

COURT OF APPEAL OF
NEW BRUNSWICK



COUR D'APPEL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

124-24-CA

ELSIE HUNTER

APPELLANT

- and -

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND
COMPENSATION COMMISSION

RESPONDENT

Hunter v. Workplace Health, Safety and
Compensation Commission, 2025 NBCA 62

CORAM:

The Honourable Justice Green
The Honourable Justice LeBlanc
The Honourable Justice Robichaud

Appeal from a decision of the Workers'
Compensation Appeals Tribunal:
October 24, 2024

History of Case:

Decision under appeal:
unreported

Preliminary or incidental proceedings:
N/A

Appeal heard:
March 26, 2025

Judgment rendered:
May 22, 2025

Reasons for judgment by:
The Honourable Justice LeBlanc

ELSIE HUNTER

APPELANTE

- et -

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA
SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES
ACCIDENTS AU TRAVAIL

INTIMÉE

Hunter c. Commission de la santé, de la sécurité et
de l'indemnisation des accidents au travail, 2025
NBCA 62

CORAM :

l'honorable juge Green
l'honorable juge LeBlanc
l'honorable juge Robichaud

Appel d'une décision du Tribunal d'appel des
accidents au travail :
le 24 octobre 2024

Historique de la cause :

Décision frappée d'appel :
inédite

Procédures préliminaires ou accessoires :
s.o.

Appel entendu :
le 26 mars 2025

Jugement rendu :
le 22 mai 2025

Motifs de jugement :
l'honorable juge LeBlanc

Concurred in by:
The Honourable Justice Green
The Honourable Justice Robichaud

Counsel at hearing:

Elsie Hunter on her own behalf

For the respondent:
Matthew Hachey

THE COURT

The appeal is allowed. The Appeals Tribunal decision of October 24, 2024, is set aside. The Decision of the Decision Review Office dated August 1, 2023, is reinstated and the matter is remitted to the Commission for redetermination in accordance with these reasons. The appellant's benefits for her compensable injury are reinstated in full, as of August 1, 2023, with no deduction for estimated capable earnings. There is no order as to costs; the respondent shall pay to the appellant the amount of her allowable disbursements.

Souscrivent aux motifs :
l'honorable juge Green
l'honorable juge Robichaud

Avocats à l'audience :

Elsie Hunter en son propre nom

Pour l'intimée :
Matthew Hachey

LA COUR

L'appel est accueilli. La décision du Tribunal d'appel du 24 octobre 2024 est annulée. La décision du Bureau d'examen de décisions datée du 1^{er} août 2023 est rétablie et l'affaire est renvoyée à la Commission afin qu'elle l'examine de nouveau conformément aux présents motifs. Les prestations de l'appelante pour sa lésion indemnizable sont rétablies dans leur intégralité, à compter du 1^{er} août 2023, sans déduction au titre de la capacité de gain estimative. Aucuns dépens ne sont adjugés, l'intimée étant toutefois condamnée à payer les débours admissibles de l'appelante.

The judgment of the Court was delivered by

LEBLANC, J.A.

I. Introduction

- [1] In July 2021, Elsie Hunter sustained a rupture of her left Achilles tendon in the course of her employment. Her claim for benefits under the *Workers' Compensation Act*, R.S.N.B. 1973, c. W-13 was accepted and, accordingly, as of that date Ms. Hunter received wage replacement, medical aid and vocational rehabilitation services from the respondent Workplace Health, Safety and Compensation Commission.
- [2] In June 2023, the Commission determined Ms. Hunter could not return to her pre-accident job as a personal care attendant but could perform sedentary work as a call centre agent. As a result, her wage replacement benefits were reduced based on her estimated earning capacity in that role.
- [3] Ms. Hunter appealed the Commission's decision to the Workers' Compensation Appeals Tribunal formed under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act*, S.N.B. 1994, c. W-14. The Tribunal dismissed Ms. Hunter's appeal, upholding the Commission's decision.
- [4] Ms. Hunter appeals the Tribunal's decision to this Court. For the reasons below, I would allow the appeal and set aside the Tribunal's October 24, 2024, decision. I would reinstate the Decision of the Decision Review Office dated August 1, 2023, and remit the matter to the Commission for a redetermination in accordance with these reasons. I would, as well, reinstate as of August 1, 2023, Ms. Hunter's benefits for her compensable injury, in full, with no deduction for estimated capable earnings.

II. Factual Background

A. *The injury and the medical evidence*

[5] On July 2, 2021, while working as a personal support worker for Nashwaak Villa Inc., Ms. Hunter injured her lower left leg. On July 26, 2021, the Commission confirmed the acceptance of her workers' compensation claim for a left Achilles tendon rupture.

[6] The Commission managed the claim, providing wage replacement and rehabilitative benefits, including funding for physiotherapy and medical assessments. In a December 29, 2021, report, Dr. Matthew MacLeod, an Orthopedic Trauma and Foot & Ankle Surgeon, noted Ms. Hunter's injury had become chronic and was unlikely to allow her return to her previous job. He advised against surgery due to comorbidities, including diabetes, and reported Ms. Hunter's concerns that her fibromyalgia would make sedentary work difficult.

[7] On January 21, 2022, a medical consultant for the Commission, Dr. Paul Keyes, reviewed the file and noted Ms. Hunter's personal conditions, including, inter alia, diabetes and fibromyalgia. He opined that there were no medical limitations preventing her from working since a knee scooter, prescribed earlier that month, minimized the strain on her injured Achilles tendon. He recommended workplace accommodations, noting that Ms. Hunter was limited in prolonged weight-bearing and high-exertion tasks, with work restricted to a light level.

[8] On January 27, 2022, Ms. Hunter's case manager met with Dr. Keyes and medical consultant Dr. Peter Ross to review the claim file. They concluded that the medical evidence supported a permanent restriction against work requiring on-foot demands.

[9] By letter dated April 8, 2022, the Commission informed Ms. Hunter that her condition had stabilized, but her employer could not provide a permanent position accommodating her physical limitations. Consequently, she was referred to the Workforce

Re-Entry Program, to explore job options and develop a re-entry plan. Ms. Hunter was advised that upon completion of her plan, her wage replacement benefits would be reduced based on either her actual earnings in a new occupation or the estimated earnings she was deemed capable of earning in a suitable role.

[10] Following a file review, in a report dated July 12, 2022, an occupational therapist stated that, based on medical and physiotherapy information, Ms. Hunter met the “Light Physical Demand Level”, meaning that “she can work on her feet for up to 2/3’s of an 8-hour workday” but could not meet the constant on-foot demands of her pre-accident job.

[11] In a Physiotherapy Functional Assessment report, dated July 20, 2022, the reporting physiotherapist noted that Ms. Hunter stood for about 15 minutes during the assessment before needing to lean on surfaces or sit down. He recorded that her previous job as a personal support worker required only occasional sitting, with the longest sustained period being 20 minutes for tasks such as feeding, patient care, and charting. Regarding her sitting ability, Ms. Hunter reported a sitting tolerance of about 10 minutes before needing to change position and increased pain when her leg hung down while seated.

[12] In a report entitled Estimated Capable Earnings Report (ECE Report), dated February 21, 2023, Ms. Hunter’s workforce re-entry case manager, using the National Occupational Code, identified the occupation of call centre agent as a suitable role. This occupation was used to estimate Ms. Hunter’s capable earnings under ss. 38.11(2) and 38.11(12)(b) of the *Workers’ Compensation Act*.

[13] The conclusions of the ECE Report were based on the Commission’s Policy 21-417, *Suitable Work and Suitable Occupation*. This policy states that to estimate a worker’s capable earnings, the worker must be able to perform a suitable occupation – one that aligns with their physical and cognitive abilities, employment qualifications, and the labour market. Additionally, the occupation may reflect any sponsored training completed as part of the worker’s rehabilitation. This report included a review of the medical evidence in Ms. Hunter’s file and determined that the occupation of call centre agent was physically

suitable due to its sedentary nature. Since the role primarily involves sitting, the occupation was deemed appropriate given Ms. Hunter's compensable Achilles tendon rupture. Additionally, the report found the job aligned with her employment qualifications and was reasonably available in the job market.

[14] In a Job Match Report dated August 15, 2023, the reporting occupational therapist reviewed the July 2022 Physiotherapy Functional Assessment report and compared it to the functional requirements of a call centre agent. She concluded Ms. Hunter met the job's functional requirements, stating that "Ms. Hunter has the safe functional abilities required for this occupation, to primarily sit but also stand and walk as needed; handle loads up to 5 kg; and coordinate their upper limbs."

[15] By letter dated June 5, 2023, the Commission formally identified the occupation of call centre agent as a suitable role to determine Ms. Hunter's estimated capable earnings, adjusting her monthly entitlement to \$750.20. Ms. Hunter sought a review of this decision by the Commission's Decision Review Office. On August 1, 2023, after an internal review the Decision Review Office suspended the Commission's June 5 decision, determining that further analysis was required.

[16] On August 24, 2023, Ms. Hunter's case manager, relying on medical evidence, including the August 2023 Job Match Report, reaffirmed call centre agent as a suitable occupation. On November 21, 2023, this decision was upheld by the Decision Review Office, constituting the Commission's final decision on the matter.

[17] In response to a request for an opinion from Ms. Hunter's Workers' Advocate, Ms. Hunter's family physician, Dr. Andrew Richardson, stated in a report dated February 15, 2024:

[Ms. Hunter] is a patient of my office. After review of her case and conditions (Achilles tendon rupture, cervical/thoracic/ lumbar DDD, fibromyalgia, carpal tunnel syndrome), I do agree that sitting for extended periods of time may be difficult, considering both her compensable and personal conditions. The tasks noted within the medical opinion request letter may be difficult to perform in regards

to a full workday/week. The patient notes a previous attempt to work for a call center that led to progression in her fibromyalgia symptoms and chronic fatigue. However, I do believe that some gainful employment may be possible if the patient was provided an ergonomic work station and was followed by occupational therapy with ongoing assessments and adjustments to both the work station and hours.
[Emphasis added.]

B. *The Appeals Tribunal Decision*

[18] Ms. Hunter appealed the Decision Review Office’s decision to the Tribunal, emphasizing that prolonged sitting is the primary physical requirement for a call centre agent. She referred the Tribunal to the July 20, 2022, Physiotherapy Functional Assessment, which noted her maximum sustained sitting duration was 20 minutes, with a reported tolerance of only 10 minutes before needing to change positions. She submitted that these limitations prevented her from performing the essential duties of a call centre agent.

[19] Ms. Hunter told the Tribunal that Dr. Richardson’s February 2024 report supported her concern that prolonged sitting could worsen both her compensable and non-compensable physical conditions. The report also stated that she would require accommodations to safely work as a call centre agent, and that, even with such accommodations, gainful employment “may” be possible. Ms. Hunter posited that the need for accommodations to fulfil a deemed occupation contradicts s. 42.4(1) of the *Workers’ Compensation Act* and *Policy 21-417*, which mandates, in her view, that the Commission assess a worker “as they are”.

[20] In her reasons denying Ms. Hunter’s appeal, the Tribunal Chair stated:

RATONALE /CONCLUSION

Policy 21-417, which is binding on the Tribunal and was not disputed by the appellant’s representative, requires the Commission to identify a suitable occupation the appellant is capable of performing in order to establish her estimated

capable earnings. In this case, the suitable occupation was determined using the appellant's functional assessment, as well as the opinion of an occupational therapist. It was concluded that the appellant was capable of working at a light physical demand and that the position of call centre agent would be deemed a suitable occupation. This was done by applying the appellant's physical abilities, as well as her employment qualifications (completion of high school).

The evidence indicates that the position of call centre agent involves sedentary levels of physical demands and a body position involving sitting. The occupational therapy file review determined the appellant was capable of working at a light physical demand level, and the initial physiotherapy functional assessment concluded that she could sit for a maximum of 20 minutes. With regards to the employment qualifications, it is noted that completion of secondary school is usually required. The appellant meets this criterion. Additionally, it was noted in the Estimated Capable Earnings Report Based on Transferable Skills Analysis that the position of call centre agent as 'moderate' in the appellant's region, indicating that the position reasonably exists in the appellant's region.

