises est un autre changement important. Aujourd'hui, de nombreux éléments opérationnels et techniques du système sont énoncés directement dans la législation. Selon cette approche, la législation deviendrait moins normative dans ces secteurs, et un plus grand nombre de ces décisions seraient encadrées par des politiques du conseil.

Le conseil jouerait ainsi un rôle plus direct dans le façonnement continu du fonctionnement du système, en particulier dans les secteurs qui bénéficient d'une expertise, d'un examen régulier et de la capacité d'évoluer au fil du temps.

Il s'agit là d'un changement délibéré et bien réfléchi, qui permet au système d'être plus réactif et de mieux s'aligner sur les besoins changeants, tout en maintenant une reddition de comptes claire et des balises législatives solides.



Ce qui ne changerait pas

Ce qui ne changerait pas est tout aussi important.

Les principes de Meredith continueraient d'orienter le système et demeureraient fermement ancrés dans la législation. Le droit à une indemnisation serait toujours protégé, et le système continuerait d'être exploité sans égard à la responsabilité.

Les employeurs continueraient de bénéficier d'un système prévisible et financé collectivement, et l'indépendance du Tribunal d'appel demeurerait intacte. Le gouvernement continuerait d'établir le cadre législatif et d'assurer la reddition de comptes. Bref, les fondements du système demeureraient exactement tels qu'ils sont aujourd'hui.

Le processus décisionnel continuerait d'être encadré par des principes clairs et une surveillance rigoureuse. Les politiques du conseil seraient accessibles au public, ce qui en assurerait la transparence et l'accessibilité. Toutes les décisions devraient être harmonisées avec l'objet et les principes énoncés dans la législation, assurant ainsi l'uniformité à l'échelle du système.

L'équité demeurerait au cœur du système, les décisions étant appliquées de manière uniforme et équitable. Fait important : tout changement futur n'entraînerait aucune réduction rétroactive des prestations, renforçant ainsi la stabilité et la confiance.

Notre engagement à l'égard de la participation demeurerait également inchangé. Que les décisions soient prises dans le cadre de la législation ou des politiques du conseil, une collaboration constructive avec nos partenaires continuera d'être un élément essentiel de la façon dont ces décisions sont élaborées et mises en œuvre.

Par exemple, le droit à une indemnisation pour une blessure, une maladie ou un décès au travail serait toujours protégé. Les principes de Meredith, le système sans égard à la responsabilité, les périodes de restriction, les droits d'appel et le droit de refuser un travail dangereux demeureraient également dans la législation.

