



Résultats du deuxième trimestre

Avril à juin 2013

Rendre compte

Travail sécuritaire NB s'engage à assurer des normes de gouvernance et d'administration parmi les plus élevées. La direction est donc heureuse de présenter les résultats du trimestre au conseil d'administration. Le présent document résume les progrès de l'organisme vers l'atteinte de ses buts stratégiques, de ses cibles et de ses stratégies tels qu'ils ont été établis lors du processus annuel de planification stratégique et d'évaluation des risques du conseil. De plus, le document communique les risques que le conseil continue de surveiller; les priorités législatives et en matière de politiques; ainsi que les résultats d'exploitation et mouvements de la trésorerie. Vous pouvez vous procurer le *Plan stratégique et évaluation des risques 2013-2018* en ligne à l'adresse www.travailsecuritairenb.ca.

Table des matières

Buts stratégiques	2
La gouvernance de qualité	5
La sécurité	6
L'équilibre	7
Le service	9
La reprise du travail	10
La satisfaction et l'engagement des employés	11
Évaluation des risques	12
Priorités législatives et en matière de politiques	13
Résultats d'exploitation et mouvements de la trésorerie	16
Notes et coordonnées	18

Vision

Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick.

Mission

Travail sécuritaire NB s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et à offrir de façon efficace des services de qualité, des décisions justes et l'application impartiale des lois.

Mandat

Promouvoir la création d'une culture de sécurité en milieu de travail où tous les travailleurs et les employeurs considèrent qu'on peut prévenir tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles.

Encourager la compréhension, l'acceptation et l'observation de toutes les lois dont Travail sécuritaire NB est responsable, y compris l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de ses règlements.

Offrir aux travailleurs blessés des prestations d'indemnisation en temps opportun, de l'aide médicale, de la réadaptation et des services de reprise du travail en toute sécurité.

Fournir une assurance durable et des services connexes aux employeurs.

Représenter les intervenants, et présenter des recommandations et des conseils au gouvernement relativement à la législation, et publier des rapports, des études et des recommandations que Travail sécuritaire NB juge à propos.

Valeurs

Nous sommes engagés à offrir à chaque client des services équitables, prompts, efficaces et bienveillants.

Nous croyons qu'une approche d'équipe assure que tous les membres de Travail sécuritaire NB travaillent en vue d'une vision, d'une mission, de valeurs et de buts communs.

Nous offrons des dirigeants compétents, énergiques et qui se concentrent sur une orientation claire pour Travail sécuritaire NB.

Nous assurons que nos décisions sont prises avec honnêteté, crédibilité et responsabilité, et ce, au sein d'une culture de discipline.

Nous assurons que nos rapports sont fondés sur la confiance, le respect mutuel, la franchise et l'échange de renseignements clairs et fiables.

Nous gérons nos ressources humaines, matérielles et financières efficacement tout en respectant notre mandat et les priorités établies.

Buts stratégiques

- Cible atteinte
- Cible non atteinte
- ▲ Nouvel outil de mesure en voie d'élaboration

La gouvernance de qualité

Nous ferons preuve de transparence, de responsabilité et d'engagement envers nos intervenants par le biais de pratiques de gouvernance méthodiques, et ce, dans le meilleur intérêt de Travail sécuritaire NB.

Cible annuelle

▲ Remarque : La gouvernance de qualité est un nouveau but que le conseil d'administration a adopté en 2013. Une cible et un indice pour surveiller les résultats en matière de gouvernance seront établis et inclus dans les rapports en 2014.

L'indice de gouvernance qui indique si le but en matière de gouvernance de qualité est atteint est fondé sur les éléments suivants :

- Évaluation : Auto-évaluation du conseil, discussion au sujet des résultats et des mesures prises relativement aux recommandations (30 %).
- Engagement : Présence aux réunions prévues à l'heure et aux réunions clés, et possibilités de perfectionnement professionnel (30 %).
- Prise de décision : Établissement des priorités et prise de mesures à cet égard, en se servant de processus méthodiques (40 %).

La sécurité

Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une réduction du taux global de blessures subies au travail et à une diminution de la perception que les blessures subies au travail sont inévitables au Nouveau-Brunswick.

Cibles annuelles

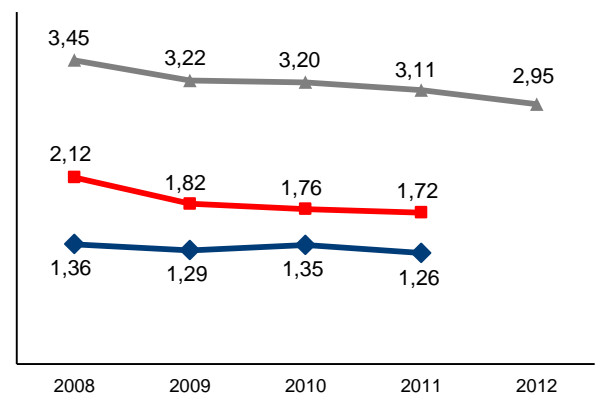
■ Le taux de blessures subies au travail par 100 équivalents temps plein (ETP) sera inférieur à la moyenne pour les cinq dernières années.

■ Le taux de blessures subies au travail entraînant une interruption de travail par 100 ETP au Nouveau-Brunswick sera inférieur à la moyenne du Canada.

▲ Le pourcentage de travailleurs et d'employeurs qui croient que leur lieu de travail a une culture de travail sécuritaire sera supérieur à la moyenne pour les cinq dernières années.

Remarque : Nouvelle cible approuvée par le conseil en 2012. L'indice sera établi pour 2013.

Taux de blessures
(Blessures pour chaque 100 ETP)



- ▲ Toutes les blessures pour chaque 100 ETP¹⁰
(Cible pour 2013 : < 3,19) (Cible pour 2012 : < 3,28)
- Blessures avec interruption de travail au Canada¹²
- ◆ Blessures avec interruption de travail au N.-B.
(Cible < Canada)¹²

Buts stratégiques

- Cible atteinte
- Cible non atteinte
- ▲ Nouvel outil de mesure en voie d'élaboration

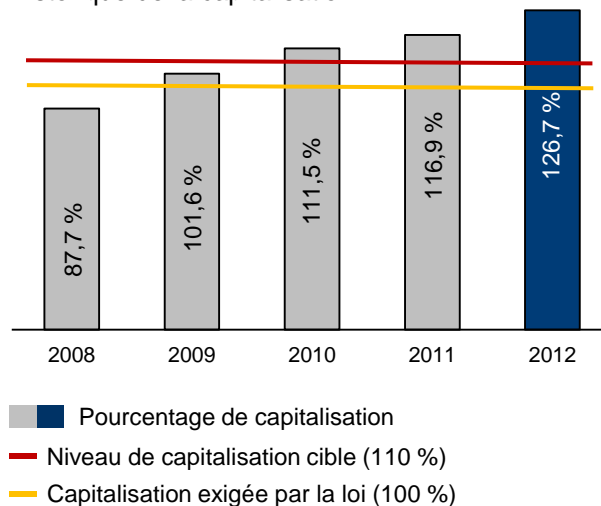
L'équilibre

Nous garantirons les meilleures prestations possibles aux travailleurs blessés tout en gardant les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible.

