COURT OF APPEAL OF
NEW BRUNSWICK

COUR D'APPEL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

33-17-CA

DOUGLAS COFFIN

APPELLANT

- and -

ROBERT MARTIN, PAUL FLEMING, JILL GESNER, ROBERT FLYNN, PHILIP TOOLE, NICOLE MacLEAN, PAUL MURRAY, FIRE DEPARTMENT SAFETY COMMITTEE and CITY OF FREDERICTON

RESPONDENTS

Coffin v. Martin et al., 2018 NBCA 46

CORAM:
The Honourable Justice Richard
The Honourable Justice Green
The Honourable Justice French

Appeal from a decision of the Workers' Compensation Appeals Tribunal:
January 6, 2017

History of Case:

Decision under appeal:
2017 CanLII 2979

Preliminary or incidental proceedings:
N/A

Appeal heard:
September 21, 2017

Judgment rendered:
August 9, 2018

DOUGLAS COFFIN

APPELANT

- et -

ROBERT MARTIN, PAUL FLEMING, JILL GESNER, ROBERT FLYNN, PHILIP TOOLE, NICOLE MacLEAN, PAUL MURRAY, COMITÉ DE SÉCURITÉ DU SERVICE D'INCENDIE et CITY OF FREDERICTON

INTIMÉS

Coffin c. Martin et autres, 2018 NBCA 46

CORAM :
l'honorable juge Richard
l'honorable juge Green
l'honorable juge French

Appel d'une décision du Tribunal d'appel des accidents au travail :
le 6 janvier 2017

Historique de la cause :

Décision frappée d'appel :
2017 CanLII 2979

Procédures préliminaires ou accessoires :
s/o

Appel entendu :
le 21 septembre 2017

Jugement rendu :
le 9 août 2018

Reasons for judgment by:
The Honourable Justice Green

Motifs de jugement :
l'honorable juge Green

Concurred in by:
The Honourable Justice Richard
The Honourable Justice French

Souscrivent aux motifs :
l'honorable juge Richard
l'honorable juge French

Counsel at hearing:

Avocats à l'audience :

For the appellant:
Eugene Mockler, Q.C. and
Esther Akinkugbe

Pour l'appelant :
Eugene Mockler, c.r. et
Esther Akinkugbe

For the respondents:
Leanne Murray

Pour les intimés :
Leanne Murray

THE COURT

The appeal is dismissed with costs.

LA COUR

L'appel est rejeté avec dépens.

The judgment of the Court was delivered by

GREEN, J.A.

I. Introduction

[1] The statutory protection of workers in New Brunswick for the past century has been codified within the *Workers' Compensation Act*, R.S.N.B. 1973, c. W-13, a key feature of which is the historic trade-off which removes an injured worker's cause of action against the employer, but in its stead offers access to a no-fault compensation scheme that is not dependent on the employer's ability to pay. In the present case, the appellant was injured in the course of his employment as a firefighter, and has received benefits under the compensation scheme, but nonetheless wishes to pursue a civil action. The appellant invites us to find that when the Legislative Assembly says "in lieu of all claims and rights of action," it does not necessarily mean all, but rather it may mean all with certain exceptions. For the reasons which follow, I am of the opinion that "all" does in fact mean all, and I would dismiss the appeal.

II. Background

[2] The appellant, Douglas Coffin, was at all material times a firefighter employed with the City of Fredericton Fire Department. The individuals named as respondents were all employees of the City of Fredericton. Robert Martin was the appellant's immediate supervisor. The others, for the most part, were members of the Fire Department Safety Committee, a Joint Health and Safety Committee constituted pursuant to the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*, S.N.B. 1983, c. O-0.2.

[3] The incident at the centre of this case took place at a training tower located at one of the Municipality's fire stations. In the spring of 2010, the Department intended to begin using the tower for training purposes. It had not been used during the preceding winter months.

[4] An inspection of the training tower found it to be, in the words of the Chairperson of the Appeals Tribunal, “occupied by pigeons, rats, owls and weasels” and, as a result, “in an unsanitary condition”. A number of firefighters, including Mr. Coffin, were tasked by a superior with the job of cleaning the tower, so that it could be utilized for its intended purpose as a training facility.

[5] Mr. Coffin and the other firefighters in the group completed their assigned task by flushing out the tower with fire hoses, and allowing the water and debris to flow out through the tower’s open doors and holes drilled in the structure by the cleaning team.

[6] The pertinent chronology of events then moves forward by approximately one year, to June 6, 2011. On that date, Mr. Coffin was involved in a training exercise, at a different location, the focus of which was to extinguish a vehicular fire. Shortly thereafter, Mr. Coffin began to experience vision problems in his left eye.

[7] Over the course of the next several months, Mr. Coffin was examined by a series of ophthalmologists, and was found to be suffering from an infectious disease known as histoplasmosis. The Chairperson of the Appeals Tribunal fittingly explained the situation in the following terms: “tragically, the diagnosis was that there was nothing that could be done to salvage [Mr. Coffin’s] vision nor prevent loss of vision from occurring in the right eye”.

[8] On July 4, 2011, Mr. Coffin filed a claim for benefits under the *Workers’ Compensation Act*. At that time, his Report of Accident or Occupational Disease attributed his vision problems to the vehicle fire training exercise he had participated in the previous month.

[9] This initial application for compensation was denied by the Workplace Health, Safety and Compensation Commission on the basis it did not arise out of and in the course of Mr. Coffin’s employment. Simply stated, the Commission determined medical evidence did not link Mr. Coffin’s condition and his employment.

[10] Mr. Coffin continued to pursue his claim, which eventually took him before the Appeals Tribunal. In a decision dated March 12, 2014, Mr. Coffin was successful. It was accepted his condition had arisen out of and in the course of his employment, and he subsequently began receiving benefits under the *Workers' Compensation Act*.

[11] I add at this juncture an important piece of information contained within the medical reports before the Commission and the Tribunal. The source of the infectious agent underlying Mr. Coffin's condition may have been located within the pigeon droppings flushed from the training tower.

[12] On February 13, 2015, Mr. Coffin filed a Notice of Action and Statement of Claim claiming damages, including aggravated damages and loss of future earnings, against the City of Fredericton and various individuals employed by the City.

[13] In May of that year, the respondents made application to the Workplace Health, Safety and Compensation Commission for a determination of whether or not Mr. Coffin's action was statute barred pursuant to ss. 11(1) and 12 of the *Workers' Compensation Act*.

[14] On October 5, 2015, an Adjudication Decision issued, concluding as follows:

> It is determined that [Mr. Coffin's] action against [the named individuals and the City of Fredericton] cannot proceed as they are barred by application of section 12 of the *Workers' Compensation Act*. The evidence provided to me indicates that [Mr. Coffin and the individual respondents] were in the course of their employment at all material times to this action and therefore are bound by the provisions of the New Brunswick *Workers' Compensation Act*.
>
> It is determined that [Mr. Coffin's] action against the […] Fire Department Safety Committee can proceed as this

> Committee has no status as an employer under the New Brunswick *Workers' Compensation Act*. I recommend, however, that [Mr. Coffin] consider the application of section 10(12) of that *Act* prior to continuing any action against the Committee.

[15] Mr. Coffin appealed the above-noted decision. The appeal was heard by the Chairperson of the Appeals Tribunal on October 17, 2016. On January 6, 2017, it was dismissed:

> [Mr. Coffin] was a worker within the meaning of the *WC Act*. The injuries were caused as a result of the cleaning of the tower and, as stated above, [Mr. Coffin] has acknowledged same through the argument of refusal to work. He stated that cleaning animal feces was not part of his job duties. He stated that the tower is rented out by the employer. The respondents' position was that firefighters are expected to clean their equipment, vehicles and the training tower.
>
> As stated above, I find that the adjudicator erred in law, in not finding all of the respondents [i.e. the Safety Committee] to be an employer within the meaning of the *WC Act*. Finally, I find that the claim arises "out of the acts or defaults of the employer or of the employer's employees while engaged in, about or in connection with the industry or employment in which the employer or worker of such employer causing the injury is engaged."
>
> The appeal is therefore denied, and [Mr. Coffin] is barred by application of section 12 of the *Workers' Compensation Act*.

[16] It is from this decision that Mr. Coffin now appeals to the Court.

