

POLICY / POLITIQUE		No. 33-000
Title: Human Resources Titre : Ressources humaines	Effective / En vigueur: 30/05/2013	Release / Diffusion No. 003 Page 1 of / de 7

PURPOSE

The purpose of this policy is to identify the principles that form WorkSafeNB's foundation of human resources management.

SCOPE

This policy applies to all staff.

GLOSSARY

WorkSafeNB – means the Workplace Health, Safety and Compensation Commission or "the Commission" as defined by the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act (WHSCC & WCAT Act)*.

POLICY STATEMENTS

1.0 General

The *WHSCC & WCAT Act* provides the Board of Directors with the responsibility for administering the *WHSCC & WCAT Act*, the *WC Act*, the *FC Act* and the *OHS Act*. The Board is responsible to ensure that WorkSafeNB fulfills its vision, mission, mandate, and goals as they apply within the mandate of the legislation. The Board has complete and final responsibility for the policies, direction, and future of WorkSafeNB.

Through Policy No. 41-002 Governance Statement – WorkSafeNB Board of Directors,

OBJECTIF

Cette politique a pour objectif de déterminer les principes qui forment le fondement de la gestion des ressources humaines de Travail sécuritaire NB.

APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés.

GLOSSAIRE

Travail sécuritaire NB – La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail ou la « Commission », telle qu'elle est définie dans la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*.

ÉNONCÉS DE LA POLITIQUE

1.0 Généralités

En vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*, le conseil d'administration est chargé de voir à l'application de la *Loi précitée*, de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Le conseil voit à ce que Travail sécuritaire NB remplisse sa vision, sa mission, son mandat et ses buts dans le cadre du mandat précisé par la législation. Il a la responsabilité finale pour ce qui est des politiques, de l'orientation et de l'avenir de Travail sécuritaire NB.

Par le biais de la Politique n° 41-002, intitulée Énoncé de gouvernance – Conseil

the Board of Directors has delegated authority to the President/C.E.O. for the day-to-day operations of WorkSafeNB, including human resources management.

WorkSafeNB relies upon human resources management to provide the infrastructure to achieve WorkSafeNB's overall strategic direction. Human resources planning is essential to every organization, and is a process that analyses and identifies current and future human resources needs to maintain one of WorkSafeNB's essential resources, qualified employees.

Employees contribute significantly to achieving WorkSafeNB's vision, mission, and mandate, and in meeting its strategic goals. WorkSafeNB promotes a principle of merit where employees are recognized and rewarded for their efforts and achievements.

WorkSafeNB's commitment to their employees is emphasized through the strategic goals, and measurement of staff satisfaction and engagement to ensure that employees consider WorkSafeNB a good place to work.

2.0 Human Resources Principles

WorkSafeNB complies with, and is committed to the spirit and intent of other legislation, which provides the framework for all human resources functions in New Brunswick. Other legislation includes the:

- *Employment Standards Act;*
- *Human Rights Act;*
- *Public Service Labour Relations Act;*

- *Canadian Charter of Rights and Freedoms;*
- *Official Languages Act; and*
- *Public Interest Disclosure Act.*

d'administration de Travail sécuritaire NB, le conseil délègue au président et chef de la direction l'autorité de voir aux activités journalières de Travail sécuritaire NB, y compris la gestion des ressources humaines.

Travail sécuritaire NB s'en remet aux ressources humaines pour assurer l'infrastructure qui lui permet d'atteindre son orientation stratégique générale. La planification des ressources humaines est essentielle dans tout organisme. Il s'agit d'un processus qui permet d'analyser et de déterminer les besoins actuels et futurs en matière de ressources humaines en vue de maintenir l'une des ressources essentielles de Travail sécuritaire NB, soit des employés qualifiés.

Les employés jouent un grand rôle pour ce qui est de l'atteinte de la vision, de la mission, du mandat et des buts stratégiques de Travail sécuritaire NB. Ce dernier promeut un principe de mérite selon lequel on reconnaît les efforts et les réalisations des employés, et on les en récompense.

Travail sécuritaire NB témoigne de son engagement envers ses employés par le biais des buts stratégiques et des mesures de la satisfaction du personnel afin d'assurer que ses employés le considèrent comme un bon employeur.