Cible annuelle

- Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Historique de la capitalisation¹



Le service

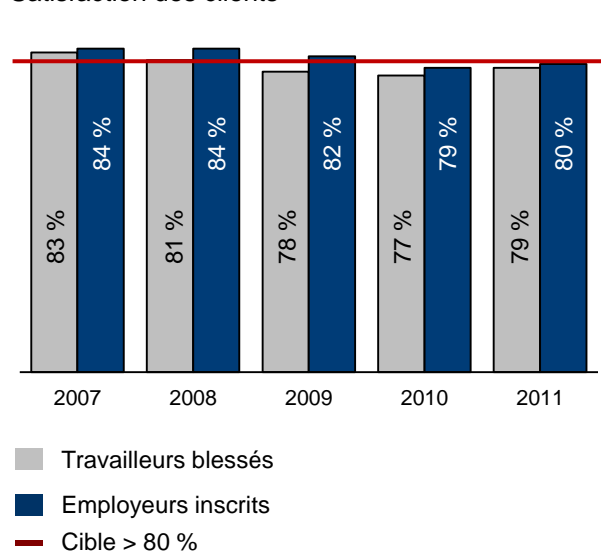
Nous offrirons des programmes et des services efficaces, mis en œuvre avec soin, compassion, compétence, rapidité et équité, et ce, dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs.

Cible annuelle

- ▲ Nous maintiendrons ou dépasserons le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les travailleurs blessés et les employeurs s'attendent.

Remarque : En 2012, le conseil a approuvé l'élaboration d'un nouvel outil pour mesurer la prestation de services. On commencera à l'utiliser à l'automne 2013.

Satisfaction des clients¹



Buts stratégiques



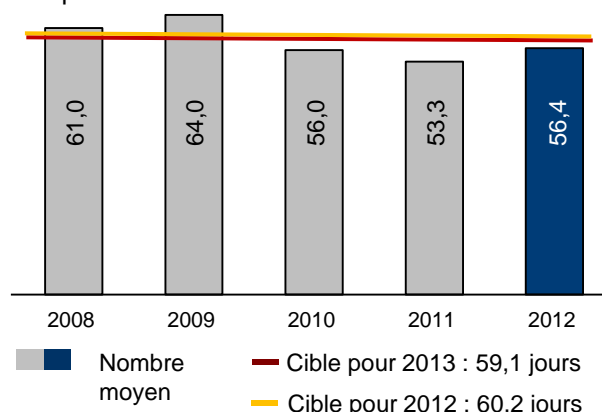
La reprise du travail

Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail en toute sécurité ou soit prêt à le reprendre de façon sécuritaire.

Cible annuelle

■ Le nombre moyen de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations sera inférieur à la moyenne pour les cinq dernières années.

Nombre de jours pendant lesquels le client reçoit des prestations¹⁰



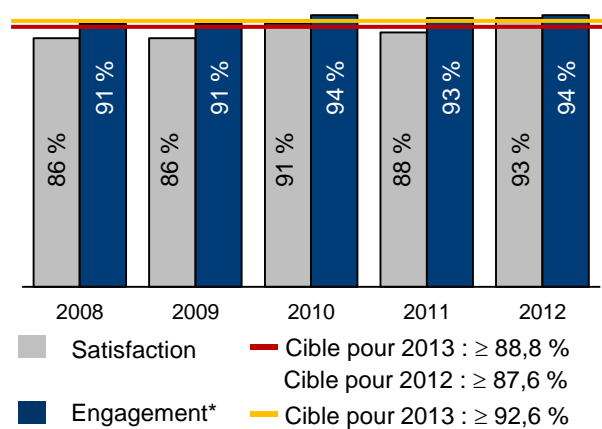
La satisfaction et l'engagement des employés

Nos employés estimeront que leur travail est très utile et fait une différence. Ils seront motivés par la compréhension de la façon dont leur rôle et leur apport individuel sont essentiels pour atteindre notre vision, notre mission, notre mandat, nos valeurs et nos buts.

Cible annuelle

■ Les niveaux de satisfaction et d'engagement des employés seront équivalents ou supérieurs à la moyenne pour les cinq dernières années.

Pourcentage d'employés satisfaits et engagés¹



*Des données pour une période de cinq ans sont disponibles pour la première fois en 2013.

Atteindre nos buts : notes de la direction pour le deuxième trimestre

La gouvernance de qualité

Présence des membres du conseil – Réunions ordinaires de 2013

Membres	Premier trimestre – janvier à mars	Deuxième trimestre – avril à juin	Troisième trimestre – juillet à septembre	Quatrième trimestre – octobre à décembre
Gerard M. Adams, président et chef de la direction	4/4	3/4		
Michael Allen, représentant des travailleurs	4/4	3/4		
Michèle Caron, représentante des travailleurs	0/4	4/4		
David Ellis, représentant des employeurs	4/4	4/4		
Ronald Gaffney, président du Tribunal d'appel	2/4	4/4		
Judith Lane, représentante des employeurs	3/4	3/4		
Hector Losier, représentant des travailleurs	4/4	4/4		
Bill Oliver, vice-président du conseil d'administration	3/4	4/4		
Jean Stewart, représentante des employeurs	4/4	2/4		
Sharon Tucker, présidente du conseil d'administration	4/4	4/4		
Mel Vincent, représentant des employeurs	2/4	4/4		
Maureen Wallace, représentante des travailleurs	3/4	4/4		

Remarque : On ne tient pas compte de la présence aux réunions par téléphone.

Appels

- Le Tribunal d'appel a reçu 374 demandes d'appel, soit une diminution de 1,06 % à ce jour comparativement à la même période en 2012. Il a résolu 382 appels, soit 9,05 % moins d'appels à ce jour par rapport à la même période en 2012.

Surveillance, vérification et évaluation

- Les vérifications internes en cours au 30 juin 2013 comprennent :
 - l'équilibrage du grand livre;
 - les versements d'aide médicale en double possibles;
 - le versement de prestations;
 - les versements pour perte de gains à court terme en double possibles;
 - les mesures de sécurité du RPV;
 - le système de versement des rentes.

On a vérifié la présence et la fiabilité des contrôles internes; les vulnérabilités des systèmes de technologie de l'information; ainsi que la conformité à la législation et aux politiques afin d'assurer que les risques sont bien maîtrisés.