III. Issues

[17] Mr. Coffin challenges the decision of the Chairperson of the Appeals Tribunal on the following grounds:

> 1) The Chairperson erred in law when he held that workers' compensation law in Canada anticipates the possibility of an employer's malfeasance. He thus concluded that the doctrine of bad faith has no application to the *Workers' Compensation Act* and the immunity from suit provision;
>
> 2) The Chairperson made a factual error when he concluded that the Fire Chief believed that the pigeon problem had been resolved and the training tower was safe;
>
> 3) The Chairperson erred in law when he held that Section 7 of the Canadian *Charter of Rights and Freedoms* is not engaged, thus effectively concluding that the Appellant's right to safe work is not protected under Section 7 of the *Charter*;
>
> 4) The Chairperson erred in law when he found that because the Appellant had carried out the unsafe work, notwithstanding his initial refusal, he had not exercised his right to refuse unsafe work.

IV. Law and Analysis

A. *Standard of Review*

[18] Questions of law and jurisdiction arising in appeals of Workers' Compensation decisions stand to be reviewed on a correctness standard, while questions of fact are subjected to the reasonableness standard, as set out in *Attorney General of Canada v. Mullin and Workplace Health, Safety and Compensation Commission*, 2016 NBCA 31, 450 N.B.R. (2d) 334:

> Much has been written by the Court on the applicable standards of review in workers' compensation matters, and need not be revisited here in any length. In *VSL Canada Ltd. v. Workplace Health Safety and Compensation Commission and Duguay et al.*, 2011 NBCA 76, 376 N.B.R. (2d) 292, Drapeau C.J.N.B. for the Court offers a concise statement of the law on point:

> 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 (see *Gallant v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission (N.B.)* (2000), 228 N.B.R. (2d) 98, [2000] N.B.J. No. 320 (C.A.) (QL) and *City of Saint John v. The Workplace Health, Safety Compensation Commission and Rowe*, 2008 NBCA 83, 338 N.B.R. (2d) 213, where Robertson J.A. references some of the other cases on the subject) [...]. [para. 25] [para. 8]

[19] For other recent considerations of the applicable standard of review in Workers' Compensation matters, see *Barton v. WorkSafe NB*, 2017 NBCA 13, [2017] N.B.J. No. 40 (QL), per Drapeau C.J.N.B. at paragraph 25, citing *Eastland Industries Limited v. Casey*, 2016 NBCA 57, [2016] N.B.J. No. 233 (QL), and *Russell v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick*, 2016 NBCA 24, 449 N.B.R. (2d) 106, per French J.A. at paragraph 31, citing *Williams v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission*, 2013 NBCA 32, 405 N.B.R. (2d) 52.

B. *Bad Faith and Immunity from Suit*

[20] No-fault workers' compensation legislation has existed in Canada since the early 20th century and in New Brunswick since 1918. As mentioned in the introduction to these reasons, at the heart of the scheme is what is commonly referred to as the "historic trade-off".

[21] In *LeBlanc v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission*, 2012 NBCA 82, 393 N.B.R. (2d) 245, Quigg J.A. cites with approval Norman A. Keith, *Canadian Health and Safety Law*, Volume 1, looseleaf (Toronto, Ont.: Canada Law Book, 2012), at 1:10, page 1-5:

> The traditional workers' compensation trade-off saw workers give up the right to sue their employer for negligence relating to workplace accidents and injuries in

> exchange for a no-fault compensation scheme for workers. The system was wholly financed by the employer. This trade-off was intended to relieve workers of the expense, risk and legal uncertainties of a lawsuit against their employer for negligence causing workplace injury in exchange for no-fault accident and injury benefits. This historic compromise was to also ensure that workers were promptly and appropriately compensated for their accident-related lost time injuries. Whether or not an accident was the employer's "fault" or the worker's "fault', a worker who was injured and could not continue to work was in need of economic assistance and compensation. [para. 18]

[22] By way of background, the Chairperson of the Appeals Tribunal referred to the decision of the Supreme Court in *Pasiechnyk v. Saskatchewan (Workers' Compensation Board)*, [1997] 2 S.C.R. 890, [1997] S.C.J. No. 74 (QL). As it provides a useful review of the "history and purpose" of workers' compensation in Canada, I do the same:

> Workers' compensation is a system of compulsory no-fault mutual insurance administered by the state. Its origins go back to 19th century Germany, whence it spread to many other countries, including the United Kingdom and the United States. In Canada, the history of workers' compensation begins with the report of the Honourable Sir William Ralph Meredith, one-time Chief Justice of Ontario, who in 1910 was appointed to study systems of workers' compensation around the world and recommend a scheme for Ontario. He proposed compensating injured workers through an accident fund collected from industry and under the management of the state. His proposal was adopted by Ontario in 1914. The other provinces soon followed suit. Saskatchewan enacted *The Workmen's Compensation Act*, 1929, S.S. 1928-29, c. 73, in 1929.
>
> Sir William Meredith also proposed what has since become known as the "historic trade-off" by which workers lost their cause of action against their employers but gained compensation that depends neither on the fault of the employer nor its ability to pay. Similarly, employers were forced to contribute to a mandatory insurance scheme, but gained freedom from potentially crippling liability. Initially

> in Ontario, only the employer of the worker who was injured was granted immunity from suit. The *Act* was amended one year after its passage to provide that injured Schedule 1 workers could not sue any Schedule 1 employer. This amendment was likely designed to account for the multi-employer workplace, where employees of several employers work together.
>
> The importance of the historic trade-off has been recognized by the courts. In *Reference re Validity of Sections 32 and 34 of the Workers' Compensation Act*, 1983 (1987), 44 D.L.R. (4th) 501 (Nfld. C.A.), Goodridge C.J. compared the advantages of workers' compensation against its principal disadvantage: benefits that are paid immediately, whether or not the employer is solvent, and without the costs and uncertainties inherent in the tort system; however, there may be some who would recover more from a tort action than they would under the Act. Goodridge C.J. concluded at p. 524:
>
>> While there may be those who would receive less under the Act than otherwise, when the structure is viewed in total, this is but a negative feature of an otherwise positive plan and does not warrant the condemnation of the legislation that makes it possible. [paras. 24-26]

[23] In this province, the *Workers' Compensation Act* contains this pivotal provision:

12 The provisions of this Part are in lieu of all claims and rights of action, statutory or otherwise, to which a worker or his dependents are or may be entitled against the employer of the worker for or by reason of an accident in respect of which compensation is payable under this Part.	12 Les dispositions de la présente Partie remplacent tous les droits de réclamation et de poursuites prévus par les lois ou autrement, qu'ont ou peuvent avoir un travailleur ou les personnes à sa charge contre l'employeur du travailleur pour un accident ou en raison d'un accident pour lequel une indemnité est payable en application de la présente Partie.

[24] Did the Legislative Assembly intend for this to constitute an absolute bar to a right of action on the part of an injured employee, save and except for certain statutory exceptions? In *Eastland Industries Ltd. v. Casey*, 2016 NBCA 57, [2016] N.B.J.

No. 299 (QL), Drapeau C.J.N.B. answers that very question, and does so in the affirmative:

> Subject to very few statutory exceptions, all of which stand to be interpreted and applied narrowly, Part I of the *WC Act* provides the only remedy for workers injured in work-related accidents. Section 12 articulates the general rule: the provisions of Part I are in lieu of all rights of action by a worker against the employer arising from an accident in respect of which compensation is payable under that Part. Where a case falls within a statutory exception, there is no prohibition against resort to the courts because s. 12 is simply not in play, Part I being inapplicable. One of those exceptions is found in s. 2(3)(*a*), which states in unambiguous language that Part I does not apply to persons whose employment is casual and "otherwise than for the purposes of the industry". [para. 40]

[25] At this juncture, I pause to make clear that none of the statutory exceptions is at play in Mr. Coffin's case.

[26] What opportunity, then, does that leave for Mr. Coffin to pursue a civil action against the respondents? His counsel argues that where bad faith is established on the part of the employer, the courts should recognize a further exception to the immunity from suit provisions of the *Workers' Compensation Act*. In his oral submission, counsel described it as seeking a decision that will continue the historic trade-off, but acknowledge an expansion. Mr. Coffin alleged his continued employment as a firefighter with the City of Fredericton was threatened by a superior if he did not comply with the order to clean the tower. The Chairperson of the Appeals Tribunal found such a threat was made (paragraph 33 of his decision).

[27] The Chairperson of the Appeals Tribunal gave due consideration to the bad faith argument, as have I. Like the Chairperson, I am not persuaded.

