

New Brunswick
Labour Law Postings

Workers' Compensation

L'INDEMNISATION DES
TRAVAILLEURS AU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Qu'est-ce que l'indemnisation des travailleurs

Il s'agit d'un régime d'indemnisation sans égard à la responsabilité selon lequel on fournit de l'aide financière et médicale ainsi que des services de réadaptation aux travailleurs qui sont blessés au travail ou atteints d'une maladie professionnelle.

L'indemnisation des travailleurs est conçue pour aider les travailleurs à se remettre de leur blessure subie au travail ou de leur maladie professionnelle, et à reprendre le travail.

Au Nouveau-Brunswick, Travail sécuritaire NB administre le régime en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

Qui est protégé?

Conformément à la *Loi* tout travailleur au service d'une entreprise qui compte trois employés ou plus est protégé. Une exception est l'industrie de la pêche, au sein de laquelle la protection n'est obligatoire que pour les entreprises ayant 25 travailleurs ou plus à leur service en même temps.

La *Loi* ne protège pas les membres de la famille de l'employeur qui résident avec lui et qui sont âgés de moins de 16 ans; les domestiques; les membres des Forces armées; les athlètes professionnels; et les membres de la Gendarmerie royale du Canada.

Comment le régime est-il financé?

Les employeurs financent exclusivement le régime d'indemnisation des travailleurs. Les travailleurs ne contribuent pas au régime et les employeurs ne peuvent pas récupérer la cotisation payée de leurs employés.

Les employeurs néo-brunswickois financent entièrement le régime à l'aide d'une cotisation établie annuellement. Les taux de cotisation sont calculés de façon à assurer qu'on peut payer tous les coûts des blessures prévues au cours de l'année en question. Ils sont établis selon l'expérience globale des coûts du groupe d'industries de l'employeur ainsi que son dossier des accidents.

Travail sécuritaire NB s'efforce de garantir les meilleures prestations possibles aux travailleurs blessés ou aux personnes à leur charge tout en maintenant des taux de cotisation abordables pour les employeurs. Cet équilibre entre les taux de cotisation et les prestations assure que le régime d'indemnisation sera durable pour les années à venir.

Quel genre de protection le régime offre-t-il?

Le régime protège le salaire d'un travailleur jusqu'à un maximum de 85 % de ses gains nets, sans toutefois dépasser l'indemnisation maximale permise pour l'année de la blessure. (Par exemple, en 2010, le salaire cotisable maximum s'élève à 55 400 \$.) L'indemnisation peut prendre diverses formes, et ce, selon l'admissibilité de chaque cas. Des exemples sont le remboursement d'aide médicale; des appareils de réadaptation; des prestations d'invalidité à long terme; et une allocation de décès.

L'indemnisation ne s'étend qu'aux services médicaux et de réadaptation nécessaires par suite d'une blessure subie au travail ou d'une maladie professionnelle, et ne remplace pas une assurance individuelle ou d'un autre employeur.

Comment le niveau de prestations est-il établi?

Le niveau de prestations est établi en vertu d'une loi provinciale, soit la *Loi sur les accidents du travail*, ou des politiques de Travail sécuritaire NB. La Loi délègue au conseil d'administration de Travail sécuritaire NB la responsabilité d'élaborer des politiques qui s'appliquent aux prestations. Le conseil est formé d'un président, d'un vice-président, de quatre membres représentant les travailleurs, de quatre membres représentant les employeurs et de deux membres sans droit de vote, c'est-à-dire le président et chef de la direction de Travail sécuritaire NB, et le président du Tribunal d'appel.

En vertu de la *Loi*, les prestations pour perte de gains sont fixées à 85 % des gains nets du travailleur et ne doivent pas dépasser le maximum permis pour l'année de la blessure. Les gains nets sont calculés en déduisant l'impôt sur le revenu, les cotisations versées au Régime de pensions du Canada et les cotisations de l'assurance-emploi des gains bruts établis que le travailleur tirait avant son accident. Le salaire cotisable maximum correspond à 1,5 fois le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick. Travail sécuritaire NB fixe le montant chaque année en fonction des augmentations de l'indice des prix à la consommation du Canada et des rapports mensuels publiés par Statistique Canada à ce sujet.

Les prestations d'indemnisation ne sont pas imposables, mais elles doivent être déclarées à l'Agence du revenu du Canada puisqu'elles pourraient avoir un effet sur les crédits d'impôt.

Le présent dépliant donne des renseignements généraux en ce qui a trait à l'indemnisation des travailleurs. Pour obtenir de l'information plus détaillée, veuillez communiquer avec nous au 1 800 222-9775 ou consulter la publication intitulée *L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS : Un guide à l'intention des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Ce guide peut être téléchargé à partir de la rubrique « Publications » du site Web de Travail sécuritaire NB à l'adresse www.travailsecuritairenb.ca*. Des exemplaires sont également disponibles sur demande auprès du Service des communications.

Vous pouvez aussi obtenir d'autres renseignements sous l'onglet de notre site Web intitulé « Travailleurs », en cliquant sur « Comment Travail sécuritaire NB vous protège-t-il? » et sur « Prestations d'indemnisation ».

Minimum Wage

NEW BRUNSWICK REGULATION 2024-17
under the
EMPLOYMENT STANDARDS ACT (O.C. 2022-64)

Filed February 11, 2026

Under section 9 of the *Employment Standards Act*, the Lieutenant-Governor in Council makes the following Regulation:

Citation

1 This Regulation may be cited as the *Minimum Wage Regulation – Employment Standards Act*.

Definitions

2 The following definitions apply in this Regulation.

“Act” means the *Employment Standards Act*. (*Loi*)

“Consumer Price Index” means the Consumer Price Index for New Brunswick (All-items) published by Statistics Canada under the Statistics Act (Canada). (*Indice des prix à la consommation*)

“minimum wage” means the amount fixed or determined under section 6. (*salaire minimum*)

Application

3 Unless otherwise provided in the Act or any regulation made under the Act, this Regulation applies to every employee and employer in New Brunswick.