Gouvernance

- Le conseil d'administration a terminé le processus annuel de planification stratégique et d'évaluation des risques, au cours duquel il :
 - a réaffirmé la vision, la mission, le mandat et les buts;
 - a modifié légèrement les valeurs;
 - a réaffirmé 30 stratégies en vue d'atteindre les buts, et a modifié légèrement une stratégie de reprise du travail;
 - a déterminé 24 risques, y compris trois nouveaux, et a pris des mesures à cet égard;
 - a affecté des ressources à 60 priorités.



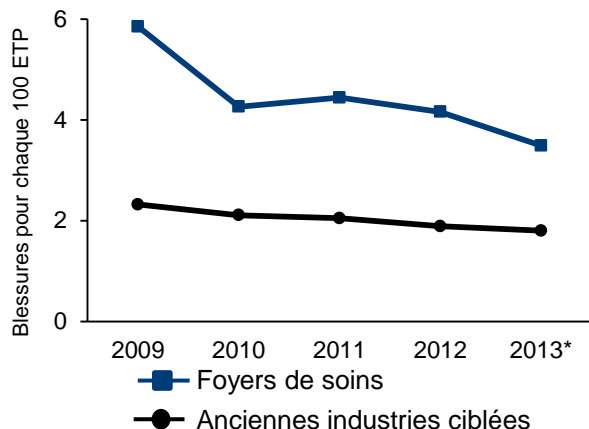
Vous pouvez vous procurer une version intégrale du *Plan stratégique et évaluation des risques* à partir du site www.travailsecuritairenb.ca.

- Les politiques que le conseil a approuvées au deuxième trimestre sont indiquées à la page 13.

La sécurité

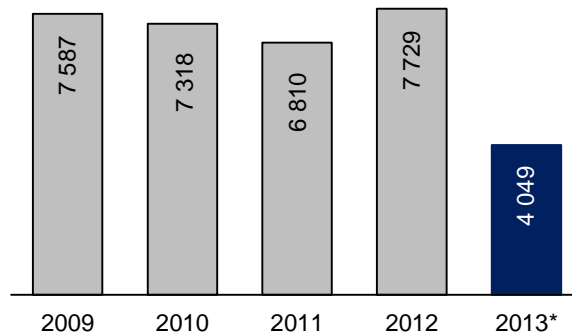
Taux de blessures avec interruption de travail des industries ciblées^{2, 10, 11}

(Annuel / Cumulatif à ce jour*)



Conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* – Ordres donnés^{2, 10}

(Annuel / Cumulatif à ce jour*)



Cible annuelle à ce jour

- À la fin de juin 2013, le taux de blessures de la province s'élève à 2,96 par 100 ETP, soit un chiffre inférieur au deuxième trimestre de 2012 (3,05) et à la cible de 3,19 pour 2013.

Industries à risque élevé

- Travail sécuritaire NB continue à concentrer ses efforts sur les industries à risque élevé afin de créer une culture de sécurité durable. À ce jour :
 - le taux de blessures avec interruption de travail pour l'industrie ciblée actuelle, c'est-à-dire les foyers de soins, se chiffre à 3,49 blessures par 100 ETP, soit un chiffre inférieur au deuxième trimestre de 2012 (4,70) et à la moyenne de cinq ans de 4,83;
 - le taux de blessures avec interruption de travail des anciennes industries ciblées se chiffre à 1,80 blessure par 100 ETP, soit un chiffre légèrement supérieur au deuxième trimestre de 2012 (1,75) et inférieur à la moyenne de cinq ans de 2,15.

Intervention au niveau des entreprises

- Travail sécuritaire NB concentre son attention sur certaines entreprises en fonction de leur nombre de blessures ainsi que celui du groupe d'industries. Cette attention accrue favorise la création d'une infrastructure de santé et de sécurité durable chez ces entreprises ciblées. Au mois de juin 2013, le taux global de blessures de ces industries se chiffre à 4,54 par 100 ETP, soit un chiffre inférieur à la moyenne de cinq ans de 6,41.

Promotion de normes de sécurité

- Le gouvernement a adopté les projets de loi 47 et 48 modifiant la *Loi sur les accidents du travail* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Les modifications législatives portent sur ce qui suit :
 - les exigences relatives à la déclaration des accidents, des incidents et des blessures;
 - les délais de prescription pour présenter une réclamation;
 - les exigences relatives aux programmes et aux politiques de santé et de sécurité.

Culture de travail sécuritaire

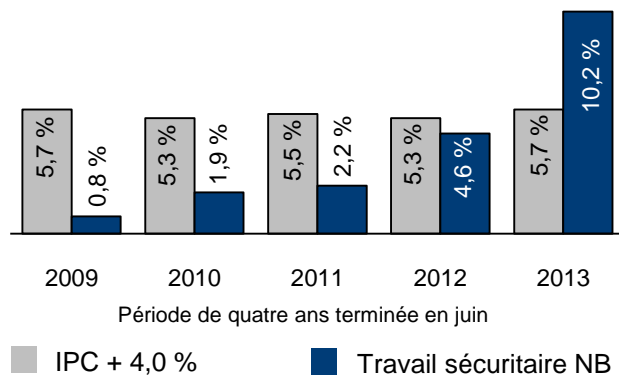
- Travail sécuritaire NB continue de promouvoir une culture de travail sécuritaire par le biais des activités suivantes :
 - le Sécurijour de Progressive Agriculture^{MD}, qui a pour but de renseigner les jeunes sur la santé et la sécurité à la ferme;
 - les cérémonies qui ont lieu dans la province dans le cadre du Jour de deuil national;
 - la 33^e conférence sur la santé et la sécurité de Travail sécuritaire NB, qui se déroulera du 6 au 8 novembre 2013.
- Travail sécuritaire NB entame des poursuites contre les employeurs qui ne se conforment pas aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. À ce jour, les employeurs suivants ont été trouvés coupables d'infractions et ont reçu une amende :
 - 3D Dimensional Contracting;
 - AV Nackawic Inc.;
 - Edmond Gagnon Ltd.

Atteindre nos buts : notes de la direction pour le deuxième trimestre

L'équilibre

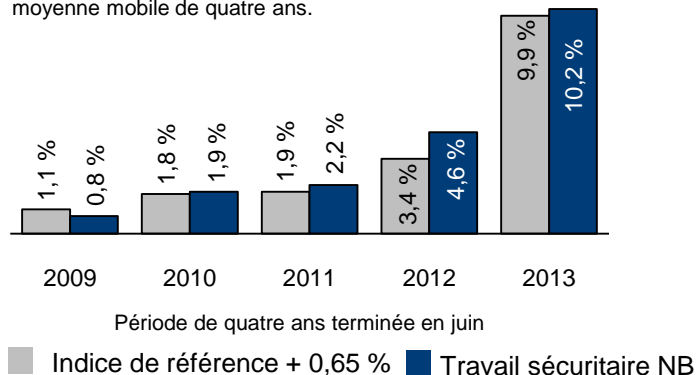
Objectif de rendement n° 1⁴

Le taux de rendement du portefeuille de placements doit être supérieur à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) en plus de 4 %¹³ sur une moyenne mobile de quatre ans.