[28] Our New Brunswick legislation, not unlike certain other provinces, provides a definition of accident which captures not only what a layperson might think of as an "accident", but also wilful and intentional acts:

Definitions	**Définitions**
1 In this Part	1 Dans la présente Partie
"accident" includes a wilful and intentional act, not being the act of a worker, and also includes a chance event occasioned by a physical or natural cause, as well as a disablement caused by an occupational disease and any other disablement arising out of and in the course of employment, but does not include the disablement of mental stress or a disablement caused by mental stress, other than as an acute reaction to a traumatic event; (accident)	« accident » comprend un acte volontaire et intentionnel autre que celui du travailleur; il comprend aussi un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle de même que l'incapacité causée par une maladie professionnelle et tout autre incapacité survenant par le fait et à l'occasion de l'emploi, mais ne comprend pas l'incapacité de la tension mentale ni l'incapacité causée par la tension mentale, sauf en tant que réaction violente à un événement traumatique; (accident)

[29] The significance of the inclusion of "wilful and intentional" acts cannot be disregarded or explained away. Had the Legislative Assembly intended to limit the application of the immunity from suit provisions to acts of good faith, it could easily have done so.

[30] The Chairperson of the Appeals Tribunal, quite properly placing emphasis on the concept of "wilful and intentional" acts by employers, went on to conclude:

> Workers' Compensation law in Canada clearly anticipates the possibility of an employer's malfeasance. Further, this must be seen to include the notion of bad faith. [para. 47]

[31] I see no error in the Chairperson's conclusion. Were it to be otherwise, the scope of the foundational historic trade-off which makes the workers' compensation system in this province function would be cast in doubt. I am not convinced the Legislature intended for such an exception to be read-in, and therefore, I would dismiss this ground of appeal.

C. *Alleged Error regarding the Fire Chief*

[32] Linked to Mr. Coffin's bad faith argument is the ground of appeal which alleges a factual error on the part of the Chairperson of the Appeals Tribunal. At issue is the following finding, which relates to comments attributed to the Fire Chief:

> […]
>
> In the minutes of meeting of August 18, 2009, the Fire Department Safety Committee state:
>
> […] Chief […] joined the meeting at 10:15 a.m. […] He noted that the pigeon problem at the new tower has been addressed and should not reoccur.
>
> This suggests that the fire chief was aware of a problem with the training tower, but that he believed that the problem had been corrected and is suggestive of the perception that the chief believed that the tower was safe. There has been no evidence adduced neither in the Appeal Record nor at the Appeals Tribunal hearing to the contrary. [paras. 48-49]

[33] This ground of appeal faces at least two hurdles, which it cannot overcome, and I am of the view it should be dismissed.

[34] First, in that it is related to the bad faith argument, it lacks relevance given my proposed disposition of that central ground of appeal. In my opinion, even if bad faith were clearly established, it would not give rise to a sustainable cause of action outside the parameters of the provincial workers' compensation scheme.

[35] Second, the scope for appellate intervention on a question of fact is limited. Drapeau, C.J.N.B., provides direction in *VSL Canada Ltd. v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Duguay et al.*, 2011 NBCA 76, 376 N.B.R. (2d) 292:

> 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 (see *Fundy Linen Service Inc. v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission*, 2009 NBCA 13, 341 N.B.R. (2d) 286, per Robertson J.A., at para. 12, and, more recently, *New Brunswick Power Generation Corporation v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Dashwood*, 2011 NBCA 47, [2011] N.B.J. No. 166 (QL), per Green J.A., at paras. 8-9); (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 (see *Brun v. New Brunswick (Workplace Health, Safety and Compensation Commission)* (1996), 183 N.B.R. (2d) 172, [1996] N.B.J. No. 507 (C.A.) (QL), per Bastarache J.A., as he then was, at para. 10, and *Morrell v. New Brunswick (Workplace Health, Safety and Compensation Commission)* (1999), 213 N.B.R. (2d) 201, [1999] N.B.J. No. 62 (QL), per Turnbull J.A., at para. 4). As will appear, I conclude none of the errors of fact VSL attributes to the Appeals Tribunal constitutes reviewable and reversible error within the ambit of s. 21(12). [paras. 28-29]

[36] In this case, none of the enumerated criteria for intervention is met. There was evidence before the Chairperson of the Appeals Tribunal to underpin his finding on this point; there was no palpable and overriding error; there was no failure to consider

material information; and, the Chairperson's interpretation is certainly not one "no reasonable person could adopt".

D. *Section 7 of the Charter*

[37] Mr. Coffin alleges the Chairperson of the Appeals Tribunal erred in law when he held s. 7 of the *Charter of Rights and Freedoms* was not engaged, thus effectively concluding that the Appellant's right to safe work is not protected under that section, which provides:

Everyone has the right to life, liberty and security of the person and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice.	Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

[38] This particular ground of appeal was not argued at any length by Mr. Coffin, in either his written submission (it was not addressed in his original appellant's submission, but there was a brief supplementary submission on point), or in oral argument. There is an almost bald assertion that the immunity provisions of the *Workers Compensation Act* offend s. 7 of the *Charter*, but with little in the way of focussed supporting argument. When asked by the Court if Mr. Coffin was saying the provisions were unconstitutional, his counsel replied in the affirmative. When asked if the requisite notice had been provided to the Attorneys General of Canada and New Brunswick under the *Judicature Act*, R.S.N.B. 1973, c. J-2, counsel replied in the negative. Given this set of circumstances, I do not intend to delve into this ground in detail.

[39] The Chairperson of the Appeals Tribunal relied on the Alberta Court of Appeal decision in *Budge v. Calgary (City)*, [1991] A.J. No. 72 (QL), in coming to his conclusion Mr. Coffin's s. 7 *Charter* arguments should be dismissed. I see no basis for appellate intervention on this ground of appeal. Even had the point been argued in much greater depth before the Court, I am not convinced any merit would be found. I find myself in agreement with the Alberta Court of Appeal in *Budge*, as they state at

paragraph 27: "The interest […] is proprietary in nature and purely economic and is not protected by s. 7 of the *Charter*". See also *Filip v. Waterloo (City)* [1992] O.J. No. 2470 (C.A.) (QL), at paragraph 8.

E. *Refusal to Work*

[40] Workers in New Brunswick have a statutory right to refuse unsafe work, found within the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*:

19 An employee may refuse to do any act where he has reasonable grounds for believing that the act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee.	19 Un salarié peut refuser d'accomplir tout acte lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que cet acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié.

[41] In the sections which follow, the *Act* outlines in detail the steps to be undertaken when an employee wishes to exercise her or his right to refuse work believed to be unsafe. The relevant provisions are appended to these reasons.

[42] The record establishes Mr. Coffin expressed concern over the task of cleaning the tower, but it also establishes that Mr. Coffin did not refuse to do the work assigned, and certainly did not avail himself of the provisions outlined above. He did, in fact, participate in the cleaning of the tower.

[43] The Chairperson of the Appeals Tribunal held as follows:

> It is apparent from the Appeal Record that the appellant and his coworkers had expressed concerns with the job at hand of cleaning the tower. At the time the tower was cleaned, the risk was not treated by the employees as significant enough to make a complaint under the OHSA. I find that the failure to elevate the concern to an OHSA level has resulted in the appellant not exercising the right to refuse work as provided for in the legislation.

> The fact that the appellant and his coworkers did the work acknowledges the fact that he did not refuse to do the work. [paras. 34-35]

[44] In his written submission to the Court, Mr. Coffin advances the argument that because he conducted the work under protest, his free will in so doing was somehow nullified:

> It is submitted that the performance of an act under coercion nullifies any free will the Appellant may have had in completing the job and the fact that he actually performed the unsafe work should not be held against him since he essentially performed the work under protest. Reference is made to the law of contract and the application of the principle of duress where a coercion of [a] person's will vitiates his consent. In this case, the absence of choice will be proved in various ways including by protest – *D'Agostino v. D'Agostino* (2014) O.J. No. 2762 at paras. 75-77. [para. 89]

[45] With respect, I fail to see how this line of argument advances Mr. Coffin's cause on appeal. The *D'Agostino* case, which involved the law of contract and a challenged promissory note, in my opinion, has no application here. New Brunswick has seen fit to provide protection to an employee who, on reasonable grounds, refuses to do any work they believe "is likely to endanger his health or safety". Mr. Coffin may well have been concerned, complained, and protested, but the facts clearly establish he did not refuse to carry out the task assigned. The Chairperson of the Appeals Tribunal merely acknowledged this reality, and was not in error when he did so. I would not give effect to this ground of appeal.

F. *American Authorities*

[46] In his reply following oral argument from the respondents, counsel for Mr. Coffin advised the Court he was aware of American jurisprudence which supported his central position on this appeal, "where common law actions were permitted notwithstanding the Workers' Compensation regime in place in the United States".

