



WORKSAFE **WHSCC** **CSSIAT**
TRAVAIL SÉCURITAIRE

2007

Rapport aux intervenants



Safety Manual | Manuel de sécurité

AP 38

Table des matières

Table des matières

- 1 Lettre de la présidente du conseil d'administration et du président et chef de la direction**
- 3 Le fondement du régime d'indemnisation des travailleurs
Conseil d'administration**
- 4 Vision, mission, mandat et valeurs**
- 5 Buts**
- 6 Principaux indicateurs statistiques**
- 7 But en matière de sécurité**
- 11 But en matière de service**
- 15 But en matière de reprise du travail**
- 19 But en matière d'efficacité**
- 23 But en matière de satisfaction du personnel**
- 27 Tribunal d'appel**
- 30 Communiquez avec nous**

www.whscc.nb.ca

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Août 2008

ISBN 978-0-9809342-0-5

ISSN – 1710-1204

Lettre de la présidente du conseil d'administration et du président et chef de la direction

Au nom du conseil d'administration, nous sommes heureux de vous présenter le *Rapport aux intervenants 2007* et de vous donner un aperçu du rapport du Comité d'étude indépendant du système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick.

En 2007, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) a atteint les objectifs fixés par le conseil d'administration, qui continue à examiner et à mettre à jour les buts et le plan stratégique de l'organisme. Le personnel de la CSSIAT continue à déployer des efforts pour atteindre les résultats. Nous croyons que les lieux de travail néo-brunswickois sont plus sécuritaires et que nos travailleurs blessés reçoivent des services plus efficaces grâce à la direction qu'assure notre conseil et à l'engagement de nos employés.

Le présent rapport, qui fait état des progrès par rapport aux buts fixés par le conseil, en témoigne. Nous avons atteint des objectifs pour chacun des buts et sommes particulièrement satisfaits des résultats des sondages annuels indépendants sur la satisfaction. Nous tenons à reconnaître le taux de réponse élevé relativement à ces sondages. Les commentaires de nos intervenants nous importent beaucoup.

Nous sommes très heureux que le Comité d'étude indépendant établi par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Ed Doherty, pour mener une étude du système d'indemnisation des travailleurs ait conclu que le système fonctionne bien au Nouveau-Brunswick, comparativement à d'autres provinces et territoires.

Toutefois, le point le plus important que soulève le Comité dans son rapport intitulé *Renforcer le système* a trait au rôle important que les intervenants doivent jouer dans la gouvernance du système. Le Comité a reconfirmé les principes



Doug Stanley,
président et chef de la direction

Roberta Dugas, présidente du conseil
d'administration

Lettre de la présidente du conseil d'administration et du président et chef de la direction

de Meredith qui ont servi à établir le système il y a presque 100 ans. Il a souligné le principe selon lequel un conseil d'administration indépendant doit gouverner le système. Le conseil devrait être apolitique et financièrement indépendant du gouvernement. Le Comité affirme sur un ton d'insistance que « le conseil d'administration doit être axé sur les intervenants ».

Aujourd'hui, le système jouit d'une bonne santé financière et offre des services qui satisfont aux groupes d'intervenants. Notre capacité à continuer ainsi repose sur l'engagement de notre conseil et de nos intervenants à assurer une direction efficace et compétente par le biais de représentants nommés pour siéger au conseil.

Cela a été un plaisir d'avoir été au service de l'organisme en 2007. Au cours de la prochaine année, nous nous pencherons sur toutes les recommandations du Comité d'étude et surtout, nous accorderons davantage de ressources et d'attention à la santé et la sécurité au travail. Cet objectif posera un défi de taille à mesure que nous changerons au rythme

de l'économie de la province. Nous voulons que tous les travailleurs néo-brunswickois considèrent leur lieu de travail comme un endroit sain et sécuritaire.

Le Comité d'étude indépendant a recommandé que la CSSIAT consulte davantage ses intervenants. Nous prévoyons donc accroître les échanges avec nos intervenants au cours de la prochaine année.

Veillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La présidente du conseil
d'administration,



Roberta Dugas

Le président et chef de
la direction,



Doug Stanley



Le fondement du régime d'indemnisation des travailleurs

Le juge en chef William Meredith a été nommé pour présider une commission royale d'enquête pour étudier l'indemnisation des travailleurs en Ontario en 1910. Dans son rapport publié trois années plus tard, il a proposé un compromis selon lequel les travailleurs renonçaient à leur droit de poursuivre leur employeur en échange de prestations d'indemnisation sans égard à la responsabilité. Les concepts du juge en chef Meredith, appelés les principes de Meredith, sont devenus le fondement de la législation en matière d'indemnisation des travailleurs au Canada.

La première *Loi sur les accidents du travail* au Canada a été proclamée en Ontario en 1915, tandis que la première *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick a été promulguée en 1918. Bien que la *Loi* ait évolué pour refléter des changements au niveau de l'économie et de la main-d'œuvre, notre régime d'indemnisation des travailleurs continue d'être fondé sur les principes de Meredith.

Voici les cinq principes de Meredith :

- **Indemnisation sans égard à la responsabilité :** Les victimes d'accidents du travail sont indemnisées sans égard à la responsabilité. Le travailleur et l'employeur renoncent au droit de poursuivre en justice. La responsabilité n'a pas d'importance et l'indemnisation devient l'objectif.
- **Responsabilité collective :** Les employeurs cotisent à un fonds commun. La responsabilité financière devient leur responsabilité collective.
- **Garantie du paiement :** Un fonds est établi pour garantir que l'argent nécessaire à l'indemnisation sera disponible. Les travailleurs blessés sont assurés d'une indemnisation rapide et de prestations futures.
- **Compétence exclusive :** Toutes les demandes d'indemnisation sont adressées uniquement à la commission des accidents du travail. Cette dernière décide en dernier ressort de toutes les demandes. Elle a le pouvoir et l'autorité de juger chaque cas selon son bien-fondé.
- **Conseil d'administration indépendant :** Le conseil est autonome et apolitique. Il est financièrement indépendant du gouvernement ou de tout groupe d'intérêt. Le régime est administré en fonction des besoins de ses clients employeurs et travailleurs, dispensant des services efficaces et impartiaux.

Membres du conseil d'administration 2007 de la CSSIAT

Première rangée (dans l'ordre habituel) :

Ron Hyson, représentant des employeurs;
Roberta Dugas, présidente du conseil d'administration;
Doug Stanley, président et chef de la direction;
Brad Brinston, représentant des travailleurs.

À l'arrière :

Conrad Pitre, représentant du public en général;
Morris Mendelson, représentant des travailleurs;
Sharon Tucker, représentante des travailleurs;
Paul LeBreton, président du Tribunal d'appel;
Lin Hupman, représentant des employeurs.

Vision, mission, mandat et valeurs

Vision

Vision

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

Mission

Mission

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail 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

Mandat

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

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

Fournir une assurance durable et des services connexes aux employeurs.

Présenter des recommandations et des conseils au gouvernement relativement à la législation, et publier les rapports, les études et les recommandations que la Commission juge à propos.

Valeurs

Valeurs

Nous nous engageons à offrir à chaque travailleur blessé des services prompts, efficaces et bienveillants.

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

Nous nous engageons à offrir des dirigeants compétents, énergiques et qui se concentrent sur une direction claire pour la Commission.

Nous assurons que nos décisions sont prises avec honnêteté, crédibilité et responsabilité.

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.



But en matière de sécurité

Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une diminution de la fréquence générale d'accidents et à une baisse considérable du nombre total d'accidents chez les industries et les entreprises où nos ressources seront concentrées.

But en matière de service

Nous offrirons des services prompts, efficaces, justes, équitables et bienveillants à chacun de nos clients.

But en matière de reprise du travail

Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit prêt à le reprendre.

But en matière d'efficacité

Nous garderons les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possibles aux clients.

But en matière de satisfaction du personnel

Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.