2.0 Principes en matière de ressources humaines

Travail sécuritaire NB est fidèle à l'intention d'autres lois qui assurent la structure de tous les aspects des ressources humaines au Nouveau-Brunswick, notamment :

- *la Loi sur les normes d'emploi;*
- *la Loi sur les droits de la personne;*
- *la Loi relative aux relations de travail dans les services publics;*
- *la Charte canadienne des droits et libertés;*
- *la Loi sur les langues officielles;*
- *la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public.*

WorkSafeNB's human resources management is transparent, principles-based, and communicated to employees and stakeholders. Human resources is based on the fundamental principles of:

- Equity;
- Development;
- Recognition;
- Compensation; and
- Employee Wellness and Safety.

These principles are integral to every aspect of WorkSafeNB's human resources function. Each principle plays a role in WorkSafeNB's research, planning, evaluation, and implementation of programs and services.

Principle I. WorkSafeNB promotes a respectful working environment in which individuals are treated equitably and diversity is valued.

WorkSafeNB is committed to providing a work environment in which all individuals are treated with respect and dignity. WorkSafeNB provides equal opportunity to all employees without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, gender, sexual orientation, age or mental or physical disability.

WorkSafeNB recognizes its responsibility to prevent and eliminate all forms of harassment within the work environment, and actively promotes a harassment-free workplace.

WorkSafeNB also maintains an appropriate complement of staff who are fluent in both official languages.

Principle II. WorkSafeNB supports the ongoing learning and development of employees.

WorkSafeNB recognizes that in today's world obtaining, and maintaining qualified employees is increasingly challenging. In an effort to

La gestion des ressources humaines de Travail sécuritaire NB est transparente, fondée sur des principes, et communiquée aux employés et aux intervenants. Les ressources humaines reposent sur les principes fondamentaux suivants :

- l'équité;
- le perfectionnement;
- la reconnaissance;
- la rémunération;
- le mieux-être et la sécurité des employés.

Ces principes font partie intégrante de tous les aspects de la fonction liée aux ressources humaines. Chaque principe joue un rôle dans la recherche, la planification, l'évaluation et la mise en œuvre de programmes et de services de Travail sécuritaire NB.

Principe I. Travail sécuritaire NB promeut un milieu de travail où les employés sont traités avec respect et de façon équitable, et où la diversité est valorisée.

Travail sécuritaire NB est engagé à assurer un milieu de travail où tous les employés sont traités avec respect et dignité. Il offre des chances égales à tous les employés sans aucune discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou l'existence d'un handicap physique ou mental.

Travail sécuritaire NB reconnaît qu'il doit prévenir et éliminer toute forme de harcèlement en milieu de travail et promeut un lieu de travail sans harcèlement.

Il maintient également un nombre approprié d'employés qui parlent couramment les deux langues officielles.

Principe II. Travail sécuritaire NB appuie l'apprentissage et le perfectionnement professionnel continus des employés.

Travail sécuritaire NB reconnaît que de nos jours, il est de plus en plus difficile de recruter et de garder des employés qualifiés. Afin de

POLICY / POLITIQUE

No. 33-000

Title: Human Resources
Titre : Ressources humaines

Page 4 of / de 7

maintain, and invest in qualified employees who will better serve stakeholders, WorkSafeNB offers continued growth opportunities through a disciplined performance management system, which includes professional development, and internal programs.

In addition, WorkSafeNB actively supports leadership development, and proactively plans for leadership succession.

Principle III. WorkSafeNB recognizes the contributions of employees.

WorkSafeNB recognizes qualified employees as an essential resource and encourages an environment of open communication where employees' efforts and contributions in meeting the needs of stakeholders are valued and recognized.

Principle IV. WorkSafeNB provides fair compensation and benefits to their employees.

WorkSafeNB compensates employees based on a process of job evaluation, and provides a competitive salary. WorkSafeNB also ensures that equitable benefits are included with the compensation package provided to employees.

Principle V. WorkSafeNB recognizes the importance of work-life balance and promotes a safe, healthy workplace environment for all staff.

WorkSafeNB also recognizes that maintaining a healthy balance between work and everyday life is important in retaining qualified employees, maximizing employee performance, and facilitating employee satisfaction and engagement.

WorkSafeNB is committed to maintaining the highest standards for a safe and healthy culture in our work environment.

garder ces employés et de leur donner les outils qui leur permettront de mieux desservir les intervenants, il offre des possibilités de croissance continue par le biais d'un système de gestion du rendement méthodique, qui comprend le perfectionnement professionnel, et de programmes internes.