[47] The Court invited the parties to prepare and file post-hearing submissions on this point, which both parties did. In my respectful opinion, nothing in Mr. Coffin's submission adds to the arguments presented at the hearing. Two cases were brought to our attention, *Jett v. Dunlop*, 179 Conn. 215 (1979), and *Suarez v. Dickmont Plastics Corp*., 229 Conn. 99 (1994). Neither of the Connecticut cases cited is helpful. The legislative frameworks in that state and this province differ in material respects. Most significantly, as set out earlier, in New Brunswick the immunity from suit provision in s. 12 captures "an accident in respect of which compensation is payable". Recall that accident is expressly defined to include "a willful and intentional act". The Connecticut legislation has no comparable express provision for willful and intentional acts. With the greatest of respect, even if the workers' compensation schemes in the two jurisdictions were virtually identical, which obviously they are not, the Connecticut cases would be no more than informative for our purposes in this Court. I would still reach the same conclusion in the matter before us. In my opinion, the Legislative Assembly of New Brunswick intended our system of workers' compensation to include willful and intentional acts, and the immunity from suit provision is clear and unambiguous.

V. Conclusion

[48] I would dismiss the appeal, with one set of costs in the amount of $2,500 payable to the respondents.

Version française de la décision de la Cour rendue par

LE JUGE GREEN

I. Introduction

[1] La protection de source législative accordée aux travailleurs du Nouveau-Brunswick depuis un siècle a été codifiée dans la *Loi sur les accidents du travail*, L.R.N.-B. 1973, ch. W-13, dont un élément fondamental est le compromis historique qui supprime la cause d'action d'un travailleur blessé contre l'employeur, mais qui offre plutôt l'accès à un régime d'indemnisation sans égard à la faute qui ne dépend pas de la capacité de payer de l'employeur. En l'espèce, l'appelant a été blessé à l'occasion de son emploi de pompier et a reçu des prestations en vertu du régime d'indemnisation, mais il veut quand même intenter une poursuite civile. L'appelant nous invite à conclure que les mots « remplacent tous les droits de réclamation et de poursuites » du législateur ne signifient pas tous les droits, mais qu'ils peuvent plutôt signifier tous les droits sous réserve de certaines exceptions. Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis que le mot « tous » signifie effectivement « tous » et qu'il y a lieu de rejeter l'appel.

II. Contexte

[2] L'appelant, Douglas Coffin, était à tout moment pertinent un pompier employé par le service d'incendie de The City of Fredericton. Les intimés nommément désignés dans l'appel étaient tous des salariés de The City of Fredericton. Robert Martin était le surveillant immédiat de l'appelant. Les autres intimés étaient, pour la plupart, membres du comité de sécurité du service d'incendie, un comité mixte d'hygiène et de sécurité constitué en application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, L.N.-B. 1983, ch. O-0.2.

[3] L'incident au cœur de la présente affaire est survenu dans une tour d'exercices située sur les lieux de l'un des postes de pompiers de la municipalité. Pendant le printemps de 2010, le service d'incendie avait l'intention de commencer à utiliser la tour pour la tenue d'exercices. Elle n'avait pas été utilisée au cours des mois d'hiver précédents.

[4] L'inspection de la tour d'exercices a révélé qu'elle était, pour citer le président du Tribunal d'appel, [TRADUCTION] « habitée par des pigeons, des rats, des hiboux et des belettes » et, par conséquent, [TRADUCTION] « dans un état non hygiénique ». Un surveillant a chargé plusieurs pompiers, dont M. Coffin, de nettoyer la tour pour qu'elle puisse servir d'installation de formation conformément à l'usage auquel elle était destinée.

[5] Pour accomplir la tâche qui leur était assignée, M. Coffin et les autres membres du groupe de pompiers ont rincé la tour au moyen de tuyaux d'incendie et fait évacuer l'eau et les débris par les portes ouvertes de la tour et les trous percés dans la structure par l'équipe de nettoyage.

[6] Le prochain événement pertinent de la chronologie est survenu environ un an plus tard, le 6 juin 2011. Ce jour-là, M. Coffin participait, à un autre endroit, à un exercice d'entraînement, qui était axé sur l'extinction d'un incendie de véhicule. Peu après, M. Coffin a commencé à éprouver des troubles de vision dans l'œil gauche.

[7] Au cours des mois subséquents, M. Coffin a été examiné par une série d'ophtalmologistes et on a constaté qu'il souffrait d'une maladie infectieuse appelée histoplasmose. Le président du Tribunal d'appel a expliqué la situation avec justesse en ces termes : [TRADUCTION] « [M]alheureusement, le diagnostic portait que rien ne pouvait être fait pour préserver la vision [de M. Coffin] ni pour prévenir une perte de vision de l'œil droit. »

[8] Le 4 juillet 2011, M. Coffin a présenté une demande de prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. Son Rapport sur l'accident ou la maladie professionnelle attribuait alors ses troubles de vision à l'exercice d'entraînement de lutte contre les incendies de véhicules auquel il avait participé le mois précédent.

[9] La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail a rejeté la demande d'indemnisation initiale parce qu'elle ne découlait pas du fait et à l'occasion de l'emploi de M. Coffin. En termes simples, la Commission a conclu que la preuve médicale ne permettait pas d'établir un lien entre la maladie de M. Coffin et son emploi.

[10] M. Coffin a poursuivi sa demande de prestations, qui l'a finalement amené à comparaître devant le Tribunal d'appel. Dans une décision datée du 12 mars 2014, M. Coffin a eu gain de cause. On a reconnu que sa maladie était survenue du fait et à l'occasion de son emploi, et il a par la suite commencé à toucher des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

[11] J'ajouterais à ce stade-ci la mention d'un renseignement important se trouvant dans les rapports médicaux présentés à la Commission et au Tribunal. L'agent infectieux à l'origine de la maladie de M. Coffin aurait pu provenir des excréments de pigeons évacués de la tour d'exercices.

[12] Le 13 février 2015, M. Coffin a déposé un avis de poursuite accompagné d'un exposé de la demande dans lequel il sollicitait des dommages-intérêts, y compris des dommages-intérêts majorés et des dommages-intérêts pour la perte de gains futurs, de The City of Fredericton et de plusieurs de ses salariés.

[13] Au mois de mai de cette année-là, les intimés ont demandé à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail de décider si l'action de M. Coffin était interdite par application du par. 11(1) et de l'art. 12 de la *Loi sur les accidents du travail*.

[14] Le 5 octobre 2015 a été rendue une décision d'arbitrage, qui se terminait ainsi :

> [TRADUCTION]
> Il est décidé que l'action intentée [par M. Coffin] contre [les personnes nommément désignées et The City of Fredericton] ne peut se découler car elle est interdite par application de l'art. 12 de la *Loi sur les accidents du travail*. La preuve qu'on m'a fournie indique que [M. Coffin et les personnes intimées] exerçaient les fonctions de leur emploi à tout moment pertinent quant à cette action et qu'ils sont donc liés par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick.
>
> Il est décidé que l'action intentée [par M. Coffin] contre le comité de sécurité du service d'incendie […] est permise puisque ce comité n'a pas qualité d'employeur sous le régime de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick. Je recommande toutefois que [M. Coffin] tienne compte de l'effet du par. 10(12) de cette loi avant de continuer toute action contre le comité.

[15] M. Coffin a interjeté appel de la décision mentionnée ci-dessus. Le président du Tribunal d'appel a entendu l'appel le 17 octobre 2016. Le 6 janvier 2017, l'appel a été rejeté :

> [TRADUCTION]
> [M. Coffin] était un travailleur au sens de la *Loi sur les accidents du travail*. Les blessures ont été subies par suite du nettoyage de la tour et, comme il a été affirmé ci-dessus, M. Coffin a reconnu ce fait en invoquant le refus d'accomplir des tâches. Il a affirmé que le nettoyage d'excréments d'animaux ne faisait pas partie des fonctions de son emploi. Il a affirmé que la tour est louée par l'employeur. Les intimés étaient d'avis que les pompiers sont censés nettoyer leur équipement, les véhicules et la tour d'exercices.
>
> Comme il a été affirmé ci-dessus, je conclus que l'arbitre a commis une erreur de droit par son défaut de conclure que chaque intimé [soit le comité de sécurité] est un employeur au sens de la *Loi sur les accidents du travail*. Enfin, je conclus que la demande « résult[e] d'actes ou d'omissions

> de la part de l'employeur ou d'employés de l'employeur qui participent directement ou indirectement à l'industrie ou à l'emploi auxquels est rattaché l'employeur ou le travailleur d'un tel employeur à l'origine de la blessure ».
>
> L'appel est donc rejeté, et l'action de [M. Coffin] est interdite par application de l'art. 12 de la *Loi sur les accidents du travail*.

[16] C'est de cette décision que M. Coffin interjette maintenant appel devant la Cour.