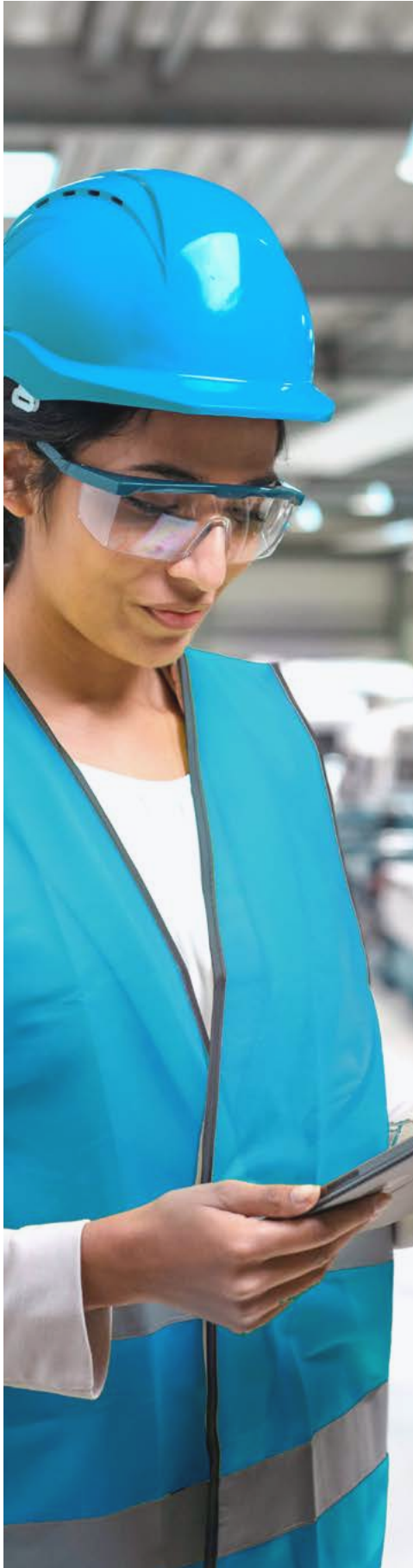
Établissement des coûts

Il n'y aurait aucun coût associé à cette modification législative proposée.

Le changement proposé est axé sur la consolidation et la modernisation du cadre législatif, et non sur l'élargissement ou la restriction des prestations, la modification des niveaux d'admissibilité ou l'introduction de nouveaux programmes.

Comme la proposition est de nature structurelle, on ne s'attend pas à ce qu'elle entraîne des coûts supplémentaires pour les employeurs ou qu'elle ait une incidence sur les taux d'évaluation.





Pourquoi votre apport est important

Ce système existe au service des travailleurs et des employeurs, et il doit refléter leurs besoins et leurs expériences. Votre point de vue aidera à faire en sorte que toute orientation future renforce le système d'une manière pratique, équitable et adaptée.

Protéger ce qui compte. En améliorer le fonctionnement.

Dans votre examen de cette proposition, nous vous saurions gré de nous indiquer vos commentaires sur deux questions :

1. *L'approche proposée permet-elle de trouver le juste équilibre entre la protection des droits fondamentaux et des principes de la législation, tout en permettant de régler davantage de questions opérationnelles ou techniques au moyen de politiques du conseil?*
2. *Y a-t-il des secteurs précis recensés dans le tableau où, selon vous, des clarifications, des mesures de protection ou des consultations supplémentaires seraient importantes avant d'aller de l'avant?*

Protéger ce qui compte. En améliorer le fonctionnement.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu général des changements proposés. Il vise à montrer les éléments du cadre législatif actuel qui demeureraient dans la législation et ceux qui pourraient être transférés à des politiques du conseil ou autrement modernisés en vertu d'une nouvelle loi unifiée.

En général, la proposition conserve les droits, obligations, protections et structures de reddition de comptes fondamentaux dans la législation. Des obligations davantage opérationnelles, techniques ou fondées sur les processus pourraient être mieux adaptées à des politiques du conseil, où elles peuvent demeurer transparentes et juridiquement contraignantes tout en faisant l'objet d'un examen et d'une mise à jour plus efficaces au fil des années.

Tableau général indiquant ce qui demeurera inchangé et ce qui changera. →

Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail

Gouvernance :

Le mandat de Travail sécuritaire NB et les principes du système demeureront les mêmes. Les dispositions relatives au conseil d'administration (conseil) demeureront les mêmes, y compris la nomination des membres, l'obligation de faire rapport au lieutenant-gouverneur en conseil par l'entremise du ministre sur différents sujets, de faire vérifier ses comptes chaque année et de présenter un rapport annuel.

De plus, le pouvoir du conseil de placer des fonds de la caisse des accidents et de la caisse d'indemnisation des pompiers et de conclure des accords demeurera dans la législation.