[...]

There is no objective medical evidence which refutes the opinions of the physiotherapist or the occupational therapist. Even Dr. Richardson attributes her difficulty with the position to her personal conditions, and as noted above, this is not considered when determining a suitable occupation.

Based on the above, this appeal is denied. [...] [Emphasis added; paras. 19-20 and 22-23]

[21] Ms. Hunter's unsuccessful appeal caused her to turn to this Court seeking to have the Tribunal's decision overturned.

II. Issue

[22] The issue before the Tribunal was whether identifying call centre agent as a suitable occupation for Ms. Hunter under Policy 21-417 was appropriate for estimating

capable earnings. In her Notice of Appeal of December 9, 2024, Ms. Hunter, who is self-represented, set out her grounds of appeal in the following terms:

I feel there is enough information about my medical condition to prove that I “cannot be” a telemarketer. I left years before, my conditions have not changed, they have gotten worse due to my workplace injury.

[23] The record shows that Ms. Hunter worked as a telemarketer prior to being a personal support worker but left the position due to her fibromyalgia, which prevents her from sitting for long periods. On appeal, she argued that this evidence, along with her family physician’s opinion, was ignored by the Tribunal when it deemed her capable of working as a call centre agent.

[24] The Commission submits the Tribunal’s decision is correct and should be upheld.

III. Analysis

A. *Standard of Review*

[25] As established in similar cases, the standard of review in workers’ compensation appeals, following the Supreme Court’s decision in *Canada (Minister of Citizenship and Immigration) v. Vavilov*, 2019 SCC 65, [2019] 4 S.C.R. 653, was clarified by the Court in *Longphee v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission*, 2020 NBCA 45, [2020] N.B.J. No. 157 (QL). This Court’s decision in *Longphee* built upon the foundation provided by Drapeau C.J.N.B. (as he then was) in *VSL Canada Ltd. v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Duguay et al.*, 2011 NBCA 76, 376 N.B.R. (2d) 292:

Correctness is the review standard for pure questions of law and jurisdiction while reasonableness is the applicable review test for questions of mixed law and fact [...].

That said, and as can readily be discerned from the text of s. 21(12), the Legislature did not expressly provide for a right of appeal against errors of fact, even those of the palpable and overriding kind. In my view, no such express conferral was necessary, particularly in light of s. 34(4) of the *WC Act*, which imposes upon the Commission the duty to base its decisions “upon the real merits of the case” and s. 21(9) of the *WHSCC Act*, which does likewise for the Appeals Tribunal.

Appeals have been allowed, admittedly on relatively rare occasions, for factual errors on the part of the Appeals Tribunal. The Court’s decisions in those instances must be read as giving effect to the often unstated view that the errors reflected non-compliance with the law, specifically the statutory obligation to determine claims upon their real merits. As Larlee J.A. noted for a unanimous panel in *Kelley v. New Brunswick (Workplace Health, Safety and Compensation Commission)*, 2009 NBCA 30, 345 N.B.R. (2d) 35, “a statutory body is confined to act in accordance with its lawful jurisdiction” (para. 10).

In short, once it is shown an error of fact was instrumental in the success or failure of an appeal to the Appeals Tribunal, it cannot be said the outcome flowed from a statute-compliant exercise of jurisdiction, i.e. one based on the case’s real merits, hence the emergence of an appealable error within the ambit of s. 21(12) of the *WHSCC Act* (see *Savoie v. Workers’ Compensation Board (N.B.)* (1995), 163 N.B.R. (2d) 172, [1995] N.B.J. No. 228 (C.A.) (QL), at paras. 5 and 11). Whether the decision-vitiating error of fact constitutes an error of law or an error as to jurisdiction is an issue of no more than academic interest: the bottom line is that the error opens the door to appellate intervention under s. 21(12).

Needless to say, findings of fact that played no significant role in shaping the outcome of the proceedings before the Appeals Tribunal cannot give rise to appealable questions of law or jurisdiction. For an error of fact to be a reviewable and reversible error under s. 21(12), it must be: (1) the result of a palpable and overriding error in the assessment of the information in the record [...]; (2) reflective of a failure to consider material information or material admissions; or (3) the by-product of an

interpretation of the record that no reasonable person could adopt [...]. [Emphasis in original; paras. 25-29]

B. *The suitable occupation*

(1) The Appeals Tribunal's assessment of the record

[26] For ease of reference, the relevant provisions of the *Workers' Compensation Act*, the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act*, and the Commission's Policy 21-417, *Suitable Work and Suitable Occupation* (Release No. 3) are reproduced in Appendix A to these reasons. I note that throughout the proceedings, the Commission has relied on Policy 21-417, in effect as of February 23, 2022, notwithstanding the occurrence of the compensable injury on July 2, 2021.

[27] Counsel for the Commission submits that ss. 38.11(1), (2) and (12)(b) of the *Workers' Compensation Act*, along with the definition of "loss of earnings" in s. 38.1(1), requires the Commission to consider an injured worker's capacity to work when calculating wage-replacement benefits, with such benefits being reduced by estimated capable earnings.

[28] While the *Workers' Compensation Act* does not define "suitable occupation", s. 42.4(1) defines "suitable work" as follows:

42.4(1) In this section and in section 42.6, "suitable work" means appropriate work that a worker who suffered an injury by accident is capable of doing, considering the worker's functional abilities and employment qualifications and that does not endanger the health, safety or well-being of the worker.

[Emphasis added.]

42.4(1) Dans le présent article et à l'article 42.6, « travail convenable » s'entend d'un travail approprié qu'est capable d'effectuer un travailleur qui a subi une lésion par suite d'un accident sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ou son bien-être, compte tenu de sa capacité fonctionnelle et de ses qualifications professionnelles.

[C'est moi qui souligne.]

[29] The concept of “suitable occupation”, consistent with the definition of “suitable work” in the legislation, is defined in Policy 21-417 as follows:

Suitable occupation – an occupation which is consistent with the worker’s physical and cognitive ability, employment qualifications, reasonably exists in the labour market, and may reflect any sponsored training done as part of the worker’s rehabilitation. [Emphasis added.]

[30] Counsel for the Commission submits Ms. Hunter’s appeal does not raise a question of law and that, at best, it raises a question of fact based on her view that there was sufficient evidence before the Tribunal to warrant a finding that she was disabled from the suitable occupation. The Commission contends the Tribunal’s findings were not the product of any palpable and overriding error and that they are owed significant deference. I disagree.

[31] The issue before the Tribunal was whether, pursuant to Policy 21-417, a call centre agent position was appropriately identified as a suitable occupation for Ms. Hunter for the purpose of estimating capable earnings. In finding that this occupation was suitable and met all requirements set out by policy, the Tribunal relied on a physiotherapy and functional assessment report dated July 20, 2022, and a Job Match Report dated August 15, 2023, authored by an occupational therapist.

[32] I note that the occupational therapist’s report of July 12, 2022, is entitled “Occupational Therapy File Review Re: Provision of a Scooter for the Client’s Compensable Condition.” I raise this for the sole purpose of pointing out that the focus of the report was to determine whether she should be provided with a scooter as opposed to determining the nature of any occupation she was “deemed” capable of occupying. In this report, the occupational therapist opines that:

OT Comments Based on File Review:

- Policy 25-007, sub section 41 (1), states “the *WC Act*, WorkSafeNB may provide medical aid that it considers necessary as a result of a worker’s work-related injury.”

- Ms. Hunter has a number of health conditions unrelated to the injury as noted above. For overall health it is important Ms. Hunter optimize her ability, working within her safe functional limits and avoid becoming too sedentary.

- Ms. Hunter meets a Light Physical Demand Level based on the medical review and the physio information. This means she can work on feet for up to 2/3's of an 8 hr workday (Frequent). Though she does not meet the pre-accident job demands due to its Constant on-foot demands, she is far from requiring a mobility aid.

[...]

OT Opinion and Recommendations: As Ms. Hunter can walk and should walk to maintain her overall strength and health, she does not meet Policy 25-007, sub section 41(1) of necessity. It is important Ms. Hunter not favour Sedentary function over Light function. She should walk through her day, taking breaks as needed. She can borrow mobility devices at large retail centres when shopping if preferred and does so. [Emphasis added.]

[33] At paragraph 20 of her reasons, the Tribunal Chair recognizes that the position of call centre agent “involves sedentary levels of physical demands and a body position involving sitting.” In her reasons, she states and relies upon the occupational therapist’s conclusion that Ms. Hunter could work at a light physical demand level, yet she ignores the therapist’s statement in her “opinion and recommendations” relating to the importance for Ms. Hunter to avoid sedentary functions.

[34] I further note that the occupational therapist’s determination that Ms. Hunter met the “light physical demand level” meant that she could work on her feet for “up to 2/3s of an 8hr workday (Frequent)” was seemingly contradicted in the Physiotherapy Functional Assessment Report dated July 20, 2022, wherein the physiotherapist indicated that:

[...] Client is observed standing throughout the assessment for about 15 minutes before leaning on adjacent surfaces and/or sitting down. [...]

[35] This report was also referenced by the Tribunal in paragraph 20 of its reasons:

[...] and the initial physiotherapy functional assessment concluded that she could sit for a maximum of 20 minutes.
[...]

In the Functional Assessment report, there is no conclusion that Ms. Hunter can sit for a maximum of 20 minutes. Rather, the physiotherapist noted that her previous job as a personal support worker required sitting occasionally, with the longest sustained period being 20 minutes. Regarding her current condition, Ms. Hunter reported a tolerance of about 10 minutes before needing to change position, along with increased pain when her leg hung down while seated.

[36] As previously stated, the Tribunal also relied on a Job Match Report dated August 15, 2023, authored by an occupational therapist, who based her report on a review of the physiotherapy and functional assessment report dated July 20, 2022, referenced above.

[37] In summary, the Tribunal's finding that call centre agent is a suitable occupation for Ms. Hunter is flawed for two reasons: (1) it relies on the July 12, 2022, report's statement that she is capable of working at a light physical demand level, while ignoring the occupational therapist's recommendation that she avoid sedentary work; and (2) it misrepresents and overlooks key evidence in the Physiotherapy Functional Assessment Report dated July 20, 2022, including her limited sitting tolerance and the internal inconsistency regarding her ability to be on her feet for up to two-thirds of an 8-hour day, a core requirement of light physical demand work.

[38] While mindful that the Tribunal's findings of fact are generally owed significant deference, that deference is not absolute. In my view, the Tribunal misapprehended key medical evidence, leading to unsupported conclusions which warrant

this Court's intervention. These findings were central to the dismissal of Ms. Hunter's appeal and, in my view, stem from a palpable and overriding error and failure to consider material information. As such, the outcome cannot be said to result from a statute-compliant exercise of jurisdiction under s. 21(9) of the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act* and justifies appellate intervention.

(2) Tribunal's application of Policy 21-417

[39] While the errors already outlined are sufficient to warrant appellate intervention, it is noteworthy that in paragraph 22 of her reasons, the Chair writes:

There is no objective medical evidence which refutes the opinions of the physiotherapist or the occupational therapist. Even Dr. Richardson attributes her difficulty with the position to her personal conditions, and as noted above, this is not considered when determining a suitable occupation. [Emphasis added.]

[40] Sections 38.1, and 38.11(1), (2) and (12)(b) of the *Workers' Compensation Act* require the Commission to consider an injured worker's capacity when calculating wage-replacement benefits, which must be reduced by estimated capable earnings. Determining those earnings involves the definition of "suitable work" in s. 42.4(1) of the *Act* and to that of "suitable occupation" in Policy 21-417, neither of which address personal conditions or their relevance. It is unclear what the Tribunal meant by "as noted above" to justify excluding Ms. Hunter's personal conditions in determining a suitable occupation.

[41] Policy 21-417 governs how the Commission determines a worker's capacity to earn benefits in a suitable occupation, independent of any actual job offers; it states that:

When considering a suitable occupation for the purposes of determining a worker's estimated capable earnings, the worker's capacity to work and earn in a suitable occupation is the relevant factor rather than a specific job opportunity or securing of an actual job. [Emphasis added; page 2]

And, as previously stated, the policy defines “suitable work” and “suitable occupation” as follows:

Suitable work- appropriate work that a worker who suffered an injury by accident is capable of doing, considering the worker’s functional abilities and employment qualifications and that does not endanger the health, safety, or well-being of the worker.[Emphasis added, page 1].