Principaux indicateurs statistiques

Principaux indicateurs statistiques	2006	2007
Nombre de réclamations créées (peut comprendre les réclamations sans demande de prestations)	25 203	25 899
Réclamations notées, aucune prestation versée	13 427	13 966
Réclamations jugées	13 042	12 987
Réclamations acceptées	11 925	11 816
Réclamations avec interruption de travail	6 025	6 135
Réclamations sans interruption de travail	5 892	5 674
Nombre d'accidents mortels se produisant	9	8
Paiement moyen par réclamation	4 432 \$	4 448 \$
Nombre moyen de jours perdus par réclamation avec interruption de travail	74	70
Frais engagés au titre des réclamations pendant l'exercice courant (en milliers)	114 788 \$	114 080 \$
Paiements effectués au titre des réclamations pour des accidents de l'exercice courant et des exercices antérieurs (en milliers)	127 151 \$	127 001 \$
Frais engagés au titre des réclamations pour des accidents de l'exercice courant et des exercices antérieurs (en milliers)	159 864 \$	203 483 \$
Total des engagements au titre des prestations – employeurs cotisés (en milliers)	799 831 \$	856 983 \$
Total des engagements au titre des prestations – employeurs tenus personnellement responsables (en milliers)	121 142 \$	140 472 \$
Solde du fonds (en millions)	102,5 \$	54,5 \$
Pourcentage de capitalisation	111,0 %	105,4 %
Frais d'administration – sans compter les employeurs tenus personnellement responsables ainsi que la santé et la sécurité au travail (en milliers)	19 805 \$	19 868 \$
Frais d'administration – Santé et sécurité au travail (en milliers)	8 095 \$	8 115 \$
Revenu des cotisations (en milliers)	144 858 \$	148 690 \$
Total du revenu tiré des cotisations (en milliers)	172 828 \$	194 168 \$
Salaires assurables (en milliers)	6 966 356 \$	7 257 752 \$*
Taux de cotisation moyen provisoire	2,14 %	2,10 %
Taux de cotisation moyen réel	2,08 %	2,08 %*
Taux de rendement du marché du portefeuille	13,3 %	-0,4 %
Jours civils moyens écoulés entre la date de l'invalidité et le premier chèque pour les réclamations faisant l'objet de la gestion des réclamations	20,1	20,7
Jours civils moyens écoulés entre la déclaration de la blessure et le premier paiement (toutes réclamations confondues)	38,6	38,7
Salaire assurable maximum	51 900 \$	53 200 \$
Nombre d'employeurs cotisés	13 633	13 718
Nombre de travailleurs salariés au Nouveau-Brunswick	355 400	362 600
Nombre de travailleurs protégés en vertu de la Loi sur les accidents du travail	291 900	301 600
Nombre de travailleurs protégés en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (à l'exception des travailleurs protégés en vertu des lois fédérales)	333 700	344 300
Nombre d'inspections des lieux de travail	7 104	6 838
Nombre d'ordres donnés (infractions à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail)	5 960	5 193
Nombre d'enquêtes sur des accidents graves**	115	176
Nombre d'ateliers de santé et de sécurité au travail	546	568
Appels reçus	725	675
• interjetés par des travailleurs (ou leur représentant)	675	624
• interjetés par des employeurs (ou leur représentant)	50	51
Appels réglés	558	648

*Projection, dans l'attente des derniers chiffres pour 2007

**Le nombre d'enquêtes sur des accidents graves comprend les accidents mortels, les lésions par écrasement, la perte de vision dans au moins un œil, les fractures (sauf les doigts et les orteils) et toute autre blessure nécessitant une admission à l'hôpital (amputations, brûlures, etc.).

Remarque : Certains chiffres pourraient avoir été redressés de façon à refléter de nouvelles données.

But : Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une diminution de la fréquence générale d'accidents et à une baisse considérable du nombre total d'accidents chez les industries et les entreprises où nos ressources seront concentrées.

La sécurité

Indicateur

Une diminution de la fréquence générale d'accidents :

- dans la province;
- par rapport à d'autres commissions des accidents du travail;
- selon la masse salariale.