Objectif de rendement n° 2⁴

Le taux de rendement du portefeuille de placements doit être supérieur au rendement généré par le portefeuille de référence défini dans la politique de placement, et ce, de 0,65 %¹³ sur une moyenne mobile de quatre ans.



Gestion des placements rigoureuse

- Le portefeuille de placements de Travail sécuritaire NB a connu une augmentation de 0,85 % au deuxième trimestre de 2013 et une augmentation de 5,56 % à ce jour au 30 juin 2013. Le rendement des marchés de capitaux mondiaux a varié quelque peu au cours du deuxième trimestre. À la fin mai, le président de la Réserve fédérale américaine, Ben Bernanke, a annoncé que la Réserve pourrait commencer à réduire progressivement sa politique d'accompagnement monétaire, ce qui a entraîné la liquidation des marchés d'obligations. D'autres signes de faiblesse économique en Chine ont donné lieu à un ralentissement des marchés liés aux ressources, comme l'Australie, le Canada et les marchés émergents.

L'annonce d'un nouveau plan pour stimuler l'économie au Japon y a fait augmenter les marchés des actions, et les marchés des actions ont continué à connaître une croissance aux États-Unis et en Europe. L'indice des obligations canadiennes de l'univers DEX a connu une baisse de 2,36 % et les actions canadiennes, une baisse de 4,08 % pour le trimestre. Les actions américaines ont produit un rendement de 6,86 % (CAD). Les actions internationales (EAFE) ont connu une augmentation de 2,82 %. La stratégie financière à long terme et les politiques de placement énoncent la stratégie de Travail sécuritaire NB visant à maintenir un niveau de pleine capitalisation et une discipline quant aux placements lors de conditions volatiles des marchés.

Gestion financière rigoureuse

- Le revenu tiré des cotisations pour la première moitié de 2013 a été 1,7 million de dollars de moins que le montant prévu, et 11,7 millions de dollars de moins que l'exercice précédent. Cette diminution était surtout attribuable à la baisse du taux de cotisation moyen, qui est passé de 1,70 \$ en 2012 à 1,44 \$ en 2013.

Le revenu provenant des employeurs tenus personnellement responsables a été 7,2 millions de dollars de plus que le montant prévu, et 11,4 millions de dollars de plus que l'exercice précédent. Cette augmentation était surtout attribuable à une modification apportée à la politique sur les suppléments à l'indemnité décrite à la prochaine page.

Le revenu des placements pour la première moitié de 2013 a été 23,4 millions de dollars de plus que prévu. Le taux de rendement à la fin du deuxième trimestre s'est chiffré à 5,56 %, comparativement à un taux de rendement prévu au budget de 3,56 %.

Le total des dépenses pour le deuxième trimestre de 2013 était supérieur de 6,8 millions de dollars au montant prévu au budget et de 17,4 millions de dollars de plus que l'exercice précédent.

Atteindre nos buts : notes de la direction pour le deuxième trimestre

L'équilibre

Gestion financière rigoureuse (suite)

Les coûts de réclamation étaient 8,8 millions de dollars de plus que prévu. Ce chiffre élevé était surtout attribuable à une modification apportée à la politique sur les suppléments à l'indemnité. La politique stipule maintenant que la rémunération liée à l'emploi doit être gagnée et reçue pendant la période d'indemnisation pour être considérée un supplément à l'indemnité. Par le passé, elle précisait uniquement que la rémunération devait être reçue pendant la période d'indemnisation. Cette modification a entraîné une augmentation des coûts de réclamation et des engagements au titre des prestations se chiffrant à 16,7 millions de dollars. De ce chiffre, 6,2 millions de dollars avaient trait aux employeurs tenus personnellement responsables et n'avaient aucune incidence nette sur l'excédent pour la période terminée le 30 juin 2013.

Cette modification de politique peut avoir un effet sur les tendances au niveau des réclamations. L'effet de ces éléments n'a pas encore été mesuré et n'est pas compris dans les résultats financiers pour la période. L'augmentation au niveau des coûts de réclamation telle qu'elle a été décrite plus haut a été en partie contrebalancée par une expérience des coûts de nouveaux accidents qui était meilleure que prévue. Ces coûts se sont chiffrés à 8 millions de dollars de moins que prévu.

Les frais d'administration et du Tribunal d'appel ainsi que les obligations prévues par la loi étaient inférieurs de 1,9 million de dollars au montant prévu au budget et 0,4 million de dollars de plus que l'exercice précédent.

Le 25 avril 2013, le conseil d'administration a mis fin à l'allocation de retraite à compter du 31 mai 2013, et ce, pour tous les employés non syndiqués. Les employés avaient l'option de recevoir un paiement comptant ou de reporter le montant auquel ils avaient droit jusqu'au moment de leur retraite. Le total des paiements comptants possibles pourrait atteindre 5,1 millions de dollars. Ce montant est 400 000 \$ plus élevé que l'engagement de 4,7 millions de dollars au 31 décembre 2012. Ces résultats ont donné lieu à un excédent net de 29,4 millions de dollars pour la période comparativement à un excédent net prévu de 7,5 millions de dollars.

Le pourcentage de capitalisation à la fin du deuxième trimestre de 2013 s'est chiffré à 128,1 %, comparativement à 118,9 % pour la même période en 2012. Ce chiffre demeure dans les limites des résultats prévus étant donné la composition de l'actif actuelle de Travail sécuritaire NB.

Le conseil d'administration a une stratégie financière à long terme qui comprend un objectif de capitalisation de 110 %. La stratégie a été conçue pour assurer la stabilisation des taux de cotisation et offrir une meilleure garantie que les prestations accordées seront assurées. Un objectif de capitalisation de plus de 100 % est jugé prudent étant donné l'ampleur possible des fluctuations de la valeur marchande de la caisse.