Suitable occupation – an occupation which is consistent with the worker’s physical and cognitive ability, employment qualifications, reasonably exists in the labour market, and may reflect any sponsored training done as part of the worker’s rehabilitation [Emphasis added, page 1]

[42] In the definitions, the focus is on “capacity” to perform work; however, the terms “capacity” and “capability” remain undefined. Based on only the definitions, and the body of the policy, a reasonable interpretation would support that capability, or capacity, means the worker’s full functional abilities based on medical evidence on the record. The only section of the policy that could align with the Tribunal Chair’s reasoning is found under the heading “Interpretation”.

[43] Under the “Interpretation” section of the policy, the sole provision applicable to Ms. Hunter’s circumstances is under the sub-heading “Suitable Occupation for Workforce Re-entry Services and Determining Estimated Capable Earnings,” the relevant portions of which read as follows:

[...]

10. Benefits may be suspended or cease in accordance with Policy 21-214 Determining Continued Eligibility for Loss of Earnings benefits in instances where:

[...]

- A personal condition not related to the injury or a circumstance not related to the injury becomes a dominant cause of the worker’s inability to work. [Emphasis added; pages 3-4]

[44] In her reasons, the Tribunal Chair merely recited all the provisions under the relevant sub-heading without specifically referring to paragraph 10 or explaining any reliance on it. There is no discussion or analysis of whether Ms. Hunter’s “personal conditions” were the dominant cause of her inability to work. Additionally, the Tribunal Chair did not cite or explain how any specific provisions of Policy 21-214 (which is specifically referenced in paragraph 10 of Policy 21-417) support the decision to suspend or end Ms. Hunter’s benefits.

[45] In my view, the Tribunal Chair’s reasons do not identify which parts of Policy 21-417 were relied on or explain how they apply to Ms. Hunter’s situation. This lack of analysis results in a decision that cannot be said to comply with the requirements of section 21(9) of the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers’ Compensation Appeals Tribunal Act* and also justifies appellate intervention.

[46] Counsel for the Commission submits that the overall intent of the *Workers’ Compensation Act* is to compensate for workplace injury and contends that including non-compensable conditions in the determination of a suitable occupation under Policy 21-417 would result in employers funding benefits for non-work-related issues. While conceding that Dr. Richardson’s report of February 15, 2024, did cast doubt upon Ms. Hunter’s capacity to work alternative employment, it is due to her pre-existing condition of fibromyalgia.

[47] Counsel for the Commission acknowledged that, under their position, a person without the use of their legs who injures their upper body and cannot return to their pre-injury job could still be deemed capable of a “suitable occupation” requiring use of their legs. He conceded that in such cases, it may be necessary to consider the person’s “whole scope.” While the example put to counsel is extreme, Ms. Hunter faces a similar situation, being deemed capable of working as a call centre agent, a sedentary job requiring prolonged sitting, despite medical evidence indicating she cannot.

[48] The Commission relies on this Court’s decision in *D.W. v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Via Rail Canada Inc.*, 2005 NBCA 70,

288 N.B.R. (2d) 26, to support its position that while the *Workers' Compensation Act* should be interpreted in a remedial fashion, it must not be stretched so broadly as to provide compensation for conditions unrelated to the workplace:

[...] In the typical compensation case, the issue of causation must be addressed because the *Act's* definition of "accident" imposes a requirement that it have arisen "out of and in the course of employment..." This requirement reflects the *Act's* primary objective, which to make no-fault insurance benefits available to those who suffer injuries in the workplace. The *Act* was not intended to serve as a general compensation scheme that embraces non-occupational injuries. In furtherance of that object, the *Act* requires that the injury be caused by some event or condition tied to the workplace. [...] [para. 13]

[49] This case does not challenge the well-established principle that entitlement to compensation under the *Workers' Compensation Act*, requires an injury caused by some event or condition tied to the workplace. Ms. Hunter cannot return to her job due to a workplace injury and is entitled to receive benefits. The issue before the Tribunal was whether those benefits should be reduced based on income she is "deemed" capable of earning in a "suitable occupation", even if non-work-related conditions prevent, or may prevent, her from performing that work.

IV. Conclusion and Disposition

[50] For all these reasons, I would allow the appeal and set aside the Tribunal's October 24, 2024, decision. I would reinstate the Decision of the Decision Review Office dated August 1, 2023, and remit the matter to the Commission for a redetermination in accordance with these reasons. I would, as well, reinstate as of August 1, 2023, Ms. Hunter's benefits for her compensable injury, in full, with no deduction for estimated capable earnings.

[51] As Ms. Hunter is self-represented, there is no order for costs; however, the Commission is ordered to pay Ms. Hunter's allowable disbursements.

APPENDIX A / ANNEXE A

Workers' Compensation Act, R.S.N.B. 1973, c. W-13:

38(1) Where a worker is injured before the coming into force of section 38.2 the compensation payable under this Part is as follows:

(a) in the case of temporary partial disability continuing for one day after the accident and diminishing the earning capacity of the worker by more than ten per cent, a payment or payments at a rate equal to seventy-five per cent of such diminution of earning capacity calculated on a basis not exceeding the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year;

(b) in the case of temporary total disability continuing for one day after the accident, a payment or payments equal to seventy-five per cent of the average earnings of the worker, but not more than seventy-five per cent of the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year, and not less than ninety dollars per week, except where the average earnings of the worker is less than ninety dollars per week, in which case the payments shall equal the amount of such earnings, said payments to be continued for the duration of the disability;

(c) in the case of permanent total disability payments during the life of the worker or the duration of the disability equal to the average earnings of the worker but in no case to exceed seventy-five per cent of the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year;

38(1) Les indemnités payables en application de la présente Partie à un travailleur blessé avant l'entrée en vigueur de l'article 38.2 sont comme suit :

a) en cas d'incapacité partielle temporaire se prolongeant pendant une journée après l'accident et diminuant la capacité de gain du travailleur de plus de dix pour cent, un ou plusieurs paiements à un taux égal à soixante-quinze pour cent de cette diminution de la capacité de gain calculée sur une base n'excédant pas le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an,

b) en cas d'incapacité totale temporaire se prolongeant pendant une journée après l'accident, un ou plusieurs paiements équivalant à soixante-quinze pour cent du salaire moyen du travailleur, mais n'excédant pas soixante-quinze pour cent du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an, et non inférieurs à quatre-vingt-dix dollars par semaine sauf lorsque le salaire moyen du travailleur est inférieur à quatre-vingt-dix dollars par semaine; dans ce cas, les paiements doivent être équivalents au montant de ce salaire et se poursuivre pendant la durée de cette incapacité,

c) en cas d'incapacité totale permanente, des paiements, pendant la vie du travailleur ou la durée de cette incapacité, équivalant au salaire moyen du travailleur mais sans excéder en aucun cas soixante-quinze pour cent du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an,

(d) in the case of permanent partial disability, payments during the life of the worker or the duration of the disability on a scale to be established by the Commission and proportioned upon the diminution of earning capacity and the degree of disfigurement but in no case to exceed seventy-five per cent of the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year;

[...]

(f) where deemed just, the impairment of earning capacity may be estimated from the nature of the injury, having always in view the worker's fitness to continue the employment in which he was injured, or to adapt himself to some other suitable occupation,

[...]

38.11(1) Where a worker is injured or suffers a recurrence of an injury on or after January 1, 1998, but before July 1, 2024, the compensation payable under this Part shall be awarded as set out in this section.

38.11(2) Where injury or recurrence of an injury to a worker referred to in subsection (1) results in a loss of earnings beyond the day of the injury, the Commission shall estimate the loss of earnings therefrom and shall pay compensation to the worker in an amount equal to eighty-five per cent of the estimated loss of earnings.

38.11(12) Compensation being paid for loss of earnings shall be reviewed each year as of the anniversary date of the injury or recurrence of the injury and shall be adjusted on the basis of

d) en cas d'incapacité partielle permanente, des paiements, pendant la vie du travailleur ou la durée de cette incapacité, fixés selon un barème à établir par la Commission et proportionnels à la diminution de la capacité de gain et au degré de préjudice esthétique mais sans excéder en aucun cas soixante-quinze pour cent du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an,

[...]

f) lorsque cela paraît équitable, la diminution de la capacité de gain peut être évaluée d'après la nature de la lésion, en tenant compte toujours de l'aptitude du travailleur à conserver l'emploi dans lequel il a subi la lésion, ou à s'adapter à quelque autre occupation appropriée,

[...]

38.11(1) Lorsqu'un travailleur subit une lésion ou qu'une lésion réapparaît le 1^{er} janvier 1998 ou après cette date, mais avant le 1er juillet 2024, l'indemnité payable en application de la présente partie lui est accordée selon les dispositions du présent article.

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

38.11(12) L'indemnité versée en raison d'une perte de gains est révisée chaque année, à la date anniversaire de la lésion ou réapparition de la lésion et rajustée en fonction

[...]

[...]

(b) the earnings it is estimated the worker is then capable of earning at a suitable occupation less any income tax and premiums under the *Employment Insurance Act* and contributions under the *Canada Pension Plan* that would be payable by the worker based on those earnings.

b) les gains qu'il devrait alors être en mesure de tirer d'un emploi convenable moins l'impôt sur le revenu et les cotisations qu'il devrait payer en vertu de *la Loi sur l'assurance-emploi* et du *Régime de pensions du Canada* du fait de ces gains.

[...]

[...]

42.4(1) In this section and in section 42.6, "suitable work" means appropriate work that a worker who suffered an injury by accident is capable of doing, considering the worker's functional abilities and employment qualifications and that does not endanger the health, safety or well-being of the worker.

42.4(1) Dans le présent article et à l'article 42.6, « travail convenable » s'entend d'un travail approprié qu'est capable d'effectuer un travailleur qui a subi une lésion par suite d'un accident sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ou son bien-être, compte tenu de sa capacité fonctionnelle et de ses qualifications professionnelles.

Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act, S.N.B. 1994, c. W-14:

21(9) In an appeal, the Appeals Tribunal shall

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

(a) make its decision on a case-by-case basis based on the real merits and justice of the particular case,

a) rend sa décision au cas par cas en toute justice et sur le bien-fondé de l'espèce;

(b) apply a policy approved by the Commission that is applicable in the case, and

b) est lié par les politiques qu'a approuvées la Commission et qui sont applicables en l'espèce;

(c) not be bound to follow precedent.

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

WorkSafeNB – Policy 21-417 – Suitable Work and Suitable Occupation:

Policy

Politique

WorkSafeNB recognizes early and safe return to work as being therapeutic. To that end, WorkSafeNB supports early and safe return to work, including assisting the worker and employer in identifying suitable work following a workplace injury.

Travail sécuritaire NB reconnaît qu'un retour au travail rapide et en toute sécurité est une mesure thérapeutique. À cette fin, il favorise un retour au travail rapide et en toute sécurité, et aide le travailleur et l'employeur à déterminer un travail convenable à la suite d'une blessure subie au travail.

WorkSafeNB may need to determine suitable work in relation to:

Travail sécuritaire NB peut devoir déterminer un travail convenable selon ce qui suit :

- An employer's duty to re-employ an injured worker by offering accommodated, suitable work when the worker is unable to perform the essential duties of their pre-accident employment; and
 - An injured worker's obligation to cooperate with early and safe return to work when the accident employer offers suitable work.
- l'obligation de l'employeur de réembaucher un travailleur convenable adapté lorsque le travailleur est incapable d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il avait avant son accident; et
 - l'obligation du travailleur blessé de collaborer en vue d'un retour au travail rapide et en toute sécurité lorsque l'employeur au moment de l'accident lui offre un travail convenable.

In instances where the worker is not re-employed by the accident employer, and the worker has a permanent work restriction, WorkSafeNB will then identify a suitable occupation that worker has the capability to perform.

Dans les cas où l'employeur au moment de l'accident ne réembauche pas le travailleur et où le travailleur a une restriction de travail permanente, Travail sécuritaire NB déterminera alors un emploi convenable selon la capacité du travailleur.