Gouvernance :

- Une nouvelle disposition préciserait que les politiques du conseil établies en vertu de la législation sont contraignantes et doivent être appliquées de manière uniforme à l'ensemble des lois et règlements administrés par Travail sécuritaire NB, y compris la *Loi sur les accidents du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, et qu'elles doivent être appliquées et respectées par toutes les parties. Cette disposition renforce la législation actuelle en matière d'élaboration de politiques.
- La responsabilité de l'embauche et de la nomination du président et chef de la direction, de l'élaboration des règlements administratifs et de la nomination du vérificateur externe serait transférée du lieutenant-gouverneur en conseil au conseil d'administration.
- Le conseil aurait le pouvoir de déterminer ses propres procédures de réunion.
- La responsabilité de gérer les biens réels de Travail sécuritaire NB serait rationalisée sur le plan opérationnel par la suppression de l'obligation d'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil.
- Le terme « Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation au travail » sera remplacé par « Travail sécuritaire NB » dans la législation.
- L'interdiction de Travail sécuritaire NB d'investir dans des hypothèques sera supprimée.
- Le calendrier des évaluations du rendement du vérificateur général serait assoupli, ce qui permettrait aux audits d'avoir lieu lorsque le vérificateur général le juge adéquat plutôt qu'à un intervalle prescrit de cinq ans.
- La capacité du lieutenant-gouverneur en conseil d'établir des responsabilités et des règles en matière d'hygiène et de sécurité pour le Nouveau-Brunswick serait élargie; il pourrait ainsi en établir lorsqu'il le juge pertinent plutôt que de se limiter à des sujets précis.
- La période obligatoire de révision de la législation passerait de tous les cinq ans à tous les dix ans.

Dans l'ensemble, ces changements ont pour but de mieux harmoniser la prise de décisions opérationnelle avec la reddition de comptes et l'expertise du conseil, tout en assurant une surveillance claire de la législation et la protection de l'intérêt public.

Révision et appel : La structure actuelle de révision et d'appel demeurerait inchangée, y compris l'indépendance du Tribunal d'appel des accidents du travail et les processus d'appel actuels. Les processus de révision interne de Travail sécuritaire NB resteraient également inchangés. Les travailleurs et les employeurs continueraient d'avoir accès à des mécanismes indépendants de révision et d'appel.

Aucun changement.