De plus, Travail sécuritaire NB appuie activement le perfectionnement en leadership et planifie la relève de façon proactive.

Principe III. Travail sécuritaire NB reconnaît l'apport des employés.

Travail sécuritaire NB reconnaît que les employés qualifiés constituent une ressource essentielle et favorise la communication ouverte en valorisant et en reconnaissant leurs efforts et leur apport en vue de répondre aux besoins des intervenants.

Principe IV. Travail sécuritaire NB offre une rémunération et des avantages sociaux équitables à ses employés.

Travail sécuritaire NB verse un salaire à ses employés en fonction d'un processus d'évaluation des emplois et offre un salaire concurrentiel. Il leur offre également des avantages sociaux équitables.

Principe V. Travail sécuritaire NB reconnaît l'importance de l'équilibre entre la vie et le travail, et favorise un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous ses employés.

Travail sécuritaire NB reconnaît également qu'il est important de maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie quotidienne afin de garder des employés qualifiés, de maximiser leur rendement et de promouvoir leur satisfaction au travail.

Il est engagé à maintenir les normes les plus élevées pour assurer une culture de santé et de sécurité au travail.

LEGAL AUTHORITY**Legislation*****Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act***

4(1) All rights, powers, authority, jurisdiction, privileges, franchises, entitlements, debts, obligations, liabilities, duties and responsibilities of the Workers' Compensation Board under the Workers' Compensation Act, except in its capacity as an employer, are, without further action, continued in, transferred to, vested in, and may be exercised or discharged by, the Commission.

4(3) All rights, powers, authority, jurisdiction, privileges, franchises, entitlements, debts, obligations, liabilities, duties and responsibilities of the New Brunswick Occupational Health and Safety Commission under the Occupational Health and Safety Act, except in its capacity as an employer, are, without further action, continued in, transferred to, vested in, and may be exercised or discharged by, the Commission.

4(5) Section 89 of the Employment Standards Act applies to any former employee of the Workers' Compensation Board or the New Brunswick Occupational Health and Safety Commission who takes up employment with the Commission.

7 In addition to the responsibilities prescribed in sections 4 and 5, the Commission shall
(a) advance the principle that every worker is entitled to a safe and healthy work environment,

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

4(1) Tous les droits, tous les pouvoirs, toute l'autorité, toute la compétence, tous les privilèges, toutes les concessions, tous les titres, toutes les dettes, toutes les obligations, tous les engagements, toutes les fonctions et toutes les responsabilités de la Commission des accidents du travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, sauf dans l'exercice de ses fonctions comme employeur, sont, sans autres formalités, maintenus, transférés et dévolus à la Commission et peuvent être exercés, acquittés ou exécutés par cette Commission.

4(3) Tous les droits, tous les pouvoirs, toute l'autorité, toute la compétence, tous les privilèges, toutes les concessions, tous les titres, toutes les dettes, toutes les obligations, tous les engagements, toutes les fonctions et toutes les responsabilités de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, sauf dans l'exercice de ses fonctions comme employeur, sont, sans autres formalités, maintenus, transférés et dévolus à la Commission et peuvent être exercés, acquittés ou exécutés par cette Commission.

4(5) L'article 89 de la *Loi sur les normes d'emploi* est applicable à tout ancien employé de la Commission des accidents du travail ou la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick, embauché par la Commission.

7 En plus des responsabilités mentionnées aux articles 4 et 5, la Commission doit
a) soutenir le principe qui veut que chaque travailleur a droit à un milieu de travail sécuritaire et salubre,

POLICY / POLITIQUE

No. 33-000

Title: Human Resources
Titre : Ressources humaines

Page 6 of / de 7

(b) promote an understanding of, acceptance of and compliance with this Act, the Workers' Compensation Act and the Occupational Health and Safety Act,

(c) develop and conduct educational programs designed to promote an awareness of occupational health and safety,

(d) undertake research on matters related to workers' health, safety and compensation,

(e) advise the Minister on developments in the field of workers' health, safety and compensation principles in other jurisdictions,

(f) propose legislation and practices to promote workers' health, safety and compensation,

(f.1) establish policies not inconsistent with this Act, the *Workers' Compensation Act*, the *Firefighters' Compensation Act* and the *Occupational Health and Safety Act* to promote workers' health, safety and compensation,

(g) recommend changes in this Act, the Workers' Compensation Act, the Occupational Health and Safety Act, and the regulations, in order to promote better service by the Commission, and

(h) publish from time to time such reports, studies and recommendations as the Commission considers advisable.