WorkSafeNB may need to determine suitable occupation in relation to:

Travail sécuritaire NB peut devoir déterminer un emploi convenable selon ce qui suit :

- Identifying appropriate workforce re-entry services (see Policy 21-400 Rehabilitation); and
 - Determining estimated capable earnings when calculating loss of earnings benefits payable.
- la détermination de services de réintégration du marché du travail appropriés (voir la Politique 21-400 – Réadaptation); et
 - la détermination des gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer lors du calcul des prestations pour perte de gains payables.

When considering a suitable occupation for the purposes of determining a worker's estimated capable earnings, the worker's capacity to work and earn in a suitable occupation is the relevant factor rather than a specific job opportunity or the securing of an actual job.

Lorsqu'on examine un emploi convenable afin de déterminer les gains estimatifs qu'un travailleur est en mesure de tirer, la capacité de travailler et de tirer des gains d'un emploi convenable est le facteur pertinent plutôt que la possibilité d'obtenir un emploi précis ou l'obtention d'un emploi réel.

Interpretation

Interprétation

Suitable Work with Accident Employer

Travail convenable chez l'employeur au moment de l'accident

1. WorkSafeNB determines suitable work, in consultation with the worker, as work that is within the worker's capability based on their:

1. Travail sécuritaire NB détermine, en consultation avec le travailleur, qu'un travail convenable est un travail qui correspond à la capacité du travailleur, déterminée en fonction des :

- Abilities or limitations in relation to the compensable injury, as determined by WorkSafeNB; and
- Employment qualifications as accepted by WorkSafeNB.

- capacités ou limitations du travailleur relativement à la lésion indemnisable, telles qu'elles sont déterminées par Travail sécuritaire NB; et
- qualifications d'emploi du travailleur telles qu'elles sont acceptées par Travail sécuritaire NB.

2. WorkSafeNB typically determines if the worker is medically able to perform suitable work based on a description of the work being offered, including the physical requirements, and medical information related to the worker's physical restrictions.

2. Travail sécuritaire NB détermine habituellement si le travailleur est capable d'accomplir un travail convenable sur le plan médical en se fondant sur une description du travail offert, y compris les exigences physiques, et sur les renseignements médicaux relatifs aux restrictions physiques du travailleur.

See Policy 21-113 Decision-making.

Voir la Politique 21-113 – Prise de décision.

Suitable Occupation for Workforce Re-entry Services and Determining Estimated Capable Earnings

Emploi convenable en vue des services de réintégration du marché du travail et de la détermination des gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer

- | | |
|---|--|
| <p>3. WorkSafeNB determines a suitable occupation to be an occupational category at the unit group level which has been identified as being appropriate for the worker's capability.</p> <p>4. WorkSafeNB determines suitable occupation exists in the labour market if it is within:</p> <ul style="list-style-type: none">○ The injured worker's local or surrounding area;○ The province of New Brunswick; or○ An adjacent province when WorkSafeNB determines it is practical. <p>5. WorkSafeNB determines a suitable occupation when developing a workforce re-entry plan.</p> <p>6. WorkSafeNB develops a workforce re-entry plan and bases the employment goals on a suitable occupation the injured worker:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Has the transferable skills to perform; or○ May reasonably develop the skills to perform. <p>7. If there is a workforce re-entry plan, WorkSafeNB will use the suitable occupation identified in the plan to establish estimated capable earnings,</p> | <p>3. Travail sécuritaire NB considère qu'un emploi convenable est une catégorie professionnelle dans le groupe de base qui a été jugé approprié selon la capacité du travailleur.</p> <p>4. Travail sécuritaire NB détermine qu'un emploi convenable existe sur le marché du travail s'il se trouve dans :</p> <ul style="list-style-type: none">○ la région locale ou environnante du travailleur blessé;○ la province du Nouveau-Brunswick; ou○ une province voisine lorsque Travail sécuritaire NB détermine que cela est pratique. <p>5. Travail sécuritaire NB détermine un emploi convenable lorsqu'il élabore un plan de réintégration du marché du travail.</p> <p>6. Travail sécuritaire NB élabore un plan de réintégration du marché du travail et établit les buts d'emploi en fonction d'un emploi convenable pour lequel le travailleur blessé :</p> <ul style="list-style-type: none">○ possède les compétences transférables nécessaires; ou○ peut raisonnablement acquérir les compétences nécessaires. <p>7. S'il existe un plan de réintégration du marché du travail, Travail sécuritaire NB utilisera l'emploi convenable déterminé dans le plan pour établir les</p> |
|---|--|

whether the plan is completed or comes to an end. If the information used in planning the workforce re-entry activities has changed, the suitable occupation and associated estimated capable earnings will be based on the worker's earning capacity at the conclusion of the plan (whether completed or not) rather than the earning capacity originally anticipated by the plan.

gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer, que le plan ait été terminé ou qu'il ait pris fin. Si les renseignements utilisés pour planifier les activités de réintégration du marché du travail ont changé, l'emploi convenable et les gains estimatifs connexes que le travailleur est en mesure de tirer seront fondés sur la capacité de gain du travailleur à la fin du plan (qu'il ait été terminé ou non) plutôt que sur la capacité de gain qui avait initialement été prévue dans le plan.

- | | |
|---|--|
| <p>8. In cases where a workforce re-entry plan has not been developed, or it is not appropriate to develop one, WorkSafeNB uses the same guidelines contained in this section to determine a suitable occupation to establish estimated capable earnings.</p> <p>9. WorkSafeNB will establish estimated capable earnings in instances where:</p> <ul style="list-style-type: none">○ The worker does not secure employment; or○ The worker has engaged in employment that fails to maximize earning capacity. <p>10. Benefits may be suspended or cease in accordance with Policy 21-214 Determining Continued Eligibility for Loss of Earnings Benefits in instances where:</p> <ul style="list-style-type: none">○ An injured worker does not participate in a rehabilitation plan | <p>8. Lorsqu'un plan de réintégration du marché du travail n'a pas été élaboré ou lorsqu'un tel plan n'est pas approprié, Travail sécuritaire NB utilise les mêmes lignes directrices que celles contenues dans la présente section pour déterminer un emploi convenable afin d'établir les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer.</p> <p>9. Travail sécuritaire NB établira les gains estimatifs qu'un travailleur est en mesure de tirer dans les cas où :</p> <ul style="list-style-type: none">○ le travailleur ne trouve pas d'emploi; ou○ le travailleur occupe un emploi qui ne lui permet pas de maximiser sa capacité de gain. <p>10. Conformément à la Politique 21-214 – Détermination de l'admissibilité continue à des prestations pour perte de gains, les prestations peuvent être suspendues ou cesser dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">○ le travailleur blessé ne participe pas au plan de réadaptation (comme celui de réintégration du marché du |
|---|--|

(such as Workforce re-entry) which WorkSafeNB considers necessary;

- An injured worker does not cooperate in their own early and safe return to work by not accepting suitable work; or
- A personal condition not related to the injury or a circumstance not related to the injury becomes of the worker's inability to work.

travail) que Travail sécuritaire NB juge nécessaire;

- le travailleur blessé ne collabore pas dans le cadre de son propre retour au travail rapide et en toute sécurité en n'acceptant pas un travail convenable; ou
- une condition personnelle non liée à la blessure ou une circonstance non liée à la blessure devient la cause dominante de l'incapacité de travail du travailleur.

LA JUGE LEBLANC

I. Introduction

[1] En juillet 2021, Elsie Hunter a subi une rupture du tendon d’Achille gauche dans le cadre de son emploi. Sa demande de prestations présentée sous le régime de la *Loi sur les accidents du travail*, L.R.N.-B. 1973, ch. W-13, a été accueillie et, par conséquent, elle a reçu à compter de cette date des prestations de remplacement du salaire, des soins médicaux et des services de réadaptation de l’intimée, la Commission de la santé, de la sécurité et de l’indemnisation des accidents au travail.

[2] En juin 2023, la Commission a décidé que M^{me} Hunter ne pouvait pas reprendre l’emploi de préposée aux soins personnels qu’elle occupait avant l’accident, mais qu’elle pouvait effectuer un travail sédentaire en tant qu’agente de centre d’appels. Par conséquent, ses prestations de remplacement du salaire ont été réduites en fonction de sa capacité de gain estimative dans ce rôle.

[3] M^{me} Hunter a interjeté appel de la décision de la Commission devant le Tribunal d’appel des accidents au travail constitué en vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l’indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d’appel des accidents au travail*, L.N.-B. 1994, ch. W-14. Le Tribunal a rejeté l’appel de M^{me} Hunter et confirmé la décision de la Commission.

[4] M^{me} Hunter interjette appel de la décision du Tribunal devant notre Cour. Pour les motifs exposés ci-dessous, j’accueillerais l’appel et j’annulerais la décision du Tribunal du 24 octobre 2024. Je rétablirais la décision du Bureau d’examen de décisions datée du 1^{er} août 2023 et renverrais l’affaire à la Commission afin qu’elle l’examine de nouveau conformément aux présents motifs. En outre, je rétablirais, à compter du 1^{er} août 2023, les prestations de M^{me} Hunter pour sa lésion indemnisable dans leur intégralité, sans déduction au titre de la capacité de gain estimative.

II. Contexte factuel

A. *La blessure et la preuve médicale*

[5] Le 2 juillet 2021, M^{me} Hunter a subi une blessure à la partie inférieure de la jambe gauche alors qu'elle travaillait comme préposée aux services de soutien à la personne à Nashwaak Villa Inc. Le 26 juillet 2021, la Commission a confirmé qu'elle accueillait sa réclamation d'indemnités d'accident du travail pour une rupture du tendon d'Achille gauche.

[6] La Commission a géré la demande et a fourni des prestations de remplacement du salaire et de réadaptation, y compris du financement pour des services de physiothérapie et des évaluations médicales. Dans un rapport daté du 29 décembre 2021, le D^r Matthew MacLeod, chirurgien orthopédiste se spécialisant en traumatologie et dans les interventions au pied et à la cheville, a noté que la blessure de M^{me} Hunter était devenue chronique et qu'elle ne lui permettrait probablement pas de reprendre son emploi précédent. Il a déconseillé une intervention chirurgicale en raison de troubles comorbides, dont le diabète, et a rapporté les préoccupations de M^{me} Hunter selon lesquelles sa fibromyalgie rendrait difficile un travail sédentaire.

[7] Le 21 janvier 2022, un médecin consultant de la Commission, le D^r Paul Keyes, a examiné le dossier et a pris note des conditions personnelles de M^{me} Hunter, y compris notamment son diabète et sa fibromyalgie. Il a estimé qu'il n'existait aucune restriction médicale l'empêchant de travailler étant donné qu'un déambulateur avec repose-genou, qui lui avait été prescrit plus tôt le même mois, réduisait la pression exercée sur son tendon d'Achille blessé. Il a recommandé des adaptations du lieu de travail et a noté que la capacité de M^{me} Hunter d'effectuer des tâches où elle devait supporter son propre poids ou fournir des efforts intenses était limitée et que son travail devait être restreint à des tâches légères.