III. Questions en litige

[17] M. Coffin conteste la décision du président du Tribunal d'appel en invoquant les moyens suivants :

> [TRADUCTION]
> 1) Le président a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu que le droit canadien en matière d'indemnisation des accidents du travail prévoit l'éventualité d'une malfaisance de la part de l'employeur. Il a donc conclu que la doctrine de la mauvaise foi ne s'applique aucunement à la *Loi sur les accidents du travail* et à la disposition sur l'immunité de poursuites civiles;
>
> 2) Le président a commis une erreur de fait lorsqu'il a conclu que le chef des pompiers croyait que le problème lié aux pigeons était résolu et que la tour d'exercices était sécuritaire;
>
> 3) Le président a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu que l'art. 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* n'entre pas en jeu, ayant donc conclu en fait que le droit de l'appelant d'accomplir des tâches sécuritaires n'est pas protégé par l'art. 7 de la *Charte*;
>
> 4) Le président a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu que l'appelant, parce qu'il avait accompli les tâches dangereuses, malgré son refus initial, n'avait pas exercé son droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses.

IV. Droit et analyse

A. *Norme de contrôle*

[18] Les questions de droit et de compétence soulevées dans le cadre d'appels de décisions rendues en matière d'indemnisation des accidents du travail doivent être examinées suivant la norme de la décision correcte, tandis que les questions de fait sont soumises à la norme de la raisonnabilité, tel qu'il est indiqué dans *Procureur général du Canada c. Mullin et Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2016 NBCA 31, 450 R.N.-B. (2e) 334 :

> La Cour a beaucoup écrit sur les normes de contrôle applicables aux décisions rendues en matière d'indemnisation des accidents du travail et il n'y a pas lieu de les réexaminer ici, même brièvement. 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. (2e) 292, le juge Drapeau, J.C.N.-B., donne au nom de la Cour un énoncé concis du droit pertinent :
>
> > 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 raisonnabilité est la norme de contrôle applicable aux questions mixtes de droit et de fait (voir les arrêts *Gallant c. Workplace Health, Safety and Compensation Commission (N.B.)* (2000), 228 R.N.-B. (2e) 98, [2000] A.N.-B. no 320 (C.A.) (QL), et *City of Saint John c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick et Rowe*, 2008 NBCA 83, 338 R.N.-B. (2e) 213, dans lequel le juge d'appel Robertson mentionne d'autres instances sur le sujet). [par. 25] [par. 8]

[19] Pour d'autres examens récents de la norme de contrôle applicable aux décisions rendues en matière d'indemnisation des accidents du travail, voir *Barton c. Travail sécuritaire NB*, 2017 NBCA 13, [2017] A.N.-B. no 40 (QL), le juge Drapeau,

J.C.N.-B., au par. 25, citant *Eastland Industries Limited c. Casey*, 2016 NBCA 57, [2016] A.N.-B. n° 233 (QL), et *Russell c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2016 NBCA 24, 449 R.N.-B. (2e) 106, le juge d'appel French, au par. 31, citant *Williams c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2013 NBCA 32, 405 R.N.-B. (2e) 52.

B. *Mauvaise foi et immunité de poursuites civiles*

[20] Les lois sur l'indemnisation des accidents du travail sans égard à la faute existent au Canada depuis le début du XXe siècle et au Nouveau-Brunswick depuis 1918. Comme il a été mentionné dans l'introduction des présents motifs, le régime repose au fond sur ce qui est connu sous le nom de « compromis historique ».

[21] Dans *LeBlanc c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2012 NBCA 82, 393 R.N.-B. (2e) 245, la juge d'appel Quigg a cité avec approbation Norman A. Keith, qui a fait remarquer, dans son ouvrage intitulé *Canadian Health and Safety Law*, volume 1, édition à feuillets mobiles (Toronto, Ont. : Canada Law Book, 2012), à la rubrique 1:10, p. 1-5 :

> [TRADUCTION]
> En consentant à un compromis en ce qui concerne le régime traditionnel d'indemnisation des accidents au travail, les travailleurs ont renoncé à leur droit de poursuivre leur employeur pour négligence donnant lieu à des accidents ou des blessures, moyennant un régime d'indemnisation sans égard à la faute pour les travailleurs. Le régime était entièrement financé par l'employeur. Le but du compromis était de dispenser les travailleurs des coûts, des incertitudes juridiques et du risque liés à une poursuite contre leur employeur pour négligence donnant lieu à des accidents au travail, moyennant un régime de prestations sans égard à la faute en cas d'accidents et de blessures. Ce compromis historique avait également pour but d'assurer que les travailleurs se fassent indemniser rapidement et convenablement des blessures subies lors d'accidents survenant au travail et entraînant un arrêt de travail. Peu importe si l'accident était attribuable à la « faute » de

> l'employeur ou à la « faute » du travailleur, le travailleur blessé qui ne pouvait retourner au travail avait besoin d'aide financière et d'indemnisation. [par. 18]

[22] En toile de fond, le président du Tribunal d'appel a invoqué la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Pasiechnyk c. Saskatchewan (Workers' Compensation Board)*, [1997] 2 R.C.S. 890, [1997] A.C.S. n° 74 (QL). Étant donné que la décision donne une analyse utile concernant « l'historique et l'objet » de l'indemnisation des accidents du travail au Canada, je fais de même :

> L'indemnisation des accidents du travail est un régime d'assurance mutuelle obligatoire sans égard à la responsabilité, qui est administré par l'État. Son origine remonte à l'Allemagne du XIXe siècle, d'où elle s'est étendue à de nombreux autres pays, dont le Royaume-Uni et les États-Unis. Au Canada, l'historique de l'indemnisation des accidents du travail commence par le rapport présenté par sir William Ralph Meredith, ancien juge en chef de l'Ontario, qui, en 1910, s'est vu confier le mandat d'étudier les régimes d'indemnisation des accidents du travail dans le monde et de recommander un régime pour l'Ontario. Il a proposé d'indemniser les travailleurs blessés au moyen d'une caisse des accidents gérée par l'État, dont les fonds seraient perçus auprès de l'industrie. Sa proposition a été adoptée par l'Ontario en 1914. Les autres provinces ont suivi peu après. La Saskatchewan a adopté sa *Workmen's Compensation Act, 1929*, S.S. 1928-29, ch. 73, en 1929.
>
> Sir William Meredith a également proposé ce qu'on en est venu à appeler le « compromis historique » aux termes duquel les travailleurs perdraient leur cause d'action contre leur employeur, mais obtiendraient une indemnité qui ne dépendrait ni de la responsabilité de l'employeur ni de sa capacité de payer. De même, les employeurs étaient tenus de contribuer à un régime d'assurance obligatoire, mais ils échappaient à une responsabilité potentiellement écrasante. Au début en Ontario, seul l'employeur du travailleur blessé jouissait de l'immunité contre les poursuites judiciaires. La Loi a été modifiée, un an après son adoption, de manière à prévoir que les travailleurs blessés mentionnés à l'annexe 1 ne pourraient poursuivre en justice aucun des employeurs mentionnés à l'annexe 1. Cette modification visait

> vraisemblablement à tenir compte des lieux de travail où les employés de plusieurs employeurs travaillent ensemble.
>
> Les tribunaux ont reconnu l'importance de ce compromis historique. Dans *Reference re Validity of Sections 32 and 34 of the Workers' Compensation Act, 1983* (1987), 44 D.L.R. (4th) 501 (C.A.T.-N.), le juge en chef Goodridge a comparé les avantages de l'indemnisation des accidents du travail à son principal désavantage : prestations qui sont versées immédiatement, que l'employeur soit solvable ou non, et sans les frais et les incertitudes inhérents au régime de responsabilité civile délictuelle; toutefois, certains pourraient peut-être obtenir une indemnité plus élevée au moyen d'une action en responsabilité civile délictuelle qu'en vertu de la Loi. Le juge en chef Goodridge conclut, à la p. 524 :
>
>> [TRADUCTION] Bien qu'il puisse y avoir ceux qui recevraient moins en vertu de la Loi que d'une autre manière, quand on en considère l'économie dans son ensemble, c'est seulement une caractéristique négative d'un régime par ailleurs positif et cela ne justifie pas de condamner la loi qui le rend possible. [par. 24 à 26]

[23] Dans notre province, la *Loi sur les accidents du travail* comprend la disposition centrale suivante :

12 The provisions of this Part are in lieu of all claims and rights of action, statutory or otherwise, to which a worker or his dependents are or may be entitled against the employer of the worker for or by reason of an accident in respect of which compensation is payable under this Part.	12 Les dispositions de la présente Partie remplacent tous les droits de réclamation et de poursuites prévus par les lois ou autrement, qu'ont ou peuvent avoir un travailleur ou les personnes à sa charge contre l'employeur du travailleur pour un accident ou en raison d'un accident pour lequel une indemnité est payable en application de la présente Partie.