18(1) The commission shall appoint such personnel as it determines necessary to carry out its responsibilities under this act, the workers' compensation act and the occupational health and safety act and may prescribe their duties.

18(2) The salaries, remuneration and reimbursement of the members of the board of directors, the president and chief executive officer, and all other personnel, together with the necessary administration of this act, part i of the workers' compensation act and the occupational health and safety act shall be paid out of the accident fund.

b) encourager la compréhension, l'acceptation et l'observation de la présente loi, de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*,

c) développer et diriger des programmes éducatifs destinés à promouvoir la santé et la sécurité au travail,

d) entreprendre des recherches relatives à la santé, à la sécurité et à l'indemnisation des travailleurs,

e) conseiller le Ministre sur les développements survenus dans le domaine de principes de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs sous d'autres autorités législatives,

f) proposer des mesures législatives et des procédés destinés à promouvoir la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs,

f.1) établir des politiques destinées à promouvoir la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs, qui ne sont pas incompatibles avec la présente loi, la *Loi sur les accidents du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*,

g) recommander des changements à apporter à la présente loi, à la *Loi sur les accidents du travail*, à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et aux règlements afin de favoriser l'amélioration des services de la Commission, et

h) publier à l'occasion des rapports, études et recommandations qui semblent souhaitables à la Commission.

18(1) La Commission peut nommer le personnel qu'elle estime nécessaire afin de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la présente loi, de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, et elle peut prescrire leurs fonctions.

18(2) Les traitements, la rémunération et les remboursements des membres du conseil d'administration, du président et administrateur en chef, et tout autre personnel, ainsi que les dépenses d'administration nécessaires à l'exécution de la présente loi, de la Partie I de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, sont

POLICY / POLITIQUE

No. 33-000

Title: Human Resources
Titre : Ressources humaines

Page 7 of / de 7

payés à même la caisse des accidents.

REFERENCES

Policy-related Documents

Policy No. 31-500 Health and Safety
Policy No. 41-002 Governance Statement –
WorkSafeNB Board of Directors

RESCINDS

Policy No. 33-000 Human Resources, release
002, approved 22/02/2007.

APPENDICES

N/A

HISTORY

1. This document is release 003 and replaces
release 002. It was updated to reference the
Public Interest Disclosure Act and to remove a
section to clarify that the President/C.E.O. has
been delegated authority for the day-to-day
operations of WorkSafeNB, including human
resources management.

2. Release 002 approved and effective
22/02/2007 replaced release 001 and outlined
the fundamental human resources principles.

3. Release 001 approved and effective
21/06/2001 was the original issue.

RELEASE CRITERIA

Available for public release

REVISION

60 months

RÉFÉRENCES

Documents liés aux politiques

Politique n° 31-500 – Santé et sécurité
Politique n° 41-002 – Énoncé de gouvernance –
Conseil d'administration de Travail sécuritaire NB

RÉVOCATION

Politique n° 33-000 – Ressources humaines,
diffusion n° 002, approuvée le 22 février 2007.

ANNEXES

Sans objet

HISTORIQUE

1. Ce document est la diffusion n° 003 et
remplace la diffusion n° 002. Il a été mis à jour
pour inclure la *Loi sur les divulgations faites
dans l'intérêt public* et éliminer une section
pour préciser qu'on délègue au président et
chef de la direction l'autorité de voir aux
activités journalières de Travail sécuritaire NB,
y compris la gestion des ressources humaines.

2. La diffusion n° 002, approuvée et en
vigueur le 22 février 2007, remplaçait la
diffusion n° 001 et donnait les grandes lignes
des principes fondamentaux des ressources
humaines.

3. La diffusion n° 001, approuvée et en
vigueur le 21 juin 2001, était la version initiale.

CRITÈRES DE DIFFUSION

Il s'agit d'un document public.

RÉVISION

60 mois

POLICY / POLITIQUE**No. 33-000****Title: Human Resources
Titre : Ressources humaines**

Page 8 of / de 7

BOARD APPROVAL DATE**DATE D'APPROBATION PAR LE
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

30/05/2013

Le 30 mai 2013