- [8] Le 27 janvier 2022, la gestionnaire de cas de M^{me} Hunter a rencontré le D^r Keyes et le D^r Peter Ross, médecin consultant, afin d'examiner le dossier de demande. Ils ont conclu que la preuve médicale justifiait une restriction permanente pour ce qui est d'un travail exigeant d'être debout.
- [9] Dans une lettre datée du 8 avril 2022, la Commission a informé M^{me} Hunter que son état s'était stabilisé, mais que son employeur n'était pas en mesure de lui fournir un poste permanent adapté à ses limitations physiques. Par conséquent, elle a été renvoyée au programme de réintégration du marché du travail afin que soient explorées les possibilités d'emploi et que soit élaboré un plan de réintégration. M^{me} Hunter a été informée que, à l'achèvement de son plan, ses prestations de remplacement du salaire seraient réduites en fonction soit de sa rémunération réelle tirée d'un nouvel emploi, soit des revenus estimatifs qu'elle serait en mesure de tirer dans un rôle convenable.
- [10] À la suite d'un examen du dossier, dans un rapport daté du 12 juillet 2022, une ergothérapeute a déclaré que, d'après des renseignements médicaux et physiothérapeutiques, M^{me} Hunter répondait aux critères d'[TRADUCTION] « exigences physiques de niveau léger », ce qui signifie qu'[TRADUCTION] « elle peut travailler debout pendant tout au plus deux tiers d'une journée de travail de huit heures », mais qu'elle ne pouvait pas répondre aux exigences de l'emploi qu'elle occupait avant l'accident, qui nécessitait qu'elle soit debout constamment.
- [11] Dans un rapport d'évaluation des capacités fonctionnelles en physiothérapie daté du 20 juillet 2022, le physiothérapeute qui a rédigé le rapport a noté que M^{me} Hunter était restée debout pendant à peu près 15 minutes au cours de l'évaluation avant de devoir s'appuyer sur une surface ou s'asseoir. Il a indiqué que son emploi précédent comme préposée aux services de soutien à la personne exigeait qu'elle ne s'assoie qu'à l'occasion, pour des périodes maximales de 20 minutes pour effectuer des tâches telles que l'alimentation, les soins aux patients et la consignation au dossier. S'agissant de sa capacité à rester assise, M^{me} Hunter a déclaré avoir une tolérance en position assise d'environ 10 minutes avant de devoir changer de position et ressentir une douleur accrue lorsque sa jambe pendait pendant qu'elle était assise.

[12] Dans un rapport intitulé *Rapport sur la capacité de gain estimative* (le Rapport) et daté du 21 février 2023, la gestionnaire de cas chargée de la réintégration de M^{me} Hunter au marché du travail, au moyen du Code national des professions, a cerné le poste d'agente de centre d'appels comme un rôle convenable. Cet emploi a servi à estimer la capacité de gain de M^{me} Hunter en application du par. 38.11(2) et de l'al. 38.11(12)b) de la *Loi sur les accidents du travail*.

[13] Les conclusions du Rapport étaient fondées sur la politique 21-417, *Travail et emploi convenables*, de la Commission. Cette politique prévoit que, pour estimer la capacité de gain d'un travailleur, ce dernier doit être capable d'effectuer un travail convenable, c'est-à-dire un travail qui correspond à ses capacités physiques et cognitives, à ses qualifications d'emploi et au marché du travail. De plus, l'emploi peut refléter toute formation parrainée obtenue dans le cadre de la réadaptation du travailleur. Ce rapport comportait un examen de la preuve médicale figurant dans le dossier de M^{me} Hunter et concluait que le métier d'agente de centre d'appels était un emploi convenable sur le plan physique en raison de sa nature sédentaire. Étant donné que ce rôle s'exerce principalement en position assise, il était réputé approprié compte tenu de la blessure indemnizable de M^{me} Hunter, à savoir la rupture de son tendon d'Achille. De plus, le rapport a conclu que l'emploi correspondait à ses qualifications d'emploi et qu'il existait raisonnablement sur le marché du travail.

[14] L'ergothérapeute qui a rédigé un rapport d'appariement des emplois daté du 15 août 2023 a examiné le rapport d'évaluation des capacités fonctionnelles en physiothérapie de juillet 2022 et l'a comparé aux exigences fonctionnelles de l'emploi d'agent de centre d'appels. Elle a conclu que M^{me} Hunter répondait aux exigences fonctionnelles de cet emploi et a déclaré que [TRADUCTION] « M^{me} Hunter possède les capacités fonctionnelles sécuritaires qu'exige cet emploi, qui consiste principalement à rester en position assise, mais aussi à se lever et à marcher au besoin, à manipuler des charges allant jusqu'à 5 kg et à coordonner ses membres supérieurs ».

[15] Dans une lettre datée du 5 juin 2023, la Commission a désigné officiellement l'emploi d'agent de centre d'appels comme un emploi convenable pour établir la capacité de gain estimative de M^{me} Hunter et rajuster la prestation mensuelle à laquelle elle avait droit à 750,20 \$. M^{me} Hunter a demandé le contrôle de cette décision par le Bureau d'examen de décisions de la Commission. Le 1^{er} août 2023, après un examen interne, le Bureau d'examen de décisions a suspendu la décision du 5 juin de la Commission, ayant décidé qu'une analyse plus approfondie était nécessaire.

[16] Le 24 août 2023, la gestionnaire de cas de M^{me} Hunter, se fiant à la preuve médicale, y compris le rapport d'appariement des emplois d'août 2023, a réaffirmé que l'emploi d'agent de centre d'appels était un emploi convenable. Le 21 novembre 2023, cette décision a été confirmée par le Bureau d'examen de décisions, constituant ainsi la décision finale de la Commission sur cette question.

[17] En réponse à une demande d'avis présentée par le défenseur du travailleur de M^{me} Hunter, le médecin de famille de cette dernière, le D^r Andrew Richardson, a affirmé ce qui suit dans un rapport daté du 15 février 2024 :

[TRADUCTION]

[M^{me} Hunter] est une patiente à mon cabinet. Après avoir examiné son dossier et ses affections (rupture du tendon d'Achille, discopathie dégénérative cervicale/thoracique/lombaire, fibromyalgie, syndrome du canal carpien), je conviens que le fait de rester assise pendant de longues périodes puisse être difficile, compte tenu à la fois de sa lésion indemnizable et de ses conditions personnelles. Les tâches mentionnées dans la lettre de demande d'avis médical peuvent être difficiles à accomplir dans le cadre d'une journée ou d'une semaine de travail complète. La patiente indique avoir déjà tenté de travailler dans un centre d'appels, tentative qui a mené à une aggravation de ses symptômes de fibromyalgie et de fatigue chronique. J'estime cependant qu'il pourrait lui être possible d'exercer un emploi rémunéré si la patiente disposait d'un poste de travail ergonomique et si elle bénéficiait de services d'ergothérapie, accompagnés d'évaluations et d'ajustements réguliers du poste de travail et des heures de travail. [Soulignement ajouté.]

B. *La décision du Tribunal d'appel*

[18] M^{me} Hunter a interjeté appel au Tribunal de la décision du Bureau d'examen de décisions, soulignant que la position assise prolongée est la principale exigence physique pour un agent de centre d'appels. Elle a renvoyé le Tribunal à l'évaluation des capacités fonctionnelles en physiothérapie du 20 juillet 2022, dans laquelle il était indiqué que la durée maximale pendant laquelle elle pouvait rester en position assise de façon continue était de 20 minutes, avec une tolérance rapportée de 10 minutes seulement avant de devoir changer de position. Elle a fait valoir que ces limitations l'empêchaient d'accomplir les tâches essentielles d'une agente de centre d'appels.

[19] M^{me} Hunter a indiqué au Tribunal que le rapport de février 2024 du D^r Richardson confirmait sa crainte que rester en position assise pendant une période prolongée puisse aggraver tant sa lésion indemnisable que ses conditions personnelles non indemnisables. Le rapport indiquait aussi qu'elle aurait besoin d'adaptations pour être en mesure de travailler de façon sécuritaire comme agente de centre d'appels et que, même avec ces adaptations, il [TRADUCTION] « pourrait » être possible qu'elle puisse exercer un emploi rémunéré. M^{me} Hunter a fait valoir que le besoin de mesures d'adaptation pour être capable d'accomplir l'emploi réputé convenable est contraire aux dispositions du par. 42.4(1) de la *Loi sur les accidents du travail* et de la politique 21-417 qui, à son avis, obligent la Commission à évaluer un travailleur [TRADUCTION] « tel qu'il est ».

[20] Dans les motifs de sa décision rejetant l'appel de M^{me} Hunter, la présidente du Tribunal a déclaré ce qui suit :

[TRADUCTION]
MOTIFS ET CONCLUSION

La politique 21-417, qui lie le Tribunal et qui n'a pas été contestée par la représentante de l'appelante, prescrit à la Commission de désigner un emploi convenable que l'appelante est capable d'accomplir afin d'établir sa capacité de gain estimative. Dans la présente affaire, l'emploi convenable a été déterminé au moyen de l'évaluation des

capacités fonctionnelles de l'appelante, ainsi que de l'avis d'une ergothérapeute. Il a été conclu que l'appelante était capable de répondre à des exigences physiques légères dans le cadre de son travail et que le poste d'agent de centre d'appels serait réputé un emploi convenable. Cette conclusion a été tirée compte tenu des capacités de l'appelante et de ses qualifications d'emploi (elle a terminé ses études secondaires).

La preuve indique qu'un emploi d'agent de centre d'appels comporte des exigences physiques de niveau sédentaire et nécessite une position corporelle assise. L'examen du dossier d'ergothérapie a établi que l'appelante était capable d'effectuer un travail comportant des exigences physiques de niveau léger, et il a été conclu dans l'évaluation initiale des capacités fonctionnelles en physiothérapie qu'elle pouvait rester assise pendant une période maximale de 20 minutes. S'agissant des qualifications d'emploi, il est noté que l'achèvement des études secondaires est habituellement exigé. L'appelante satisfait à ce critère. De plus, il a été noté, dans le rapport sur les gains estimatifs que la travailleuse est en mesure de tirer en fonction de l'analyse des compétences transférables, que l'emploi d'agent de centre d'appels est considéré comme [TRADUCTION] « moyen » dans la région où vit l'appelante, ce qui indique qu'il existe dans cette région une possibilité raisonnable de trouver un tel emploi.

[...]

Aucune preuve médicale ne réfute les avis du physiothérapeute ou de l'ergothérapeute. Même le D^r Richardson attribue sa difficulté à occuper ce poste à ses conditions personnelles et, comme il a été indiqué ci-dessus, ce facteur n'est pas pris en compte pour déterminer un emploi convenable.

Compte tenu de ce qui précède, le présent appel est rejeté. [...] [Soulignement ajouté; par. 19, 20, 22 et 23]

[21] Ayant été déboutée de cet appel, M^{me} Hunter s'est adressée à notre Cour dans le but de faire infirmer la décision du Tribunal.

II. Question en litige

[22] La question dont était saisi le Tribunal était de savoir s'il était approprié de désigner l'emploi d'agent de centre d'appels comme un emploi convenable pour M^{me} Hunter au titre de la politique 21-417 afin d'estimer sa capacité de gain estimative. Dans son avis d'appel du 9 décembre 2024, M^{me} Hunter, qui agit pour son propre compte, a présenté ses moyens d'appel dans les termes suivants :

[TRADUCTION]

J'estime qu'il y a suffisamment d'information sur mon état de santé pour prouver que je ne [TRADUCTION] « peux pas être » télévendeuse. J'ai quitté cet emploi il y a des années, mon état de santé n'a pas changé, il s'est aggravé en raison de la blessure que j'ai subie au travail.

[23] Le dossier montre que M^{me} Hunter avait travaillé comme télévendeuse avant d'être préposée aux services de soutien à la personne, mais qu'elle avait quitté ce poste en raison de sa fibromyalgie, qui l'empêche de rester assise pendant de longues périodes. En appel, elle a soutenu que le Tribunal a fait abstraction de cet élément de preuve, ainsi que de l'avis de son médecin de famille, lorsqu'il l'a jugée capable de travailler comme agente de centre d'appels.

[24] La Commission fait valoir que la décision du Tribunal est correcte et devrait être confirmée.

III. Analyse

B. *Norme de contrôle*

[25] Comme il a été établi dans des causes semblables, la norme de contrôle applicable dans les appels en matière d'indemnisation des accidentés du travail depuis la décision de la Cour suprême dans *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] 4 R.C.S. 653, a été clarifiée par notre Cour

dans l'arrêt *Longphee c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2020 NBCA 45, [2020] A.N.-B. n° 157 (QL). La décision de notre Cour dans l'arrêt *Longphee* s'appuie sur les fondements établis par le juge en chef Drapeau (tel était alors son titre) dans l'arrêt *VSL Canada Ltée c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et Duguay et autres*, 2011 NBCA 76, 376 R.N.-B. (2^e) 292 :

La norme de la décision correcte est la norme de contrôle qui s'applique aux pures questions de droit et de compétence tandis que la norme de la raisonnable est la norme de contrôle applicable aux questions mixtes de droit et de fait [...]