[24] Le législateur voulait-il que cette disposition fasse totalement obstacle à l'exercice d'un droit de poursuite par le travailleur blessé, sauf quelques exceptions légales? Dans *Eastland Industries Ltd. c. Casey*, 2016 NBCA 57, [2016] A.N.-B. n° 299 (QL), le juge Drapeau, J.C.N.-B., répond à cette question précise, et ce, par l'affirmative :

> Sauf exceptions légales, qui demeurent très peu nombreuses et qui exigent toutes une interprétation étroite et une application restrictive, la Partie I de la *Loi sur les accidents du travail* offre aux travailleurs blessés leur unique recours en cas d'accident du travail. L'article 12 énonce la règle générale : les dispositions de la Partie I remplacent tous les droits de poursuite du travailleur contre l'employeur lorsqu'ils découlent d'un accident pour lequel une indemnité est payable en application de cette Partie. Si une exception légale intervient, rien n'empêche de recourir aux tribunaux puisque, la Partie I étant inapplicable, l'art. 12 n'entre tout simplement pas en jeu. L'une de ces exceptions est prévue à l'al. 2(3)*a*), qui prescrit sans équivoque que la Partie I ne s'applique pas aux personnes dont l'emploi est temporaire et a « des fins autres que celles de l'industrie ». [par. 40]

[25] À ce stade, je m'arrête un instant pour préciser qu'aucune des exceptions légales n'intervient dans la cause de M. Coffin.

[26] Quelle possibilité reste-t-il donc à M. Coffin de poursuivre les intimés au civil? Son avocat fait valoir que, lorsqu'il est prouvé que l'employeur a agi de mauvaise foi, les tribunaux devraient admettre une exception supplémentaire aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* qui portent sur l'immunité de poursuites civiles. Durant sa plaidoirie, l'avocat a précisé qu'il s'agit de solliciter une décision qui permettra le maintien du compromis historique, mais qui reconnaîtra un élargissement. M. Coffin a allégué qu'un supérieur le menaçait de la perte de son emploi de pompier auprès de The City of Fredericton s'il ne respectait pas l'ordre de nettoyer la tour. Le président du Tribunal d'appel a conclu qu'une menace avait été faite dans ce sens (par. 33 des motifs de sa décision).

[27] Le président du Tribunal d'appel a dûment tenu compte de l'argument de mauvaise foi, comme je l'ai fait. À l'instar du président, on ne m'a pas persuadé de son bien-fondé.

[28] Les lois du Nouveau-Brunswick, qui ne sont pas sans rappeler celles de certaines autres provinces, donnent une définition du mot « accident » qui vise non

seulement ce qu'un non-juriste pourrait entendre par « accident », mais aussi les actes volontaires et intentionnels :

Definitions	**Définitions**
1 In this Part	1 Dans la présente Partie
"accident" includes a wilful and intentional act, not being the act of a worker, and also includes a chance event occasioned by a physical or natural cause, as well as a disablement caused by an occupational disease and any other disablement arising out of and in the course of employment, but does not include the disablement of mental stress or a disablement caused by mental stress, other than as an acute reaction to a traumatic event[.] (accident)	« accident » comprend un acte volontaire et intentionnel autre que celui du travailleur; il comprend aussi un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle de même que l'incapacité causée par une maladie professionnelle et tout autre incapacité survenant par le fait et à l'occasion de l'emploi, mais ne comprend pas l'incapacité de la tension mentale ni l'incapacité causée par la tension mentale, sauf en tant que réaction violente à un événement traumatique[.] (accident)

[29] On ne saurait écarter ou éluder l'importance de l'inclusion du passage « un acte volontaire et intentionnel » dans la définition. Si le législateur avait voulu limiter l'application des dispositions sur l'immunité de poursuites civiles aux actes accomplis de bonne foi, il aurait facilement pu le faire.

[30] Le président du Tribunal d'appel, en mettant l'accent, tout à fait à bon droit, sur la notion d'« acte volontaire et intentionnel » accompli par l'employeur, est arrivé à la conclusion suivante :

> [TRADUCTION]
> Il est évident que le droit canadien en matière d'indemnisation des accidents du travail entrevoit la possibilité de malfaisance de la part d'un employeur. De plus, la notion de mauvaise foi doit être considérée comme en faisant partie. [par. 47]

[31] Je ne décèle aucune erreur dans la conclusion du président. S'il en était autrement, cela jetterait un doute sur la portée du compromis historique fondamental qui rend opérationnel le régime d'indemnisation des accidents du travail de notre province. Je

ne suis pas convaincu que le législateur voulait qu'une telle exception soit incluse et je suis donc d'avis de rejeter ce moyen d'appel.

C. *Allégation d'erreur de la part du chef du service d'incendie*

[32] Le moyen d'appel selon lequel le président du Tribunal d'appel aurait commis une erreur de fait est lié à l'argument de mauvaise foi avancé par M. Coffin. Le litige porte sur la conclusion suivante, qui se rapporte à des remarques attribuées au chef du service d'incendie :

> [TRADUCTION]
>
> […]
>
> Dans le procès-verbal de la réunion du 18 août 2009, le comité de sécurité du service d'incendie affirme :
>
> […] le chef […] s'est joint à la réunion à 10 h 15. […] Il a fait remarquer que le problème de pigeons observé à la nouvelle tour avait été réglé et qu'il ne devrait pas se reproduire.
>
> Cela laisse entendre que le chef savait qu'il y avait un problème à la tour d'exercices, mais qu'il croyait que le problème avait été corrigé, et donne à penser que le chef croyait que la tour était sécuritaire. Aucune preuve contraire n'a été produite dans le dossier d'appel et durant l'audition devant le Tribunal d'appel. [par. 47 et 48]

[33] Ce moyen d'appel se heurte à au moins deux obstacles, qui ne peuvent être surmontés, et je suis d'avis qu'il y a lieu de le rejeter.

[34] En premier lieu, en ce qu'il se rapporte à l'argument de mauvaise foi, il n'est pas suffisamment pertinent étant donné la façon dont je propose de statuer sur ce moyen d'appel central. À mon avis, la mauvaise foi, même si elle était manifestement établie, ne donnerait pas lieu à une cause d'action valable hors des limites du régime provincial d'indemnisation des accidents du travail.

[35] En second lieu, les possibilités d'intervenir en appel concernant une question de fait sont limitées. Le juge en chef Drapeau a donné des directives dans *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. (2e) 292 :

> 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. (2e) 172, [1995] A.N.-B. no 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'infirmation 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 (voir l'arrêt *Fundy Linen Service Inc. c. La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2009 NBCA 13, 341 R.N.-B. (2e) 286, le juge d'appel Robertson, au par. 12, et, plus récemment, l'arrêt *Corporation de production Énergie Nouveau-Brunswick c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et Dashwood*, 2011 NBCA 47, [2011] A.N.-B. no 166 (QL), le juge d'appel Green, aux par. 8 et 9); (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 (voir les arrêts *Brun*

> *c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (N.-B.)* (1996), 183 R.N.-B. (2e) 172, [1996] A.N.-B. no 507 (C.A.) (QL), le juge d'appel Bastarache, tel était alors son titre, au par. 10, et *Morrell c. Workplace Health, Safety and Compensation Commission (N.B.)* (1999), 213 R.N.-B. (2e) 201, [1999] A.N.-B. no 62 (QL), le juge d'appel Turnbull, au par. 4). Comme nous le verrons, je conclus qu'aucune des erreurs de fait que VSL attribue au Tribunal d'appel ne constitue une erreur susceptible de révision et justifiant l'infirmation de la décision sous le régime du par. 21(12). [par. 28 et 29]

[36] En l'espèce, aucun des critères d'intervention énumérés ci-dessus n'est satisfait. Le président du Tribunal d'appel disposait d'éléments de preuve venant étayer sa conclusion sur ce point; il n'y avait aucune erreur manifeste et dominante; il n'y a eu aucune omission de prendre en compte des renseignements importants; et l'interprétation donnée par le président n'est certainement pas une interprétation « à laquelle aucune personne raisonnable ne souscrirait ».