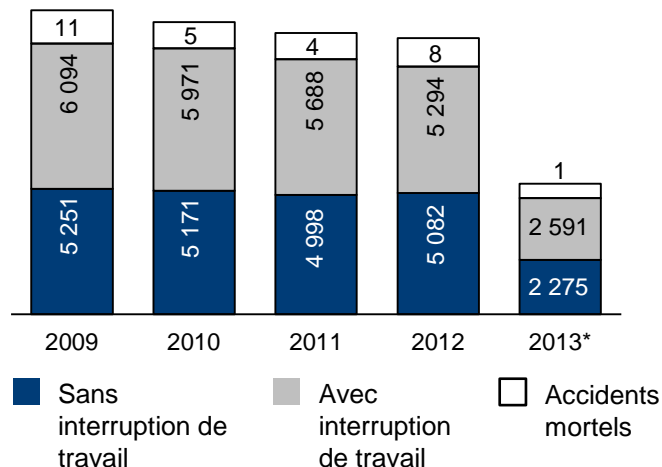
Le conseil reconnaît qu'il est peu probable qu'on puisse maintenir la capitalisation à exactement 110 % étant donné la variabilité au niveau du marché telle qu'elle est décrite plus haut. Toutefois, il adopte une approche envers sa prise de décision qui sous-entend un objectif de capitalisation de 110 %. Par conséquent, lorsque le niveau de capitalisation est supérieur à 100 %, mais n'atteint pas tout à fait 110 %, Travail sécuritaire NB amortit la différence sur une période ne dépassant pas huit ans. Lorsque le niveau de capitalisation est supérieur à 110 %, le taux de cotisation moyen diminue. Lorsqu'il est supérieur à 100 %, mais inférieur à 110 %, le taux de cotisation moyen augmente. Le processus d'établissement des taux de cotisation, qui a lieu chaque automne, reflète l'augmentation ou la diminution du taux moyen. Selon la *Loi sur les accidents du travail*, si le niveau de capitalisation est inférieur à 100 %, toute insuffisance doit être récupérée sur une période de cinq ans.

Remarque : Les Résultats d'exploitation et mouvements de la trésorerie figurent aux pages 16 et 17.

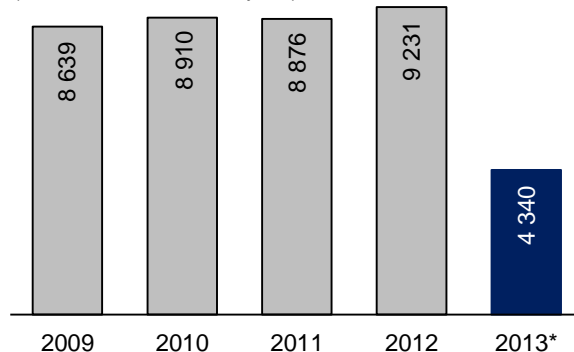
Atteindre nos buts : notes de la direction pour le deuxième trimestre

Le service

Réclamations acceptées selon la catégorie^{2, 6, 7}
Annuel / Cumulatif à ce jour*



Conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* – Inspections^{2, 10}
(Annuel / Cumulatif à ce jour*)



Volume de réclamations

- À ce jour, le volume de réclamations a diminué de 4,1 % par rapport à la même période en 2012; le nombre de réclamations sans interruption de travail a diminué de 5,0 %; et les réclamations avec interruption de travail ont diminué de 3,1 %.

Jours écoulés avant le premier chèque

- À ce jour, le nombre de jours écoulés avant le premier chèque a augmenté de 1,1 jour (6,2 %), pour atteindre 18,8 jours pour les réclamations gérables⁵ comparativement à 2012, et de 0,2 jour (0,8 %) pour toutes les réclamations, pour se chiffrer à 26,5 jours par rapport à 2012.

Mesurer et évaluer la satisfaction des clients

- À ce jour, 81,2 % des clients qui avaient été traités au Centre de rééducation de Travail sécuritaire NB ont indiqué qu'ils étaient plutôt ou entièrement satisfaits des services reçus.

Inspections

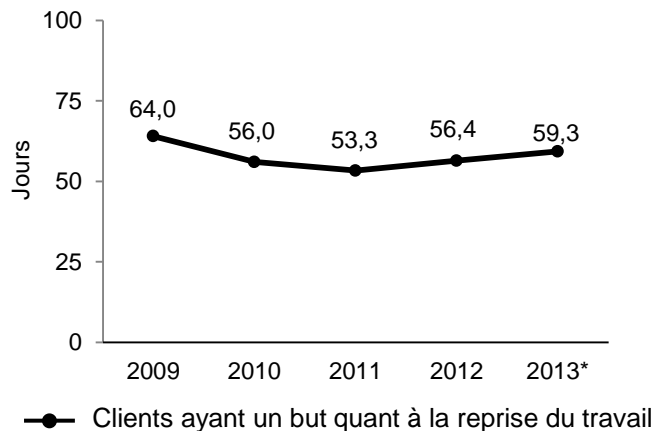
- Travail sécuritaire NB aide les employeurs à se conformer à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* en effectuant des inspections aux lieux de travail. Un total de 4 340 inspections ont été effectuées au deuxième trimestre de 2013, soit une augmentation comparativement au deuxième trimestre de 2012 (3 876 inspections).

Prestation de services rentable

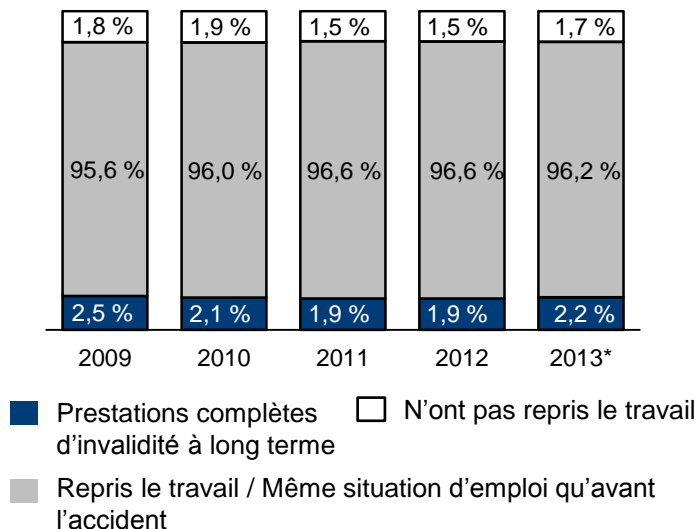
- Un total de 2 523 employeurs ont payé leur cotisation par le biais du système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels, soit une augmentation de 0,7 % par rapport à la même période en 2012.
- Plus de 26,65 % des 11 875 employeurs cotisés chaque année ont déclaré leurs salaires cotisables électroniquement au moyen du *Formulaire 100* en ligne. L'utilisation du formulaire électronique a augmenté de 13,6 % comparativement à l'exercice dernier (3 165 utilisateurs).

La reprise du travail

Nombre de jours pendant lesquels le client reçoit des prestations^{2, 10, 11}
(Annuel / Cumulatif à ce jour*)



Réclamations avec interruption de travail réglées^{2, 10}
But quant à la reprise du travail et prestations complètes d'invalidité à long terme (annuel / cumulatif à ce jour*)



Cible annuelle à ce jour

- À la fin de juin 2013, le nombre de jours pendant lesquels les travailleurs blessés ayant un but quant à la reprise du travail reçoivent des prestations est 59,3 jours, soit un chiffre semblable à la cible de 2013 (59,1 jours).