Cela dit et comme on le constate d'entrée de jeu à la lecture du par. 21(12), le législateur n'a pas expressément accordé un droit d'appel à l'encontre des erreurs de fait, même celles appartenant à la catégorie des erreurs manifestes et dominantes. À mon avis il n'était pas nécessaire que ce droit soit expressément conféré, étant donné, tout particulièrement, le par. 34(4) de la *Loi sur les accidents du travail* qui impose à la Commission l'obligation de « juger strictement au fond dans chaque cas » et le par. 21(9) de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* qui impose la même obligation au Tribunal d'appel.

Il est arrivé, en d'assez rares occasions, certes, que des appels soient accueillis à la suite d'erreurs factuelles commises par le Tribunal d'appel. Les décisions judiciaires rendues dans ces circonstances doivent être considérées comme donnant effet à l'opinion souvent implicite voulant que les erreurs en question soient le fruit d'une inobservation de la loi, plus précisément de l'obligation légale de juger les demandes strictement sur le fond. Comme l'a souligné le juge d'appel Larlee au nom d'une formation unanime dans l'arrêt *Kelley c. Nouveau-Brunswick (Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail)*, 2009 NBCA 30, 345 R.N.-B. (2^e) 35, « [u]n organisme d'origine législative est tenu d'agir dans les limites de sa compétence légitime » (par. 10).

En somme, dès lors qu'il est établi qu'une erreur de fait a contribué à l'acceptation ou au rejet d'un appel au Tribunal

d'appel, on ne saurait dire que l'issue a découlé d'un exercice de compétence conforme à la loi, c'est-à-dire que cette compétence aurait été exercée strictement sur le fond, d'où l'émergence d'une erreur susceptible d'appel sous le régime du par. 21(12) de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* (voir l'arrêt *Savoie c. Workers' Compensation Board (N.B.)* (1995), 163 R.N.-B. (2^e) 172, [1995] A.N.-B. n° 228 (C.A.) (QL), aux par. 5 et 11). La question de savoir si l'erreur de fait qui vicie la décision constitue une erreur de droit ou une erreur de compétence est une question qui a tout au plus un intérêt théorique : ce qui importe, c'est que l'erreur ouvre la voie à l'intervention de la Cour d'appel en vertu du par. 21(12).

Il va sans dire que les conclusions de fait qui n'ont pas contribué de façon importante à l'issue de l'instance tenue devant le Tribunal d'appel ne sauraient donner naissance à des questions de droit ou de compétence susceptibles d'appel. Pour qu'une erreur de fait constitue une erreur qui est susceptible de révision et qui justifie l'infirmité de la décision sous le régime du par. 21(12), elle doit être : (1) le résultat d'une erreur manifeste et dominante dans l'appréciation des renseignements versés au dossier [...]; (2) le reflet d'une omission de prendre en compte des renseignements importants ou des aveux importants; ou (3) le sous-produit d'une interprétation du dossier à laquelle aucune personne raisonnable ne souscrirait [...] [Soulignement dans l'original; par. 25 à 29]

B. *Emploi convenable*

(1) L'évaluation du dossier par le Tribunal d'appel

[26] Par souci de commodité, les dispositions pertinentes de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail* et de la politique 21-417 de la Commission, intitulée *Travail et emploi convenables* (diffusion 3), sont reproduites à l'annexe A des présents motifs. Je fais remarquer que, tout au long de l'instance, la Commission s'est fondée sur la politique 21-417, entrée en vigueur le 23 février 2022, malgré le fait que la lésion indemnisable a eu lieu le 2 juillet 2021.

[27] L’avocat de la Commission prétend que les par. 38.11(1) et (2) et l’al. 38.11(12)b) de la *Loi sur les accidents du travail*, ainsi que la définition de « perte de gains » prévue au par. 38.1(1), enjoignent à la Commission d’examiner la capacité de travail d’un travailleur ayant subi une lésion lorsqu’elle calcule le montant des prestations de remplacement du salaire, auquel est soustrait le montant de la capacité de gain estimative.

[28] Bien que la *Loi sur les accidents du travail* ne définisse pas le terme « emploi convenable », elle définit le terme « travail convenable » ainsi, au par. 42.4(1) :

42.4(1) In this section and in section 42.6, “suitable work” means appropriate work that a worker who suffered an injury by accident is capable of doing, considering the worker’s functional abilities and employment qualifications and that does not endanger the health, safety or well-being of the worker.

42.4(1) Dans le présent article et à l’article 42.6, « travail convenable » s’entend d’un travail approprié qu’est capable d’effectuer un travailleur qui a subi une lésion par suite d’un accident sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ou son bien-être, compte tenu de sa capacité fonctionnelle et de ses qualifications professionnelles.

[Emphasis added.]

[C’est moi qui souligne.]

[29] La notion d’« emploi convenable », compatible avec la définition de « travail convenable » prévue dans la loi, est définie ainsi dans la politique 21-417 :

Emploi convenable – Un emploi qui correspond aux capacités physiques et cognitives du travailleur ainsi qu’à ses qualifications d’emploi, et qui existe raisonnablement sur le marché du travail et peut refléter toute formation parrainée obtenue dans le cadre de la réadaptation du travailleur.
[Soulignement ajouté.]

[30] L’avocat de la Commission soutient que l’appel de M^{me} Hunter ne soulève aucune question de droit et que, dans le meilleur des cas, il soulève une question de fait fondée sur son opinion selon laquelle le Tribunal disposait d’une preuve suffisante pour conclure qu’elle était incapable d’exercer l’emploi convenable. La Commission prétend que les conclusions du Tribunal n’étaient pas le produit d’une erreur manifeste et

dominante et qu'il y a lieu de faire preuve d'une grande retenue à leur égard. Je ne souscris pas à sa prétention.

[31] La question dont était saisi le Tribunal était de savoir si le poste d'agent de centre d'appels avait été désigné, à bon droit, comme un emploi convenable pour M^{me} Hunter au titre de la politique 21-417, aux fins du calcul de la capacité de gain estimative. Sur le fondement d'un rapport d'évaluation de la capacité fonctionnelle en physiothérapie daté du 20 juillet 2022 et d'un rapport d'appariement des emplois daté du 15 août 2023 et rédigé par une ergothérapeute, le Tribunal a conclu que cet emploi était convenable et qu'il répondait à toutes les exigences prévues par la politique.

[32] Je fais remarquer que le rapport de l'ergothérapeute du 12 juillet 2022 est intitulé [TRADUCTION] « Examen du dossier d'ergothérapie concernant la fourniture d'un déambulateur pour la lésion indemnizable de la cliente ». Je soulève ce point dans l'unique but de souligner que le rapport visait à déterminer s'il y avait lieu de lui fournir un déambulateur, plutôt que de déterminer la nature de l'emploi qu'elle était [TRADUCTION] « réputée » capable d'exercer. Dans ce rapport, l'ergothérapeute présente l'opinion suivante :

[TRADUCTION]

Commentaires de l'ergothérapeute fondés sur l'examen du dossier :

- La politique 25-007 prévoit que, en vertu du par. 41(1) « de la *Loi sur les accidents du travail* [...] Travail sécuritaire NB peut fournir au travailleur l'aide médicale qu'il juge nécessaire du fait de la lésion que le travailleur a subie par suite d'un accident ».

- M^{me} Hunter souffre d'un certain nombre de problèmes de santé sans rapport avec la lésion susmentionnée. Pour sa santé générale, il est important que M^{me} Hunter optimise ses capacités, qu'elle travaille dans les limites de ses capacités fonctionnelles sécuritaires et qu'elle évite de devenir trop sédentaire.

- M^{me} Hunter satisfait aux exigences physiques de niveau léger selon l'examen médical et les renseignements du

physiothérapeute. Cela signifie qu'elle peut travailler debout pendant les deux tiers d'une journée de travail de huit heures (fréquemment). Bien qu'elle ne réponde pas aux exigences de l'emploi qu'elle occupait avant l'accident du fait qu'il exige d'être constamment debout, elle est loin d'avoir besoin d'un dispositif d'aide à la mobilité.

[...]

Avis et recommandations de l'ergothérapeute : Comme M^{me} Hunter peut marcher, et qu'elle devrait le faire pour maintenir sa force et sa santé générales, elle ne répond pas au critère de la nécessité prévu par la politique 25-007 et le paragraphe 41(1). Il est important que M^{me} Hunter ne privilégie pas les tâches sédentaires aux tâches légères. Elle devrait marcher tout au long de la journée, en prenant des pauses au besoin. Lorsqu'elle magasine dans les grands centres commerciaux, elle peut, si elle le souhaite, emprunter des dispositifs d'aide à la mobilité, ce qu'elle fait. [Soulignement ajouté.]

[33] Au paragraphe 20 de ses motifs, la présidente du Tribunal reconnaît que le poste d'agent de centre d'appels [TRADUCTION] « comporte des exigences physiques de niveau sédentaire et nécessite une position corporelle assise ». Dans ses motifs, elle affirme, en s'appuyant sur la conclusion de l'ergothérapeute, que M^{me} Hunter pourrait répondre à des exigences physiques de niveau léger dans le cadre de son travail, mais ne tient pas compte de ce que l'ergothérapeute a déclaré dans ses [TRADUCTION] « avis et recommandations » relativement à l'importance pour M^{me} Hunter d'éviter des tâches sédentaires.

[34] Je souligne en outre que la conclusion de l'ergothérapeute selon laquelle le fait que M^{me} Hunter répond aux [TRADUCTION] « exigences physiques de niveau léger » signifiait qu'elle pouvait travailler debout pendant [TRADUCTION] « jusqu'aux deux tiers d'une journée de travail de huit heures (fréquemment) » semble être contredite par le rapport d'évaluation des capacités fonctionnelles en physiothérapie daté du 20 juillet 2022, où le physiothérapeute a indiqué ce qui suit :

[TRADUCTION]

[...] Tout au long de l'évaluation, j'ai observé que la cliente se tenait debout pendant environ 15 minutes avant de s'appuyer sur une surface adjacente ou de s'asseoir. [...]

[35] Le Tribunal a également renvoyé à ce rapport au par. 20 des motifs de sa décision :

[TRADUCTION]

[...] et il a été conclu dans l'évaluation initiale des capacités fonctionnelles en physiothérapie qu'elle pouvait rester assise pendant une période maximale de 20 minutes. [...]

Dans le rapport d'évaluation des capacités fonctionnelles, il n'y a aucune conclusion selon laquelle M^{me} Hunter peut rester assise pendant une période maximale de 20 minutes. Le physiothérapeute a plutôt noté que son emploi précédent de préposée aux services de soutien à la personne exigeait qu'elle reste assise à l'occasion, la plus longue période étant de 20 minutes. En ce qui concerne son état actuel, M^{me} Hunter a signalé qu'elle pouvait tolérer de rester assise pendant à peu près dix minutes avant de devoir changer de position, et qu'elle ressentait une douleur accrue lorsque sa jambe pendait pendant qu'elle était assise.

[36] Comme je l'ai indiqué précédemment, le Tribunal s'est également fondé sur un rapport d'appariement des emplois daté du 15 août 2023, lequel a été rédigé par une ergothérapeute qui s'est fondée sur un examen du rapport d'évaluation des capacités fonctionnelles en physiothérapie daté du 20 juillet 2022 mentionné ci-dessus.

[37] En résumé, la conclusion du Tribunal selon laquelle un poste d'agent de centre d'appels est un emploi convenable pour M^{me} Hunter est erronée pour deux raisons : (1) elle est fondée sur la déclaration figurant dans le rapport du 12 juillet 2022 selon laquelle M^{me} Hunter est capable de répondre aux exigences physiques de niveau léger dans le cadre de son travail, mais elle fait abstraction de la recommandation de l'ergothérapeute qu'elle évite le travail sédentaire; et (2) elle présente faussement et omet des éléments de preuve clés figurant dans le rapport d'évaluation des capacités fonctionnelles en

physiothérapie daté du 20 juillet 2022, y compris sa tolérance limitée en position assise, et l'incohérence interne quant à sa capacité d'être debout pendant des périodes allant jusqu'aux deux tiers d'une journée de huit heures, une exigence essentielle pour un travail ayant des exigences physiques de niveau léger.