D. *L'article 7 de la Charte*

[37] M. Coffin fait valoir que le président du Tribunal d'appel a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu que l'art. 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* n'entrait pas en jeu, et qu'il a donc conclu en fait que le droit de l'appelant d'accomplir des tâches sécuritaires n'est pas protégé par cet article, qui dispose :

Everyone has the right to life, liberty and security of the person and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice.	Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

[38] M. Coffin ne s'est pas étendu sur ce moyen d'appel précis dans son mémoire (le moyen n'était pas traité dans son premier mémoire de l'appelant, mais il y a eu un bref mémoire supplémentaire à cet égard) et lors des débats. Une affirmation presque sommaire a été faite selon laquelle les dispositions de la *Loi sur les accidents du*

travail relatives à l'immunité contreviennent à l'art. 7 de la *Charte*, mais peu d'arguments ciblés ne sont venus l'étayer. Interrogé par la Cour quant à savoir si M. Coffin affirmait que les dispositions étaient inconstitutionnelles, son avocat a répondu par l'affirmative. Lorsqu'on a demandé à l'avocat si l'avis requis avait été donné aux procureurs généraux du Canada et du Nouveau-Brunswick en application de la *Loi sur l'organisation judiciaire*, L.R.N.-B. 1973, ch. J-2, ce dernier a répondu par la négative. Étant donné ces circonstances, je n'entends pas faire un examen détaillé de ce moyen.

[39] Le président du Tribunal d'appel a invoqué la décision rendue par la Cour d'appel de l'Alberta dans l'affaire *Budge c. Calgary (City)*, [1991] A.J. No. 72 (QL), pour conclure qu'il convenait de rejeter les arguments fondés sur l'art. 7 de la *Charte* avancés par M. Coffin. Rien ne me paraît fonder une intervention en appel concernant ce moyen d'appel. Même si la question avait été débattue de façon beaucoup plus détaillée devant la Cour, je ne suis pas convaincu qu'elle aurait été jugée fondée. Je souscris à l'avis exprimé par la Cour d'appel de l'Alberta dans *Budge*, au par. 27 des motifs des juges : [TRADUCTION] « Le droit […] est un droit de propriété purement économique qui n'est pas protégé par l'art. 7 de la *Charte* ». Voir aussi *Filip c. Waterloo (City)*, [1992] O.J. No. 2470 (C.A. Ont.) (QL), au par. 8.

E. *Refus d'accomplir des tâches*

[40] Les travailleurs du Nouveau-Brunswick jouissent d'un droit d'origine législative de refuser d'accomplir des tâches dangereuses, droit qui se trouve dans la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* :

19 An employee may refuse to do any act where he has reasonable grounds for believing that the act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee.	19 Un salarié peut refuser d'accomplir tout acte lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que cet acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié.

[41] Aux articles subséquents, la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* décrit en détail les mesures à prendre lorsqu'un salarié veut exercer son droit de refuser

d'accomplir des tâches jugées dangereuses. Le texte des dispositions applicables est joint aux présents motifs.

[42] Le dossier démontre que M. Coffin a fait part de son inquiétude quant à la tâche de nettoyer la tour, mais il démontre aussi que M. Coffin n'a pas refusé d'accomplir les tâches assignées et qu'il ne s'est certainement pas prévalu des dispositions exposées ci-dessus. Il a en fait participé au nettoyage de la tour.

[43] Le président du Tribunal d'appel a tiré les conclusions suivantes :

> [TRADUCTION]
> Il ressort du dossier d'appel que l'appelant et ses compagnons de travail avaient fait part de leur inquiétude quant à la tâche à accomplir qui consistait à nettoyer la tour. Lors du nettoyage de la tour, les travailleurs n'ont pas traité le risque comme s'il était assez important pour qu'ils portent plainte sous le régime de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Je conclus que le défaut de rapporter l'inquiétude, tel que le prévoit la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, a fait en sorte que l'appelant n'a pas exercé le droit de refuser d'accomplir des tâches prévu dans la loi.
>
> Le fait que l'appelant et ses compagnons de travail ont accompli les tâches témoigne du fait qu'il n'a pas refusé de les accomplir. [par. 34 et 35]

[44] Dans le mémoire qu'il a présenté à la Cour, M. Coffin fait valoir que, comme il a exécuté les travaux sous réserve, il a été privé en quelque sorte de sa volonté de le faire :

> [TRADUCTION]
> L'appelant soutient que l'exécution d'un acte sous la contrainte invalide toute volonté qu'aurait pu avoir l'appelant d'exécuter les travaux et que le fait qu'il a réellement exécuté les travaux dangereux ne devrait pas être retenu contre lui puisqu'il a essentiellement exécuté les travaux contre son gré. On se réfère au droit des obligations contractuelles et à l'application du principe de la contrainte, qui suppose que la contrainte exercée sur la volonté d['une]

> personne vicie son consentement. En l'espèce, l'absence de choix sera prouvée par divers moyens dont la protestation – *D'Agostino c. D'Agostino*, [2014] O.J. No. 2762, aux par. 75 à 77. [par. 89]

[45] Avec égards, je ne vois pas en quoi cette argumentation aide la cause de M. Coffin en appel. L'affaire *D'Agostino*, qui concernait le droit des obligations contractuelles et la contestation d'un billet à ordre, ne s'applique pas en l'espèce à mon avis. Le Nouveau-Brunswick a cru bon de protéger le travailleur qui, pour des motifs raisonnables, refuse d'accomplir des tâches quelconques qui, selon lui, « mettr[ont] vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ». M. Coffin a bien pu être inquiet, s'être plaint et avoir protesté, mais les faits démontrent clairement qu'il n'a pas refusé d'accomplir la tâche assignée. Le président du Tribunal d'appel a simplement reconnu cette réalité et n'a commis aucune erreur de ce fait. Je suis d'avis de ne pas accueillir ce moyen d'appel.

F. *Jurisprudence américaine*

[46] Dans sa réplique qui a suivi les observations orales des intimés, l'avocat de M. Coffin a informé la Cour qu'il était au courant de sources jurisprudentielles américaines qui appuient la thèse principale qu'il avance dans le présent appel, [TRADUCTION] « dans lesquelles l'introduction d'actions en common law a été permise en dépit du régime d'indemnisation des accidents en vigueur aux États-Unis ».

[47] La Cour a invité les parties à présenter des mémoires postérieurs à l'audience sur cette question, ce que les deux parties ont fait. Je suis respectueusement d'avis que le mémoire de M. Coffin n'ajoute rien aux arguments présentés lors de l'audience. Deux affaires ont été portées à notre attention : *Jett c. Dunlop*, 179 Conn. 215 (1979), et *Suarez c. Dickmont Plastics Corp*., 229 Conn. 99 (1994). Les deux affaires du Connecticut citées ne sont pas utiles. Le régime législatif de cet État et celui de notre province diffèrent sur des points importants. Plus particulièrement, comme il a été exposé précédemment, au Nouveau-Brunswick, les dispositions de l'art. 12 relatives à

l'immunité de poursuites civiles visent notamment « un accident pour lequel une indemnité est payable en application de la présente Partie ». Rappelons qu'un accident s'entend notamment d'« un acte volontaire et intentionnel ». Les lois du Connecticut ne prévoient rien de comparable pour les actes volontaires et intentionnels. En toute déférence, même si les régimes d'indemnisation des accidents du travail des deux ressorts étaient quasi-identiques, ce qui n'est évidemment pas le cas, les affaires du Connecticut seraient tout au plus instructives pour les fins qui nous occupent. J'arriverais néanmoins à la même conclusion en l'espèce. À mon avis, le législateur voulait que notre régime d'indemnisation des accidents du travail s'applique aux actes volontaires et intentionnels, et la disposition relative à l'immunité de poursuites civiles est claire et non équivoque.

V. Conclusion

[48] Je suis d'avis de rejeter l'appel avec dépens de 2 500 $ payables en une seule masse aux intimés.

APPENDIX A / ANNEXE A

Occupational Health and Safety Act, S.N.B. 1983, c. O-0.2 /

Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, L.N.-B. 1983, ch. O-0.2

Duty to report and take or recommend remedial action

20(1) Any employee who believes that an act is likely to endanger his or any other employee's health or safety shall immediately report his concern to his supervisor, who shall promptly investigate the situation in the presence of the employee.

20(2) Where a supervisor finds that the employee has reasonable grounds for believing that an act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee, he shall take appropriate remedial action or recommend appropriate remedial action to the employer.

20(3) Where a supervisor finds the employee does not have reasonable grounds for believing that an act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee, he shall advise the employee to do that act.

20(4) Where an employee has made a report under subsection (1) and the matter has not been resolved to his satisfaction, he shall refer the matter to a committee or, where there is no committee, to an officer.

20(5) Upon receipt of a referral under subsection (4), the committee shall promptly investigate the situation.

20(6) Where a committee finds that the employee has reasonable grounds for

Devoir de rapporter et de prendre ou de recommander les mesures correctives

20(1) Le salarié qui croit qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié doit immédiatement faire part de son inquiétude à son surveillant, lequel doit enquêter sans tarder sur la situation en présence du salarié.