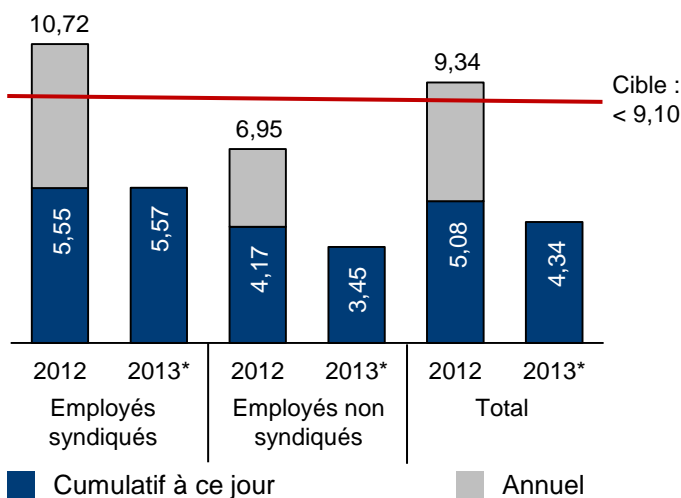
Meilleures pratiques en matière de gestion de la reprise du travail

- Travail sécuritaire NB a examiné des réclamations sans interruption de travail comprenant des programmes de reprise de travail modifié et a établi de nouveaux points de décision relativement à l'intervention de l'équipe de gestion des réclamations et des ergothérapeutes. Les points de décision sont conçus pour améliorer les résultats des travailleurs blessés relativement à leur reprise du travail complète en leur offrant d'autres ressources à l'appui. Le nouveau processus, qui a commencé en 2010, a permis de réduire :
 - la période pendant laquelle le travailleur blessé accomplit des tâches modifiées;
 - le délai avant que le travailleur ne reprenne les tâches qu'il effectuait avant son accident;
 - la période écoulée avant la résolution du cas.

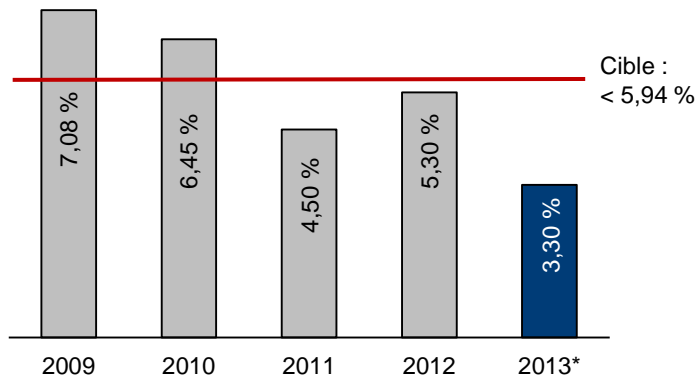
- Travail sécuritaire NB a effectué un examen des programmes de réadaptation et a déterminé qu'ils reflétaient un bon niveau de conformité; par exemple, un profil professionnel était préparé et le protocole d'entente était rempli avec les clients. Les recommandations qui sont découlées de l'examen comprennent :
 - une plus grande participation du client à l'élaboration des plans de réadaptation professionnelle;
 - l'élaboration de lignes directrices sur la gestion proactive du processus de réadaptation professionnelle afin d'assurer une reprise du travail réussie pour les clients;
 - l'augmentation de la flexibilité au niveau de l'éducation et de la formation professionnelle pour les clients.

La satisfaction et l'engagement des employés

Jours d'absence^{3, 8}
Annuel / Cumulatif à ce jour*



Roulement du personnel^{3, 9}
Pourcentage de tous les employés (annuel / cumulatif à ce jour*)



Santé, sécurité et mieux-être

- Une réclamation avec interruption de travail a été acceptée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* au deuxième trimestre et cinq ont été acceptées à ce jour en 2013.
- Parmi les activités terminées dans le cadre du plan de santé et de sécurité au deuxième trimestre, on retrouve :
 - la formation d'employés pour agir comme personnes-ressources relativement à un nouveau logiciel d'ergonomie qui encourage les personnes qui travaillent à l'ordinateur à prendre des pauses, et ce, en fonction de l'intensité d'utilisation; le logiciel propose des exercices pour prévenir les lésions attribuables au travail répétitif;
 - l'amélioration du système d'accès de sécurité pour tous les bureaux de Travail sécuritaire NB.
- Pour la deuxième année consécutive, le comité de mieux-être des bureaux de Fredericton et de Grand Bay-Westfield a reçu le Prix du mieux-être à cœur de la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC du Nouveau-Brunswick. Le prix reconnaît des organismes qui aident les employés à mener une vie plus saine.

Engagement des employés

- Le 19 avril, les employés ont pris part à la réunion générale annuelle et Banquet de reconnaissance pour années de service et retraite. On a rendu hommage à 79 employés qui ont célébré de 5 à 35 années de service, et à 17 retraités.

Planification de la relève et perfectionnement professionnel

- Au deuxième trimestre, 32 postes ont fait l'objet d'un concours, dont 15 étaient des postes permanents.
- Le Service des ressources humaines a offert des activités générales de perfectionnement professionnel, y compris :
 - la gestion du stress par suite d'un incident critique à l'intention d'employés de Travail sécuritaire NB qui travaillent sur le terrain;
 - un atelier sur la direction des changements à l'intention des gestionnaires et des participants au programme des chefs de demain.
- Afin de satisfaire les besoins futurs de l'entreprise, la Division des services de travail sécuritaire offre aux participants au programme des chefs de demain la possibilité d'acquérir des capacités de gestion par le biais de stages de six mois au niveau de la haute direction. Chaque stagiaire doit terminer des activités de formation dans deux régions ou plus, et dans au moins deux autres services, comme le Service de la planification et des politiques; le Service de l'élaboration et de l'évaluation de programmes / Bureau du médecin-chef; le Bureau de l'agent principal de contrôle; les Services de soutien divisionnaire; ou les Services de prise de décision et de prestations. Trois stagiaires ont été choisis en collaboration avec la Division des services généraux et par le biais d'un concours ouvert à tous les participants au programme des chefs de demain, soit :
 - Lise Hébert, spécialiste en réadaptation;
 - Wendy Papadopoulos, directrice adjointe, Élaboration et évaluation de services;
 - Roland Roy, ingénieur.

Évaluation des risques

Dans le cadre du processus annuel de la planification stratégique, le conseil d'administration détermine et évalue les risques qui pourraient avoir des répercussions sur la capacité de Travail sécuritaire NB d'atteindre ses buts, et y réagit.