Higher wage may be paid

4 The minimum wage established by this Regulation is a minimum wage only, and an employer may pay a higher wage.

Maximum number of hours of work at minimum wage

5 The maximum number of hours of work for which the minimum wage shall be paid is 44 hours per week.

Minimum wage

6(1) The minimum wage is as follows:

(a) from April 1, 2026 to March 31, 2027, inclusive, \$15.90 per hour.

6(2) The minimum wage shall be adjusted on April 1, 2027, and on April 1 of each succeeding year by the percentage change in the Consumer Price Index between the calendar year immediately before the date of adjustment and the calendar year two years before the date of adjustment.

6(3) If the adjustment calculated under subsection (2) is not a multiple of five cents, it shall be rounded to the nearest multiple of five cents or, if it is equidistant between two consecutive multiples, to the higher multiple.

6(4) If an adjustment otherwise required by this section would result in a decrease in the minimum wage, no adjustment shall be made.

6(5) On and after January 1, 2027, within 30 days of the release of the Consumer Price Index for December, the Minister shall publish each year in *The Royal Gazette* notice of the minimum wage that is to apply on and after April 1 of the current year.

Minimum wage for piece workers

7 Wages paid to piece workers shall not be less than the minimum wage for the number of hours actually worked during a pay period.

Minimum wage per week

8 The minimum wage for employees whose hours of work per week are unverifiable and who are not strictly employed on a commission basis is as follows:

(a) from April 1, 2026 to March 31, 2027, inclusive, \$699.60 per week.

Minimum wage for excess time worked

9 The minimum wage payable for time worked in excess of the maximum number of hours of work established in section 5 is as follows:

(a) from April 1, 2025 to March 31, 2026, inclusive, \$23.48 per hour;

Board and lodging

10 No amount shall be deducted from the minimum wage by an employer for board and lodging which was not furnished by the employer to the employee.

Repeal

11 *New Brunswick Regulation 2019-2 under the Employment Standards Act is repealed.*

Commencement

12 *This Regulation comes into force on April 1, 2026.*

RÈGLEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK 2024-17
pris en vertu de la
LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (D.C. 2022-64)

Déposé le 11 Février 2026

En vertu de l'article 9 de la *Loi sur les normes d'emploi*, le lieutenant-gouverneur en conseil prend le règlement suivant :

Titre

1 *Règlement sur le salaire minimum – Loi sur les normes d'emploi.*

Définitions

2 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

« Indice des prix à la consommation » S'entend de l'Indice des prix à la consommation pour le Nouveau-Brunswick (indice d'ensemble) publié par Statistique Canada en conformité avec la *Loi sur la statistique (Canada)*. (*Consumer Price Index*)

« *Loi* » La *Loi sur les normes d'emploi*. (*Act*)

« salaire minimum » Le montant fixé ou déterminé selon les modalités précisées à l'article 6. (*minimum wage*)

Champ d'application

3 Le présent règlement s'applique à l'ensemble des salariés et des employeurs du Nouveau-Brunswick, sauf indication contraire dans la *Loi* ou ses règlements.

Faculté de verser un salaire plus élevé

4 Le présent règlement n'établit qu'un salaire minimum et n'empêche en rien l'employeur de verser un salaire plus élevé.

Nombre maximal d'heures de travail au salaire minimum

5 Le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires pour lequel est versé le salaire minimum est de quarante-quatre heures.

Salaire minimum

6(1) Le salaire minimum horaire est fix :

a) à 15,90 \$ du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 inclusivement;

6(2) Le salaire minimum doit être réajusté le 1er avril 2025, et le 1er avril de chaque année par la suite, en fonction du rapport existant entre le taux de variation de l'Indice des prix à la consommation pour l'année civile qui précède immédiatement la date de réajustement et celui de l'année civile qui précède cette dernière.

6(3) Si le réajustement calculé en conformité avec le paragraphe (2) n'est pas un multiple de 0,05 \$, il est arrondi au multiple de 0,05 \$ le plus près et, s'il est équidistant de deux multiples, au multiple qui est le plus élevé.

6(4) S'il donnerait lieu à une diminution du salaire minimum, aucun réajustement par ailleurs exigé en vertu du présent article n'est effectué.

6(5) À partir du 1er janvier 2027 et chaque année par la suite, dans les trente jours de la publication de l'Indice des prix à la consommation pour le mois de décembre, le ministre publie dans la *Gazette royale* le salaire minimum qui s'applique à compter du 1er avril de l'année en cours.

Salaire minimum pour le travail à la pièce

7 Le salaire versé pour le travail à la pièce ne peut être inférieur au salaire minimum pour le nombre d'heures effectivement travaillées au cours d'une période de paie.

Salaire minimum hebdomadaire

8 Le salaire minimum des salariés dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission :

a) est fixé à 699,60 \$ par semaine du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 inclusivement.

Salaire minimum pour les heures de travail excédentaires

9 Le salaire minimum horaire versé pour les heures de travail en sus du nombre maximal d'heures de travail indiqué à l'article 5 est fixé :

a) à 23,85 \$ du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 inclusivement;

Pension et logement

10 L'employeur ne peut déduire du salaire minimum le coût de la pension et du logement qu'il n'a pas fournis au salarié.

Abrogation

11 *Est abrogé le Règlement du Nouveau-Brunswick 2019-2 pris en vertu de la Loi sur les normes d'emploi.*

Entrée en vigueur

12 *Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} avril 2026.*