Résultats

Ensemble de la province

Le nombre d'accidents du travail est passé à environ 3,43 accidents pour chaque 100 travailleurs à temps plein, soit une diminution de 3,9 % par rapport à 2006 (3,57 accidents par 100 travailleurs) et le nombre d'accidents le plus bas jamais enregistré dans la province.

Provinces et territoires

Les renseignements sur la comparaison des provinces et territoires canadiens sont disponibles pour 2006. Le nombre d'accidents avec interruption de travail au Nouveau-Brunswick est passé à 1,33 pour chaque 100 travailleurs équivalents à temps plein en 2006, soit une diminution comparativement à 1,42 accident en 2005. Il s'agit de la fréquence la moins élevée des provinces et territoires qui ont présenté des données.

Masse salariale

Le nombre d'accidents par tranche de 1 million de dollars des salaires cotisables a continué à diminuer en 2007 pour se chiffrer à 1,33 accident, comparativement à 1,39 accident en 2006 et à 1,55 accident en 2002, qui était le nombre le plus élevé d'accidents. (Les chiffres relatifs à la masse salariale sont rajustés en fonction de l'inflation.)

Faits saillants

- La CSSIAT a effectué 6 838 inspections et donné 5 193 ordres en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.
- Huit accidents mortels liés au travail sont survenus en 2007 et 9 en 2006.
- La CSSIAT a travaillé avec les industries ciblées suivantes : les scieries, les foyers de soins, la transformation du poisson et les supermarchés. Des employés de la CSSIAT ont eu des rencontres avec des associations d'employeurs de ces industries pour discuter de questions qui traitent des blessures, recommander de meilleures pratiques, et encourager la promotion active de la santé et de la sécurité. Ces industries ont fait l'objet d'un plus grand nombre de visites et d'inspections par des agents de santé et de sécurité. Les employés de la CSSIAT les ont aidés à mettre au point et à améliorer leur programme de santé et de sécurité. Le nombre d'accidents de ces quatre industries est passé de 1 690 à 1 443, soit une diminution de 15 %, et la fréquence des accidents est passée de 6,76 à 5,72 par 100 travailleurs, ce qui représente une amélioration de 15 %.
- La CSSIAT a également continué à travailler avec les entreprises ciblées (entreprises affichant un nombre d'accidents et des coûts élevés). La fréquence d'accidents des entreprises ciblées est passée de 14,4 accidents par 100 travailleurs en 2006 à 12,2 accidents en 2007, soit une diminution de 15 %.

Profil d'un intervenant

En 2001, la CSSIAT a choisi les foyers de soins pour faire l'objet d'une intervention ciblée en raison de leur taux élevé de blessures. Au sein de cette industrie, le Foyer Ste-Élizabeth à Baker Brook présentait une fréquence particulièrement élevée d'accidents. « Une des pires », indique le directeur général du foyer de soins, Paul Couturier.

Bien que les foyers de soins aient continué à être une industrie ciblée, le Foyer Ste-Élizabeth a réussi à réduire son nombre d'accidents et à devenir un modèle pour les autres foyers de soins de la province. Après avoir adopté le programme 5*22 de la CSSIAT en 2003, il a réduit son nombre d'accidents et son taux de cotisation, qui est maintenant 35 % inférieur au taux de l'industrie. (5*22 est un programme de sécurité structuré fondé sur 5 principes de base et 22 sujets de santé et de sécurité.)