Ce qui demeurera inchangé selon la proposition	Ce qui changera selon la proposition
Loi sur les accidents du travail	
<p>Droit aux prestations : La législation sur la demande et le droit aux prestations en cas de lésion, de maladie ou de décès au travail demeurera inchangée. De plus, toute législation présomptive — la présomption générale, la présomption des intervenants d'urgence en cas d'état de stress post-traumatique et la présomption du pompier — demeurera inchangée.</p>	<p>Le pouvoir de déterminer les professions auxquelles s'applique</p> <p>La présomption relative à l'état de stress post-traumatique serait confié au conseil dans le cadre des politiques.</p> <p>Cela permettrait à la couverture professionnelle d'évoluer de manière plus réactive au fil du temps à mesure que les risques en milieu de travail, les données probantes et les réalités opérationnelles changent.</p>
<p>Prestations :</p> <p>Les prestations et indemnités de base offertes aux travailleurs blessés et aux survivants demeureraient dans la législation, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prestations pour perte de gains; ■ montants réservés pour une rente; ■ services et mesures de soutien pour le retour au travail; ■ aide médicale, services de santé, réadaptation et autres mesures de soutien liées à une lésion indemnisable; ■ prestations de survivant et prestations liées au décès; ■ somme forfaitaire pour compenser une perte de perspectives d'avenir attribuable à une diminution physique. <p>L'aide médicale fournie aux pompiers demeurerait inchangée et continuerait d'être versée par l'assurance-maladie.</p>	<p>Prestations :</p> <p>Quelques aspects opérationnels et administratifs des prestations qui pourraient nécessiter un rajustement au fil du temps seraient transférés de la législation à des politiques du conseil.</p> <p>Le terme « <i>diminution physique permanente</i> » serait remplacé par « <i>incapacité permanente</i> » afin de mieux s'aligner sur l'évolution de la pratique médicale et de la compréhension de l'état.</p> <p>Les dispositions détaillées suivantes relatives à l'administration des prestations seraient transférées à des politiques du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ les taux de prestations (p. ex. 90 % net) et le mode de paiement pour les travailleurs qui ont subi une lésion et aux survivants, ainsi que l'âge et les circonstances dans lesquelles ces prestations prendront fin; ■ le montant que les travailleurs auront réservé pour acheter une rente; ■ le montant des prestations de décès. <p>Les changements suivants sont également envisagés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la prestation pour enfants à charge représentant 15 % des gains pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick, par opposition aux montants échelonnés actuels et à l'élargissement de l'âge à 25 ans; ■ un pouvoir discrétionnaire du conseil de déterminer les allocations nécessaires pour soutenir les travailleurs ou les survivants plutôt que de se limiter à la réparation et au remplacement des vêtements endommagés par une prothèse ou une orthèse; ■ la définition de conjoint qui change l'admissibilité de trois ans à un an en cohabitation. <p>Les modifications proposées n'auraient aucune incidence sur le droit fondamental à l'indemnisation établi par la législation. Toute modification future des politiques continuerait d'être encadrée par l'objet et les principes de la <i>Loi</i> et d'être éclairée par la consultation et la participation.</p>
<p>Réadaptation : Les responsabilités de l'employeur en matière de réadaptation, y compris l'obligation de réembaucher des travailleurs ayant subi une lésion, seraient toujours protégées par la législation.</p>	<p>Aucun changement.</p>
<p>Classification et cotisations des employeurs :</p> <p>Les principes fondamentaux de la classification et des cotisations des employeurs demeureraient dans la législation, y compris la nature de financement collectif du système. Le système de cotisations distinct pour les pompiers demeurera également inchangé dans la législation.</p>	<p>Classification et cotisations des employeurs : Certaines dispositions opérationnelles et administratives en matière de cotisation seraient transférées à des politiques du conseil. Les éléments suivants seront transférés à des politiques du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ les détails de la classification aux fins de l'établissement des taux; ■ les dispositions relatives à la déclaration de renseignements sur les rémunérations; ■ les dispositions relatives à l'établissement et à la collecte des cotisations. <p>Les principes fondamentaux régissant les cotisations des employeurs et le financement du système continueraient d'être établis dans la législation.</p>
	<p>Associations de sécurité : Le programme d'associations de sécurité sera transféré de la législation à des politiques du conseil. Cela permettrait à la structure du programme et aux obligations connexes d'évoluer de manière plus réactive au fil du temps tout en assurant le soutien continu d'une collaboration en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'industrie.</p>
<p>Pénalités administratives : Le pouvoir de Travail sécuritaire NB d'imposer des pénalités administratives dans les cas d'infractions commises par l'employeur demeurera dans la législation.</p>	<p>Pénalités administratives : La définition des modalités des pénalités administratives sera transférée à des politiques du conseil.</p>
<p>Périodes de restriction : Les périodes de restriction demeureraient dans la législation.</p>	<p>Aucun changement.</p>
<p>Défenseurs du travailleur et de l'employeur :</p> <p>Les dispositions relatives aux défenseurs du travailleur et de l'employeur demeureront les mêmes.</p>	<p>Aucun changement.</p>

Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

<p>Administration : Les dispositions de la législation actuelle relatives à l'application de la <i>Loi</i> demeureraient dans la législation, y compris le pouvoir de l'agent principal de contrôle de donner sa permission pour des dérogations aux règlements, et le processus d'appel connexe.</p>	<p>Administration : Le pouvoir d'établir des responsabilités et des règles en matière d'hygiène et de sécurité pour le Nouveau-Brunswick serait transféré au conseil d'administration; ceux-ci seraient contraignants au même titre que la loi.</p>
<p>Fonctions :</p> <p>La législation continuerait d'établir l'obligation générale de l'employeur de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger l'hygiène et la sécurité de ses salariés. Les fonctions générales des superviseurs, entrepreneurs et sous-traitants, employeurs contractuels, propriétaires, salariés et fournisseurs demeureraient également dans la législation, tout comme des protections contre des mesures de représailles.</p>	<p>Fonctions :</p> <p>Les obligations suivantes de l'employeur seront transférées à des politiques du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ établir une politique de sécurité; ■ établir un programme d'hygiène et de sécurité; ■ établir l'orientation et la formation des salariés; ■ mettre sur pied un comité mixte d'hygiène et de sécurité ou désigner un délégué à l'hygiène; ■ gérer les substances toxiques dans leurs lieux de travail; ■ adopter un code de directives pratiques et afficher des copies de la <i>Loi</i>; ■ fournir des services de médecine au travail. <p>Des politiques du conseil seront également établies :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le processus à suivre dans les cas de plaintes pour mesures de représailles; ■ les lignes directrices encadrant la transmission d'une notification d'une lésion ou d'un incident à Travail sécuritaire NB; ■ les dispositions relatives à l'examen médical en cas de maladie professionnelle; ■ les lignes directrices sur le moment où les agents doivent être accompagnés d'un représentant de l'employeur lorsqu'ils mènent des inspections. <p>L'obligation fondamentale de maintenir des lieux de travail sécuritaires et de protéger l'hygiène et la sécurité des travailleurs ferait toujours partie de la législation.</p>
<p>Droit de refus : Le droit d'un salarié de refuser un travail dangereux demeurerait protégé par la législation.</p>	<p>Droit de refus : Le processus détaillé d'enquête et de règlement des refus de travailler dans des conditions de travail dangereuses serait transféré à des politiques du conseil.</p>
<p>Pouvoirs et fonctions des agents : La législation continuera d'énoncer les pouvoirs des agents et toutes les conditions relatives aux ordonnances exécutoires délivrés par les agents.</p>	<p>Aucun changement.</p>
<p>Pénalités administratives : La législation continuera de donner à Travail sécuritaire NB le pouvoir d'infliger une pénalité administrative lors de la rédaction d'un ordre.</p>	<p>Pénalités administratives : La détermination du montant de la pénalité administrative qui doit être payée, des obligations relatives à l'avis d'une pénalité administrative et du paiement des pénalités administratives sera transférée de la législation à des politiques du conseil.</p>
<p>Comités mixtes d'hygiène et de sécurité/délégués à l'hygiène et à la sécurité : L'obligation pour un lieu de travail de mettre sur pied un comité ou de désigner un délégué, selon le nombre de salariés, demeurera dans la législation.</p>	<p>Comités mixtes d'hygiène et de sécurité/délégués à l'hygiène et à la sécurité : Les autres obligations et processus de comité mixtes d'hygiène et de sécurité et des délégués d'hygiène et de sécurité (formation, chantiers de projet, fonctions, réunions, etc.) seront tous transférés à des politiques du conseil.</p>
<p>Mesure discriminatoire : Le processus désigné actuellement « mesure discriminatoire » serait renommé « mesure de représailles ». Les salariés continueraient d'avoir le droit de déposer des plaintes, et Travail sécuritaire NB serait toujours tenu de nommer un arbitre indépendant.</p>	<p>Mesure discriminatoire : Le processus de traitement des plaintes de mesure de représailles sera transféré à des politiques du conseil.</p>
<p>Infractions et pénalités : L'autorité de Travail sécuritaire NB de porter des accusations en vertu de la <i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> demeurera dans la législation, tout comme la possibilité pour un juge d'infliger soit une amende traditionnelle, soit une peine de remplacement. Le montant maximal de l'amende demeurera également dans la législation.</p>	<p>Aucun changement.</p>
<p>Périodes de restriction : Les périodes de restriction demeureraient dans la législation.</p>	<p>Aucun changement.</p>



FAIRE DU
Nouveau-Brunswick
L'ENDROIT
LE PLUS
SÉCURITAIRE
OU TRAVAILLER