Mises en garde de la direction

Une modification apportée à la politique sur les suppléments à l'indemnité a fait augmenter les coûts de réclamation. La politique précise maintenant que la rémunération liée à l'emploi doit avoir été gagnée et reçue pendant la période d'indemnisation afin d'être considérée un supplément à l'indemnité. La modification peut avoir un effet sur les tendances relatives aux réclamations. L'effet de ces éléments n'a pas encore été mesuré et n'est pas compris dans les résultats financiers pour la période.

	Niveau	Stratégie
Risques liés au mandat unique		
Équilibrage des décisions relatives aux prestations afin d'assurer l'équité entre les générations et la durabilité du régime	Prudence nécessaire	Réduire
Équilibrage des améliorations apportées aux prestations et des taux de cotisation	Prudence nécessaire	Réduire
Effet des objectifs en matière de politique du conseil non atteints	Prudence nécessaire	Réduire
Planification de la relève des membres du conseil	Inacceptable	Réduire
Divergences entre les décisions du Tribunal d'appel et les politiques du conseil	Inacceptable	Réduire
Différentes attentes quant au rôle de Travail sécuritaire NB en matière de santé et de sécurité	Inacceptable	Réduire
Lacunes et retards au niveau des lois et des règlements en matière d'hygiène et de sécurité au travail	Inacceptable	Réduire
Niveau de capitalisation	Inacceptable	Réduire
Définition du rôle de Travail sécuritaire NB en matière de reprise du travail	Prudence nécessaire	Réduire
Risques opérationnels		
Répercussions d'événements catastrophiques sur la continuité des opérations	Prudence nécessaire	Réduire
Nombre d'employés qui prennent leur retraite	Inacceptable	Réduire
Maintien d'employés de Travail sécuritaire NB dans les domaines spécialisés	Prudence nécessaire	Réduire
Possibilité que les employés de Travail sécuritaire NB subissent des blessures psychologiques	Prudence nécessaire	Réduire
Risques pour la réputation		
Décisions du gouvernement indépendantes des recommandations du conseil d'administration de Travail sécuritaire NB	Inacceptable	Réduire
Effets des recommandations d'organismes externes sur Travail sécuritaire NB	Prudence nécessaire	Réduire
Protection de l'intégrité du régime	Acceptable	Réduire
Image publique de Travail sécuritaire NB	Inacceptable	Réduire
Défaut de prendre des mesures sur les principaux risques ou les principales priorités dans un délai raisonnable	Inacceptable	Réduire
Risques externes		
Augmentation des blessures liées à une diminution des compétences et du nombre de travailleurs	Acceptable	Accepter
Nouvelles industries à risque élevé	Prudence nécessaire	Réduire
Modifications apportées aux lois, aux règlements ou aux politiques dans d'autres provinces et territoires	Prudence nécessaire	Réduire
État de santé général des travailleurs néo-brunswickois	Prudence nécessaire	Accepter
Disponibilité et coûts des soins de santé	Prudence nécessaire	Accepter
Répercussions du vieillissement de la population sur les lieux de travail sécuritaires	Acceptable	Accepter

Priorités législatives et en matière de politiques

Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB détermine les ressources et les attribue aux priorités clés en matière de législation et de politiques. Le tableau qui suit indique la date à laquelle les priorités sont terminées.

Priorités de 2012-2013 approuvées au premier trimestre de 2013	Approbation	Date d'achèvement
Politique n° 23-200 – Salaires cotisables	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 23-300 – Classification des employeurs	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 23-400 – Vérification des comptes d'employeurs	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 23-600 – Établissement des taux de cotisation de base	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 23-605 – Système d'évaluation de l'expérience	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 23-703 – Cotisation fondée sur une sous-estimation ou une sous-déclaration des salaires	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 23-704 – Late Filing Penalty	Conseil	Le 31 janvier 2013
Barème des frais n° 29-301 – Cotisation des volontaires	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 37-100 – Stratégie financière à long terme	Conseil	Le 31 janvier 2013
Politique n° 21-109 – Critères d'admissibilité – Maladies infectieuses	Conseil	Le 20 février 2013
Politique n° 21-111 – Critères d'admissibilité – Maladies professionnelles	Conseil	Le 20 février 2013
Politique n° 21-505 – Avances et versements globaux – prestations d'indemnisation	Conseil	Le 20 février 2013
Politique n° 41-007 – Protection de la vie privée et des renseignements personnels	Conseil	Le 20 février 2013

Priorités de 2013-2014 établies en avril 2013	Approbation	Date d'achèvement
---	-------------	-------------------

Trois principales priorités

Examen de la loi		En cours
Période d'attente de trois jours		
Ressources humaines		

Priorités législatives

<i>Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail</i> – Tribunal d'appel		En cours
<i>Loi sur les accidents du travail</i> – Suppléments à l'indemnité		
<i>Loi sur les accidents du travail</i> – Travailleurs âgés de moins de 21 ans		
<i>Loi sur les accidents du travail</i> – Avis d'accident	Gouvernement	Le 21 juin 2013 – Sanction royale
<i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> – Dispositions générales	Gouvernement	Le 21 juin 2013 – Sanction royale
Approbation des modifications réglementaires par le conseil d'administration		
Prestations versées avant 1982		
Diminution physique permanente		
Hygiène du travail / Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)		
Règlements régissant les opérations forestières		
Examen de l'industrie de la construction		

Gouvernance et administration

Politique n° 20-100 – Principes de prestation des services

Politique n° 21-290 – Recouvrement de paiements en trop liés à une réclamation

Politique n° 31-510 – Gestion de la continuité des opérations Conseil Le 30 mai 2013

Politique n° 33-000 – Ressources humaines Conseil Le 30 mai 2013

Politique n° 34-200 – Objectifs de placement

Politique n° 34-205 – Énoncé de philosophie et de principes en matière de placements Conseil Le 14 mars 2013

Politique n° 41-002 – Énoncé de gouvernance – Conseil d'administration de Travail
sécuritaire NB

Politique n° 41-003 – Gouvernance – Engagement des intervenants

Politique n° 41-010 – Gouvernance – Principes du conseil d'administration régissant les
activités du Tribunal d'appel

Politique n° 46-220 – Poursuites contre un tiers

Politique n° 46-300 – Fraude et abus

Politique n° 46-305 – Indemnisation

Services aux employeurs

Politique n° 21-300 – Attribution des coûts de réclamation

Politique n° 23-610 – Système d'incitation financière à la sécurité

Politique n° 23-715 – Exigences législatives et services aux employeurs

Santé et sécurité au travail

Politique n° 24-001 – Philosophie de la santé et de la sécurité au travail

Politique n° 24-015 – Droit de refuser de travailler pendant une pandémie Conseil Le 30 mai 2013