[38] Même si je garde à l'esprit qu'il y a généralement lieu de faire preuve de retenue significative à l'égard des conclusions de fait du Tribunal, cette retenue n'est pas absolue. À mon avis, le Tribunal a mal interprété des éléments de preuve médicale clés, ce qui a mené à des conclusions non étayées qui justifient l'intervention de notre Cour. Ces conclusions étaient au cœur du rejet de l'appel de M^{me} Hunter et, à mon avis, découlent d'une erreur manifeste et dominante et d'un défaut d'examiner des renseignements importants. Par conséquent, on ne saurait dire que l'issue a découlé d'un exercice de compétence conforme à la loi effectué conformément au par. 21(9) de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*, et l'intervention de la Cour d'appel est donc justifiée.

(2) L'application de la politique 21-417 par le Tribunal

[39] Bien que les erreurs soulignées ci-dessus suffisent pour justifier l'intervention de la Cour d'appel, il y a lieu de souligner que la présidente, au par. 22 de ses motifs, a écrit ce qui suit :

[TRADUCTION]

Aucune preuve médicale ne réfute les avis du physiothérapeute ou de l'ergothérapeute. Même le D^r Richardson attribue sa difficulté à occuper ce poste à ses conditions personnelles et, comme il a été indiqué ci-dessus, ce facteur n'est pas pris en compte pour déterminer un emploi convenable. [Soulignement ajouté.]

[40] L'article 38.1, les par. 38.11(1) et (2) et l'al. 38.11(12)b) de la *Loi sur les accidents du travail* prescrivent à la Commission d'examiner la capacité d'un travailleur ayant subi une lésion lorsqu'elle calcule les prestations de remplacement du salaire,

auxquelles il faut soustraire la capacité de gain estimative. Déterminer ces gains implique l'application de la définition de « travail convenable » prévue au par. 42.4(1) de la *Loi sur les accidents du travail* et de celle d'« emploi convenable » prévue dans la politique 21-417, qui ne traitent ni l'une ni l'autre des conditions personnelles ou de leur pertinence. On ne sait pas clairement ce que le Tribunal entendait par [TRADUCTION] « comme il a été indiqué ci-dessus » pour justifier l'exclusion des conditions personnelles de M^{me} Hunter dans la détermination d'un emploi convenable.

[41] La politique 21-417 régit la manière dont la Commission établit la capacité d'un travailleur de toucher des prestations dans un emploi convenable, indépendamment de toute offre d'emploi réelle. Elle prévoit ce qui suit :

Lorsqu'on examine un emploi convenable afin de déterminer les gains estimatifs qu'un travailleur est en mesure de tirer, la capacité de travailler et de tirer des gains d'un emploi convenable est le facteur pertinent plutôt que la possibilité d'obtenir un emploi précis ou l'obtention d'un emploi réel. [Soulignement ajouté; page 2]

En outre, comme indiqué précédemment, la politique définit les termes « travail convenable » et « emploi convenable » ainsi :

Travail convenable – Un travail approprié qu'est capable d'effectuer un travailleur qui a subi une lésion par suite d'un accident sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ou son bien-être, compte tenu de sa capacité fonctionnelle et de ses qualifications d'emploi. [Soulignement ajouté, page 1]

Emploi convenable – Un emploi qui correspond aux capacités physiques et cognitives du travailleur ainsi qu'à ses qualifications d'emploi, et qui existe raisonnablement sur le marché du travail et peut refléter toute formation parrainée obtenue dans le cadre de la réadaptation du travailleur. [Soulignement ajouté; page 1]

[42] Ces définitions mettent l'accent sur la « capacité » d'effectuer le travail. Toutefois, le terme « capacité » reste indéfini. À partir des seules définitions et du seul corps de la politique, une interprétation raisonnable permettrait de soutenir que la capacité

désigne l'ensemble des capacités fonctionnelles du travailleur, établies sur le fondement de la preuve médicale au dossier. La seule partie de la politique qui pourrait correspondre au raisonnement de la présidente du Tribunal est la partie « Interprétation ».

[43] Sous la rubrique « Interprétation » de la politique, la seule disposition applicable à la situation de M^{me} Hunter se trouve sous le sous-titre « Emploi convenable en vue des services de réintégration du marché du travail et de la détermination des gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer », dont les passages pertinents sont libellés ainsi :

[...]

10. Conformément à la Politique 21-214 – Détermination de l'admissibilité continue à des prestations pour perte de gains, les prestations peuvent être suspendues ou cesser dans les cas suivants :

[...]

- une condition personnelle non liée à la blessure ou une circonstance non liée à la blessure devient la cause dominante de l'incapacité de travail du travailleur.
[Soulignement ajouté, page 3]

[44] Dans ses motifs, la présidente du Tribunal s'est contentée de réciter toutes les dispositions figurant sous le sous-titre pertinent sans mentionner expressément le par. 10 ni expliquer comment elle se fondait sur celui-ci. Il n'y a aucune discussion ou analyse quant à la question de savoir si les « conditions personnelles » de M^{me} Hunter étaient la cause dominante de son incapacité de travail. De plus, la présidente du Tribunal n'a cité aucune disposition particulière de la politique 21-214 (qui est expressément mentionnée au par. 10 de la politique 21-417) ni expliqué comment ces dispositions justifient la décision de suspendre les prestations de M^{me} Hunter ou d'y mettre fin.

[45] À mon avis, les motifs de la présidente du Tribunal ne précisent pas les parties de la politique 21-417 sur lesquelles elle s'est fondée ni n'expliquent comment elles

s'appliquent à la situation de M^{me} Hunter. Cette absence d'analyse mène à une décision qu'on ne saurait considérer comme conforme aux exigences du par. 21(9) de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail* et justifie également l'intervention de la Cour d'appel.

[46] L'avocat de la Commission soutient que l'intention générale de la *Loi sur les accidents du travail* est d'indemniser les personnes ayant subi une lésion au travail et que l'inclusion de problèmes de santé non indemnissables dans la détermination d'un emploi convenable au sens de la politique 21-417 aurait pour conséquence que les employeurs financeraient des prestations pour des problèmes non liés au travail. Alors qu'il admet que le rapport du D^r Richardson du 15 février 2024 a effectivement semé le doute sur la capacité de M^{me} Hunter d'exercer un autre emploi, il souligne que cela est attribuable à sa condition préexistante, à savoir la fibromyalgie.

[47] L'avocat de la Commission a reconnu que, selon sa position, une personne incapable d'utiliser ses jambes qui subit une lésion au haut du corps et qui ne peut pas reprendre son emploi antérieur pourrait tout de même être considérée comme apte à exercer un « emploi convenable » nécessitant l'utilisation de ses jambes. Il a admis que, dans de tels cas, il pourrait s'avérer nécessaire de tenir compte de la [TRADUCTION] « situation globale » de la personne. Bien que l'exemple présenté à l'avocat soit extrême, M^{me} Hunter se trouve dans une situation similaire, étant réputée capable de travailler comme agente de centre d'appels, un emploi sédentaire qui exige de rester en position assise pendant de longues périodes, malgré des éléments de preuve médicale indiquant qu'elle en est incapable.

[48] La Commission invoque la décision rendue par notre Cour dans *D.W. c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et Via Rail Canada Inc.*, 2005 NBCA 70, 288 R.N.-B. (2^e) 26, à l'appui de sa position selon laquelle, s'il faut donner à la *Loi sur les accidents du travail* une interprétation réparatrice, il ne faut pas en étendre la portée de sorte qu'elle accorderait une indemnisation pour des conditions sans rapport avec le lieu de travail :

[...] Habituellement, dans une instance en matière d'indemnisation, la question de la causalité doit être examinée parce que la définition qui est donnée du mot « accident » dans la *Loi* impose une obligation selon laquelle l'accident doit être survenu « par le fait et à l'occasion de l'emploi ». Cette exigence reflète l'objectif premier de la *Loi*, lequel consiste à permettre aux accidentés du travail d'avoir accès à des prestations d'assurance sans égard à la responsabilité. La *Loi* n'avait pas pour objet de créer un régime général d'indemnisation englobant les lésions non professionnelles. Pour la réalisation de cet objet, la *Loi* exige que la lésion ou le préjudice soient causés par un événement ou une condition ayant un rapport avec le lieu de travail. [...] [par. 13]

[49] La présente affaire ne remet pas en cause le principe bien établi selon lequel le droit de recevoir une indemnisation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* exige une lésion causée par un événement ou une condition ayant un rapport avec le lieu de travail. M^{me} Hunter ne peut pas reprendre son emploi en raison d'une lésion subie au travail et a droit à des prestations. La question dont le Tribunal était saisi était de savoir si ces prestations devaient être réduites en fonction du revenu qu'elle était [TRADUCTION] « réputée » capable de gagner dans un « emploi convenable », même si des conditions sans rapport avec son travail l'empêchent, ou pourraient l'empêcher, d'exercer cet emploi.

IV. Conclusion et dispositif

[50] Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, je suis d'avis d'accueillir l'appel et d'annuler la décision du Tribunal du 24 octobre 2024. Je suis d'avis de rétablir la décision du Bureau d'examen de décisions datée du 1^{er} août 2023 et de renvoyer l'affaire à la Commission afin qu'elle l'examine de nouveau conformément aux présents motifs. Je suis d'avis également de rétablir, à compter du 1^{er} août 2023, les prestations que recevait M^{me} Hunter pour sa lésion indemnisable, dans leur intégralité, sans déduction au titre de la capacité de gain estimative.

[51] Étant donné que M^{me} Hunter agissait pour son propre compte, aucuns dépens ne sont adjugés, la Commission étant toutefois condamnée à payer les débours admissibles de M^{me} Hunter.

APPENDIX A / ANNEXE A

Loi sur les accidents du travail, L.R.N.-B. 1973, ch. W-13 :

38(1) Where a worker is injured before the coming into force of section 38.2 the compensation payable under this Part is as follows:

(a) in the case of temporary partial disability continuing for one day after the accident and diminishing the earning capacity of the worker by more than ten per cent, a payment or payments at a rate equal to seventy-five per cent of such diminution of earning capacity calculated on a basis not exceeding the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year;

(b) in the case of temporary total disability continuing for one day after the accident, a payment or payments equal to seventy-five per cent of the average earnings of the worker, but not more than seventy-five per cent of the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year, and not less than ninety dollars per week, except where the average earnings of the worker is less than ninety dollars per week, in which case the payments shall equal the amount of such earnings, said payments to be continued for the duration of the disability;

(c) in the case of permanent total disability payments during the life of the worker or the duration of the disability equal to the average earnings of the worker but in no case to exceed seventy-five per cent of the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year;

38(1) Les indemnités payables en application de la présente Partie à un travailleur blessé avant l'entrée en vigueur de l'article 38.2 sont comme suit :

a) en cas d'incapacité partielle temporaire se prolongeant pendant une journée après l'accident et diminuant la capacité de gain du travailleur de plus de dix pour cent, un ou plusieurs paiements à un taux égal à soixante-quinze pour cent de cette diminution de la capacité de gain calculée sur une base n'excédant pas le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an,

b) en cas d'incapacité totale temporaire se prolongeant pendant une journée après l'accident, un ou plusieurs paiements équivalant à soixante-quinze pour cent du salaire moyen du travailleur, mais n'excédant pas soixante-quinze pour cent du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an, et non inférieurs à quatre-vingt-dix dollars par semaine sauf lorsque le salaire moyen du travailleur est inférieur à quatre-vingt-dix dollars par semaine; dans ce cas, les paiements doivent être équivalents au montant de ce salaire et se poursuivre pendant la durée de cette incapacité,

c) en cas d'incapacité totale permanente, des paiements, pendant la vie du travailleur ou la durée de cette incapacité, équivalant au salaire moyen du travailleur mais sans excéder en aucun cas soixante-quinze pour cent du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an,

(d) in the case of permanent partial disability, payments during the life of the worker or the duration of the disability on a scale to be established by the Commission and proportioned upon the diminution of earning capacity and the degree of disfigurement but in no case to exceed seventy-five per cent of the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings per year;

[...]