20(2) Lorsqu'un surveillant estime que le salarié a des motifs raisonnables de croire qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, il doit prendre les mesures correctives appropriées ou recommander à l'employeur les mesures correctives appropriées.

20(3) Lorsqu'il estime que le salarié n'a pas de motifs raisonnables de croire qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, le surveillant avise le salarié d'accomplir l'acte en cause.

20(4) Lorsqu'un salarié a fait part de son inquiétude à son surveillant en vertu du paragraphe (1) mais que la question n'a pas été résolue à sa satisfaction, il doit saisir le comité ou, à défaut, un agent.

20(5) Le comité saisi en vertu du paragraphe (4) enquête sans tarder sur la situation.

20(6) Lorsqu'un comité conclut que le salarié a des motifs raisonnables de croire

believing that an act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee, the committee shall recommend appropriate remedial action to the employer.

qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, il doit recommander à l'employeur les mesures correctives appropriées.

20(7) Where a committee finds that the employee does not have reasonable grounds for believing that an act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee, the committee shall advise the employee to do that act.

20(7) Lorsqu'un comité conclut que le salarié n'a pas de motifs raisonnables de croire qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, le comité avise le salarié d'accomplir l'acte en cause.

20(8) Where a matter has been referred to a committee under subsection (4) and the matter is not resolved to the satisfaction of the employee, the employee shall refer the matter to an officer.

20(8) Lorsqu'un comité a été saisi en vertu du paragraphe (4) mais que la question n'a pas été résolue à la satisfaction du salarié, celui-ci doit saisir un agent.

20(9) Upon receipt of a referral under subsection (4) or (8), the officer shall promptly investigate the situation and make his findings known in writing as soon as is practicable to the employer, the employee and the committee, if any, as to whether the employee has reasonable grounds for believing that an act is likely to endanger his health or safety or the health and safety of any other employee.

20(9) Dès qu'il est saisi en vertu du paragraphe (4) ou (8), l'agent enquête sans tarder sur la situation et informe par écrit aussitôt que possible l'employeur, le salarié et, le cas échéant, le comité de ses conclusions quant à la question de savoir si le salarié a des motifs raisonnables de croire qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié.

20(10) Where, on a referral to an officer under subsection (4) or (8), the officer finds that an employee has reasonable grounds for believing that an act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee, the officer shall order appropriate remedial action to be taken by the employer.

20(10) Lorsqu'un agent saisi en vertu du paragraphe (4) ou (8) conclut que le salarié a des motifs raisonnables de croire qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, l'agent ordonne à l'employeur de prendre les mesures correctives appropriées.

20(11) Where, on a referral to an officer under subsection (4) or (8), the officer finds that an employee does not have reasonable grounds for believing that an act is likely to endanger his health or safety or the health or safety of any other employee, the officer

20(11) Lorsqu'un agent saisi en vertu du paragraphe (4) ou (8) conclut que le salarié n'a pas de motifs raisonnables de croire qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, l'agent avise le salarié par

shall advise the employee in writing to do that act.

écrit d'accomplir l'acte en cause.

20(11.1) Subsections 32(2) and (3) apply with the necessary modifications to advice given in writing by an officer under subsection (11).

20(11.1) Les paragraphes 32(2) et (3) s'appliquent avec les modifications nécessaires à l'avis donné par écrit par un agent en vertu du paragraphe (11).

20(12) Pending any investigation under this section or, if an appeal is taken by an employee against the advice of an officer given under subsection (11), pending the decision of the Chief Compliance Officer, the employee shall remain available at a safe place near his or her work station during his or her normal work hours.

20(12) Le salarié doit demeurer disponible dans un lieu sûr près de son poste de travail durant ses heures normales de travail pendant une enquête effectuée en vertu du présent article ou jusqu'à la décision de l'agent principal de contrôle si le salarié a interjeté appel de l'avis donné par un agent en vertu du paragraphe (11).

Protection of employee's right

Protection du droit du salarié

21(1) An employee's right under section 19 to refuse to do any act is protected,

21(1) Le droit d'un salarié en vertu de l'article 19 de refuser d'accomplir un acte est protégé,

(a) if he has reported his concern to his supervisor under section 20,

a) s'il a fait part de son inquiétude à son surveillant conformément à l'article 20,

(i) until remedial action recommended by the supervisor under section 20 is taken by the supervisor or employer to the employee's satisfaction, or

(i) jusqu'à ce que les mesures correctives recommandées par le surveillant en vertu de l'article 20 soient prises par celui-ci ou par l'employeur à la satisfaction du salarié, ou

(ii) until the supervisor has advised the employee under section 20 to do that act;

(ii) jusqu'à ce que le surveillant ait avisé le salarié en vertu de l'article 20 d'accomplir l'acte en cause;

(b) if the employee has referred the matter to a committee under section 20,

b) si le salarié a saisi un comité en vertu de l'article 20,

(i) until remedial action recommended by the committee under section 20 is taken by the employer to the employee's satisfaction, or

(i) jusqu'à ce que l'employeur prenne, à la satisfaction du salarié, les mesures correctives recommandées par le comité en vertu de l'article 20, ou

(ii) until the committee has advised the employee under section 20 to do that act;

(ii) jusqu'à ce que le comité ait avisé le salarié en vertu de l'article 20 d'accomplir

l'acte en cause;

(c) if the employee has referred the matter to an officer under section 20,

c) si le salarié a saisi un agent en vertu de l'article 20,

(i) until remedial action ordered by the officer under section 20 is taken by the employer to the officer's satisfaction, or

(i) jusqu'à ce que l'employeur prenne, à la satisfaction de l'agent, les mesures correctives que celui-ci a ordonnées en vertu de l'article 20, ou

(ii) until the officer has advised the employee under section 20 to do that act, and

(ii) jusqu'à ce que l'agent ait avisé le salarié en vertu de l'article 20 d'accomplir l'acte en cause, et

(d) if the employee has appealed the advice of an officer given under subsection 20(11) to the Chief Compliance Officer, until the decision of the Chief Compliance Officer is rendered.

d) si le salarié a interjeté appel de l'avis d'un agent donné en vertu du paragraphe 20(11) à l'agent principal de contrôle, jusqu'à ce que ce dernier ait rendu sa décision.

21(2) Where an employee has refused to do an act pursuant to section 19, the employer shall not assign another employee to perform that act unless that other employee has been advised by the employer of such refusal and the reasons therefor and of his rights under this Act.

21(2) Lorsqu'un salarié a refusé d'accomplir un acte conformément à l'article 19, l'employeur ne peut confier l'exécution de cet acte à aucun autre salarié sans l'aviser du refus du premier salarié, des motifs qui justifiaient ce refus et des droits que lui confèrent la présente loi.

Protection of employee's right

Protection du droit du salarié

22(1) Subject to subsection (2), where an employee has refused to do an act pursuant to section 19 and his right to refuse is protected under section 21, his employer may reassign him temporarily to perform other acts or to other work that is reasonably equivalent to the acts or work he normally performs and the employer shall pay that employee the same wages and grant him the same benefits as he would have received if he had not refused to do the act.

22(1) Sous réserve du paragraphe (2), lorsqu'un salarié a refusé d'accomplir un acte conformément à l'article 19 et que son droit de refus est protégé en vertu de l'article 21, son employeur peut le réaffecter temporairement à l'exécution d'autres actes ou travaux raisonnablement équivalents à ceux qu'il exécute normalement et l'employeur doit lui verser le même salaire et lui accorder les mêmes prestations qu'il aurait reçus s'il n'avait pas refusé d'accomplir l'acte en cause.

22(2) Where a collective agreement is in force, any reassignment referred to in subsection (1) shall be made in accordance

22(2) Toute réaffectation visée au paragraphe (1) doit, dans le cas où une convention collective est en vigueur,

with the collective agreement.

s'effectuer conformément à celle-ci.

Protection of employee's right

23 Where an employee has reasonably refused to do an act pursuant to section 19, his right to refuse is protected under section 21 and he has not been reassigned to do other acts or work under section 22, the employer shall pay that employee the same wages and grant him the same benefits as he would have received if he had not refused to do the act.

Protection du droit du salarié

23 Lorsqu'un salarié a raisonnablement refusé d'accomplir un acte en vertu de l'article 19, que son droit de refus est protégé en vertu de l'article 21 et qu'il n'a pas été réaffecté à l'exécution d'autres actes ou travaux conformément à l'article 22, l'employeur doit lui payer le même salaire et lui accorder les mêmes prestations qu'il aurait reçus s'il n'avait pas refusé d'accomplir l'acte en cause.