Politique n° 24-100 – Financement d'une association de sécurité

Politique n° 26-010 – Définition de salarié

Politique n° 31-500 – Santé et sécurité Conseil Le 30 mai 2013

Évaluation et engagement

Processus d'évaluation de la satisfaction des clients En cours

Admissibilité et prestations

Politique n° 21-010 – Définition de travailleur

Politique n° 21-040 – Intérêts sur les prestations liées aux réclamations et les comptes d'employeurs

Politique n° 21-112 – Critères d'admissibilité – Perte d'audition

Politique n° 21-113 – Évaluation des renseignements

Politique n° 21-206 – Financement des prestations de rente

Politique n° 21-208 – Travailleurs âgés de moins de 21 ans

Politique n° 21-210 – Calcul de l'indemnité

Politique n° 21-211 – Période d'attente de trois jours

Politique n° 21-215 – Suppléments à l'indemnité

Politique n° 21-219 – Virement des prestations d'indemnisation

Politique n° 21-230 – Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada déduites des prestations pour perte de gains et remboursement d'impôt

Politique n° 21-250 – Diminution physique permanente

Politique n° 21-270 – Révision annuelle des prestations

Politique n° 21-410 – Indemnité pour travail autonome

Politique n° 21-513 – Définition de « survivant »

Politique n° 21-515 – Prestations de survivant

Barème des frais n° 29-551 – Prothèses auditives et piles

Aide médicale et appareils de réadaptation

Politique n° 21-403 – Modifications apportées au domicile

En cours

Politique n° 25-003 – Soins à domicile et indépendance

Politique n° 25-007 – Prothèses, orthèses et appareils de réadaptation

Politique n° 25-010 – Conditions personnelles non indemnisables qui entrent en jeu pendant la réadaptation

Politique n° 25-012 – Aide médicale – Opiacés

Politique n° 25-014 – Décisions relatives à l'aide médicale

Politique n° 25-030 – Douleur chronique

Politique n° 25-070 – Responsabilité en matière de réadaptation

Barème des frais n° 29-510 – Lunettes prescrites

Barème des frais n° 29-550 – Allocations pour soins personnels

Résultats d'exploitation et mouvements de la trésorerie

Les résultats d'exploitation exposent en détail le revenu et les dépenses de Travail sécuritaire NB pour le deuxième trimestre de 2013, par rapport aux chiffres budgétés et à la période correspondante de l'exercice antérieur. Les mouvements de la trésorerie exposent en détail les rentrées et les sorties de fonds pour le deuxième trimestre de 2013, par rapport à la période correspondante de l'exercice antérieur.

Résultats d'exploitation (non vérifiés) Période de six mois terminée le 30 juin 2013

	Budget (Cumulatif à ce jour) (en milliers)	Réel (Cumulatif à ce jour) (en milliers)	Antérieur (Cumulatif à ce jour) (en milliers)
Revenus			
Cotisations, y compris les employeurs tenus personnellement responsables	84 668 \$	90 094 \$	90 368 \$
Placements	39 714	63 074	43 944
	124 382 \$	153 168 \$	134 312 \$
Dépenses			
Frais engagés au titre des réclamations	93 825	102 578	85 626
Administration	21 462	19 701	19 277
Obligations prévues par la loi	663	658	699
Tribunal d'appel	946	805	768
	116 896 \$	123 742 \$	106 370 \$
Excédent net	7 486 \$	29 426 \$	27 942 \$

Résultats d'exploitation et mouvements de la trésorerie

Mouvements de la trésorerie (non vérifiés) Période de six mois terminée le 30 juin 2013

	Réal (Cumulatif à ce jour) (en milliers)	Antérieur (Cumulatif à ce jour) (en milliers)
Rentrées et sorties de fonds liées à l'exploitation		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	76 798 \$	92 477 \$
Employeurs tenus personnellement responsables	15 299	13 694
Intérêts et dividendes	14 829	15 037
Province du Nouveau-Brunswick	-	-
	106 926	121 208
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés	68 533	67 973
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	22 563	22 536
	91 116	90 509
Rentrées nettes de fonds liées à l'exploitation	15 810	30 699
Rentrées et sorties de fonds liées à l'investissement		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Vente de placements	183 242	121 689
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Acquisition de placements	165 680	134 049
Acquisition d'immobilisations	700	491
	166 380	134 540
(Sorties) nettes de fonds liées à l'investissement	16 862	(12 851)
Augmentation des espèces pendant l'exercice	32 672	17 848
Espèces et placements à court terme, début de la période	16 611	21 774
Espèces et placements à court terme, fin de la période	49 283 \$	39 622 \$

Les résultats d'exploitation et les mouvements de la trésorerie ont été dressés conformément aux conventions et pratiques comptables précisées dans les notes afférentes aux états financiers présentées dans le *Rapport annuel 2012* de Travail sécuritaire NB.

Notes

1. Les résultats annuels sont établis selon les données présentées dans le document intitulé *Résultats de fin d'exercice 2012 en matière de gouvernance*.
2. Source : Division des services de travail sécuritaire, 30 juin 2013.
3. Source : Service des ressources humaines, 30 juin 2013.
4. Source : Division des services généraux, 30 juin 2013.
5. Les réclamations gérables ne comprennent pas, par exemple, celles qui ont été présentées en retard, qui ont fait l'objet d'un appel ou pour lesquelles un employeur a présenté une formule de décision.
6. Ne comprend pas les dossiers ouverts qui ne deviennent pas une réclamation.
7. Tous les accidents mortels relevaient de la *Loi sur les accidents du travail* en 2013, selon l'année de l'accident.
8. Jours d'absence = total des jours d'absence / (postes réels prévus au budget annuel - postes vacants).
9. Roulement du personnel (exprimé en pourcentage) = (nombre d'employés quittant l'organisme / ETP) * 100.
10. Les chiffres sont rajustés chaque trimestre à mesure que les données arrivent à échéance.
11. Des tendances plus précises peuvent être déterminées à la fin de l'exercice une fois que les données sont arrivées à échéance et que les influences saisonnières ont diminué.
12. Source : « Principaux indicateurs statistiques des résultats », Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), n° 21. Remarque : Le Nouveau-Brunswick a une période d'attente de trois jours. Par conséquent, le nombre de réclamations avec interruption de travail pourrait ne pas refléter toutes les blessures avec interruption de travail, telles qu'elles sont définies par l'ACATC.
13. Avant le 31 mars 2012, l'objectif de rendement n° 1 était l'indice des prix à la consommation (IPC) + 3,8 % et l'objectif de rendement n° 2 était le portefeuille de référence + 0,75 %. Ces changements sont attribuables à une mise à jour de la Politique n° 34-200 – Objectifs de placement.

Coordonnées

1 800 222-9775
www.travailsecuritairenb.ca

1, rue Portland
Case postale 160
Saint John (N.-B.) E2L 3X9