(f) where deemed just, the impairment of earning capacity may be estimated from the nature of the injury, having always in view the worker's fitness to continue the employment in which he was injured, or to adapt himself to some other suitable occupation,

[...]

38.11(1) Where a worker is injured or suffers a recurrence of an injury on or after January 1, 1998, but before July 1, 2024, the compensation payable under this Part shall be awarded as set out in this section.

38.11(2) Where injury or recurrence of an injury to a worker referred to in subsection (1) results in a loss of earnings beyond the day of the injury, the Commission shall estimate the loss of earnings therefrom and shall pay compensation to the worker in an amount equal to eighty-five per cent of the estimated loss of earnings.

38.11(12) Compensation being paid for loss of earnings shall be reviewed each year as of the anniversary date of the injury or recurrence of the injury and shall be adjusted on the basis of

d) en cas d'incapacité partielle permanente, des paiements, pendant la vie du travailleur ou la durée de cette incapacité, fixés selon un barème à établir par la Commission et proportionnels à la diminution de la capacité de gain et au degré de préjudice esthétique mais sans excéder en aucun cas soixante-quinze pour cent du salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick par an,

[...]

f) lorsque cela paraît équitable, la diminution de la capacité de gain peut être évaluée d'après la nature de la lésion, en tenant compte toujours de l'aptitude du travailleur à conserver l'emploi dans lequel il a subi la lésion, ou à s'adapter à quelque autre occupation appropriée,

[...]

38.11(1) Lorsqu'un travailleur subit une lésion ou qu'une lésion réapparaît le 1^{er} janvier 1998 ou après cette date, mais avant le 1^{er} juillet 2024, l'indemnité payable en application de la présente partie lui est accordée selon les dispositions du présent article.

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

38.11(12) L'indemnité versée en raison d'une perte de gains est révisée chaque année, à la date anniversaire de la lésion ou réapparition de la lésion et rajustée en fonction

[...]

[...]

(b) the earnings it is estimated the worker is then capable of earning at a suitable occupation less any income tax and premiums under the *Employment Insurance Act* and contributions under the *Canada Pension Plan* that would be payable by the worker based on those earnings.

b) les gains qu’il devrait alors être en mesure de tirer d’un emploi convenable moins l’impôt sur le revenu et les cotisations qu’il devrait payer en vertu de la *Loi sur l’assurance-emploi* et du *Régime de pensions du Canada* du fait de ces gains.

[...]

[...]

42.4(1)In this section and in section 42.6, “suitable work” means appropriate work that a worker who suffered an injury by accident is capable of doing, considering the worker’s functional abilities and employment qualifications and that does not endanger the health, safety or well-being of the worker.

42.4(1)Dans le présent article et à l’article 42.6, « travail convenable » s’entend d’un travail approprié qu’est capable d’effectuer un travailleur qui a subi une lésion par suite d’un accident sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ou son bien-être, compte tenu de sa capacité fonctionnelle et de ses qualifications professionnelles.

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, L.N.-B. 1994, ch. W-14 :

21(9)In an appeal, the Appeals Tribunal shall

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

(a) make its decision on a case-by-case basis based on the real merits and justice of the particular case,

a) rend sa décision au cas par cas en toute justice et sur le bien-fondé de l’espèce;

(b) apply a policy approved by the Commission that is applicable in the case, and

b) est lié par les politiques qu’a approuvées la Commission et qui sont applicables en l’espèce;

(c) not be bound to follow precedent.

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

Travail sécuritaire NB – Politique 21-417 – Travail et emploi convenables :

Policy

Politique

WorkSafeNB recognizes early and safe return to work as being therapeutic. To that end, WorkSafeNB supports early and safe return to work, including assisting the worker and employer in identifying suitable work following a workplace injury.

Travail sécuritaire NB reconnaît qu'un retour au travail rapide et en toute sécurité est une mesure thérapeutique. À cette fin, il favorise un retour au travail rapide et en toute sécurité, et aide le travailleur et l'employeur à déterminer un travail convenable à la suite d'une blessure subie au travail.

WorkSafeNB may need to determine suitable work in relation to:

Travail sécuritaire NB peut devoir déterminer un travail convenable selon ce qui suit :

- An employer's duty to re-employ an injured worker by offering accommodated, suitable work when the worker is unable to perform the essential duties of their pre-accident employment; and
 - An injured worker's obligation to cooperate with early and safe return to work when the accident employer offers suitable work.
- L'obligation de l'employeur de réembaucher un travailleur convenable adapté lorsque le travailleur est incapable d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il avait avant son accident; et
 - L'obligation du travailleur blessé de collaborer en vue d'un retour au travail rapide et en toute sécur[r]ité lorsque l'employeur au moment de l'accident lui offre un travail convenable.

In instances where the worker is not re-employed by the accident employer, and the worker has a permanent work restriction, WorkSafeNB will then identify a suitable occupation that worker has the capability to perform.

Dans les cas où l'employeur au moment de l'accident ne réembauche pas le travailleur et où le travailleur a une restriction de travail permanente, Travail sécuritaire NB déterminera alors un emploi convenable selon la capacité du travailleur.

WorkSafeNB may need to determine suitable occupation in relation to:

Travail sécuritaire NB peut devoir déterminer un emploi convenable selon ce qui suit :

- Identifying appropriate workforce re-entry services (see Policy 21-400 Rehabilitation); and
 - Determining estimated capable earnings when calculating loss of earnings benefits payable.
- la détermination de services de réintégration du marché du travail appropriés (voir la Politique 21-400 – Réadaptation); et
 - la détermination des gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer lors du calcul des prestations pour perte de gains payables.

When considering a suitable occupation for the purposes of determining a worker's estimated capable earnings, the worker's capacity to work and earn in a suitable occupation is the relevant factor rather than a specific job opportunity or the securing of an actual job.

Lorsqu'on examine un emploi convenable afin de déterminer les gains estimatifs qu'un travailleur est en mesure de tirer, la capacité de travailler et de tirer des gains d'un emploi convenable est le facteur pertinent plutôt que la possibilité d'obtenir un emploi précis ou l'obtention d'un emploi réel.

Interpretation

Interprétation

Suitable Work with Accident Employer

Travail convenable chez l'employeur au moment de l'accident

2. WorkSafeNB determines suitable work, in consultation with the worker, as work that is within the worker's capability based on their:

2. Travail sécuritaire NB détermine, en consultation avec le travailleur, qu'un travail convenable est un travail qui correspond à la capacité du travailleur, déterminée en fonction des :

- Abilities or limitations in relation to the compensable injury, as determined by WorkSafeNB; and
- Employment qualifications as accepted by WorkSafeNB.

- capacités ou limitations du travailleur relativement à la lésion indemnisable, telles qu'elles sont déterminées par Travail sécuritaire NB; et
- qualifications d'emploi du travailleur telles qu'elles sont acceptées par Travail sécuritaire NB.

3. WorkSafeNB typically determines if the worker is medically able to perform suitable work based on a description of the work being offered, including the physical requirements, and medical information related to the worker's physical restrictions.

3. Travail sécuritaire NB détermine habituellement si le travailleur est capable d'accomplir un travail convenable sur le plan médical en se fondant sur une description du travail offert, y compris les exigences physiques, et sur les renseignements médicaux relatifs aux restrictions physiques du travailleur.

See Policy 21-113 Decision-making.

Voir la Politique 21-113 – Prise de décision.

Suitable Occupation for Workforce Re-entry Services and Determining Estimated Capable Earnings

4. WorkSafeNB determines a suitable occupation to be an occupational category at the unit group level which has been identified as being appropriate for the worker's capability.
5. WorkSafeNB determines suitable occupation exists in the labour market if it is within:
 - o The injured worker's local or surrounding area;
 - o The province of New Brunswick; or
 - o An adjacent province when WorkSafeNB determines it is practical.
6. WorkSafeNB determines a suitable occupation when developing a workforce re-entry plan.
7. WorkSafeNB develops a workforce re-entry plan and bases the employment goals on a suitable occupation the injured worker:
 - o Has the transferable skills to perform; or
 - o May reasonably develop the skills to perform.
10. If there is a workforce re-entry plan, WorkSafeNB will use the suitable occupation identified in the plan to establish estimated capable earnings, whether the plan is completed or comes

Emploi convenable en vue des services de réintégration du marché du travail et de la détermination des gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer

5. Travail sécuritaire NB considère qu'un emploi convenable est une catégorie professionnelle dans le groupe de base qui a été jugé approprié selon la capacité du travailleur.
6. Travail sécuritaire NB détermine qu'un emploi convenable existe sur le marché du travail s'il se trouve dans :
 - o la région locale ou environnante du travailleur blessé;
 - o la province du Nouveau-Brunswick; ou
 - o une province voisine lorsque Travail sécuritaire NB détermine que cela est pratique.
7. Travail sécuritaire NB détermine un emploi convenable lorsqu'il élabore un plan de réintégration du marché du travail.
8. Travail sécuritaire NB élabore un plan de réintégration du marché du travail et établit les buts d'emploi en fonction d'un emploi convenable pour lequel le travailleur blessé :
 - o possède les compétences transférables nécessaires; ou
 - o peut raisonnablement acquérir les compétences nécessaires.
10. S'il existe un plan de réintégration du marché du travail, Travail sécuritaire NB utilisera l'emploi convenable déterminé dans le plan pour établir les gains estimatifs que le travailleur est en

to an end. If the information used in planning the workforce re-entry activities has changed, the suitable occupation and associated estimated capable earnings will be based on the worker's earning capacity at the conclusion of the plan (whether completed or not) rather than the earning capacity originally anticipated by the plan.

mesure de tirer, que le plan ait été terminé ou qu'il ait pris fin. Si les renseignements utilisés pour planifier les activités de réintégration du marché du travail ont changé, l'emploi convenable et les gains estimatifs connexes que le travailleur est en mesure de tirer seront fondés sur la capacité de gain du travailleur à la fin du plan (qu'il ait été terminé ou non) plutôt que sur la capacité de gain qui avait initialement été prévue dans le plan.

- | | |
|---|--|
| <p>11. In cases where a workforce re-entry plan has not been developed, or it is not appropriate to develop one, WorkSafeNB uses the same guidelines contained in this section to determine a suitable occupation to establish estimated capable earnings.</p> | <p>11. Lorsqu'un plan de réintégration du marché du travail n'a pas été élaboré ou lorsqu'un tel plan n'est pas approprié, Travail sécuritaire NB utilise les mêmes lignes directrices que celles contenues dans la présente section pour déterminer un emploi convenable afin d'établir les gains estimatifs que le travailleur est en mesure de tirer.</p> |
| <p>12. WorkSafeNB will establish estimated capable earnings in instances where:</p> <ul style="list-style-type: none">○ The worker does not secure employment; or○ The worker has engaged in employment that fails to maximize earning capacity. | <p>12. Travail sécuritaire NB établira les gains estimatifs qu'un travailleur est en mesure de tirer dans les cas où :</p> <ul style="list-style-type: none">○ le travailleur ne trouve pas d'emploi; ou○ le travailleur occupe un emploi qui ne lui permet pas de maximiser sa capacité de gain. |
| <p>11. Benefits may be suspended or cease in accordance with Policy 21-214 Determining Continued Eligibility for Loss of Earnings Benefits in instances where:</p> <ul style="list-style-type: none">○ An injured worker does not participate in a rehabilitation plan (such as Workforce re-entry) which WorkSafeNB considers necessary; | <p>11. Conformément à la Politique 21-214 – Détermination de l'admissibilité continue à des prestations pour perte de gains, les prestations peuvent être suspendues ou cesser dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">○ le travailleur blessé ne participe pas au plan de réadaptation (comme celui de réintégration du marché du |

travail) que Travail sécuritaire NB juge nécessaire;

- An injured worker does not cooperate in their own early and safe return to work by not accepting suitable work; or
- le travailleur blessé ne collabore pas dans le cadre de son propre retour au travail rapide et en toute sécurité en n'acceptant pas un travail convenable; ou
- A personal condition not related to the injury or a circumstance not related to the injury becomes of the worker's inability to work.
- une condition personnelle non liée à la blessure ou une circonstance non liée à la blessure devient la cause dominante de l'incapacité de travail du travailleur.