Bernice Plourde

Paul Couturier

La sécurité

- En plus de travailler avec les industries et les entreprises ciblées, la CSSIAT a continué à promouvoir et à appliquer la tolérance zéro dans les secteurs affichant un nombre élevé d'accidents mortels, de blessures et de quasi-accidents, notamment dans les secteurs de l'excavation de tranchées; du verrouillage et de l'étiquetage; et de la protection contre les chutes.
- La CSSIAT a poursuivi sa campagne de marketing social portant le nom de « les blessures n'arrivent pas par accident », qui a été lancée à l'automne 2006. Des recherches démontrent que 61 % des Canadiens et 69 % des Néo-Brunswickois croient que les accidents du travail sont inévitables. La campagne a pour but de changer l'attitude des Néo-Brunswickois envers les accidents du travail afin qu'ils les considèrent comme inacceptables plutôt qu'inévitables.
- La CSSIAT a continué à promouvoir activement la sécurité auprès des jeunes travailleurs. La campagne Pas de pitié, qui s'adresse aux adolescents, est fondée sur le concept que les machines et le matériel avec lesquels ils travaillent n'auront pas de pitié. Elle comprenait des affiches, des ressources éducatives et des cadeaux promotionnels portant le logo Pas de pitié, tous conçus spécialement pour attirer le public au site à l'intention des jeunes, soit www.youthsafe-securitejeunesse.ca. Le contenu du site Web est rédigé en termes simples, et donne aux jeunes travailleurs tous les renseignements et toutes les ressources dont ils ont besoin pour les aider à vivre et à travailler en toute sécurité. Le site présente également une section à l'intention des parents, des enseignants et des employeurs.
- Dans le cadre de la campagne Pas de pitié, la CSSIAT et d'autres partenaires ont accueilli encore une fois la tournée LES HÉROS de la fondation Sauve-qui-pense dans la province. Plus de 10 000 élèves d'écoles secondaires y ont assisté. Le témoignage émotionnel d'un jeune survivant blessé présente les conséquences de comportements imprudents et impulsifs, et encourage les élèves à découvrir une passion de vivre.
- Une orientation en matière de santé et de sécurité a été présentée à près de 78 000 élèves pendant l'année scolaire 2006-2007. Parmi les principales activités organisées, on retrouve la distribution du programme Stella la mouffette de sécurité aux écoles élémentaires francophones et le lancement de la mascotte; le lancement de la campagne Pas de pitié; l'accès gratuit continu à *Passport Sécurité* pour les écoles secondaires (4 000 élèves en 2006-2007); et le parrainage du troisième concours de vidéos à l'intention des élèves par le biais du ministère de l'Éducation.
- La CSSIAT a élaboré et mis en œuvre une stratégie visant à réduire le nombre élevé de lésions musculo-squelettiques. Ces blessures représentent 38 % de tous les coûts des réclamations à long terme.
- La CSSIAT et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) ont mis en œuvre une campagne pour renseigner les petites entreprises sur leurs obligations législatives, et les aider à déterminer et à maîtriser les dangers au lieu de travail.
- Les conseillers en éducation de la CSSIAT ont présenté 568 ateliers à des lieux de travail néo-brunswickois. Les sujets traités comprenaient la diligence raisonnable; les responsabilités des travailleurs et des employeurs; les enquêtes sur les accidents; l'élaboration d'un programme de santé et

Profil d'un intervenant (suite)

« Ces trois dernières années, on a sauvé 100 000 \$. On peut faire beaucoup avec ça », explique M. Couturier.

« Il faut regarder 5*22 sur une base d'un investissement et non comme une dépense », ajoute-t-il. « Un investissement qui rapporte beaucoup. En moins de 24 mois, on a vu ce retour financier. Mais plus important, c'est le bienfait de réduire les blessures; à ceci, on ne peut pas attacher une valeur. »

Bien que la campagne visant à réduire les blessures au foyer de soins n'ait été mise en œuvre activement qu'en 2003, le foyer de soins a pris connaissance des ressources et des options disponibles pour l'aider en 2001, lorsque M. Couturier s'est joint à un comité provincial établi pour trouver des solutions aux problèmes auxquels l'industrie faisait face. Le comité était formé de représentants de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick inc., de deux directeurs généraux de foyers de soins; et de représentants du ministère du Développement social, du Syndicat canadien de

la fonction publique, du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick ainsi que de la CSSIAT.

« Nous étions chanceux que M. Couturier siègeait à ce comité », affirme la chef des services alimentaires et la responsable du programme 5*22 au foyer de soins, Bernice Plourde. « Pour améliorer la situation, nous devons changer notre culture au niveau de la sécurité. Pour ce faire, il est nécessaire d'avoir la participation de la direction. La direction doit investir, et elle l'a fait », souligne-t-elle.

M^{me} Plourde explique que la réussite n'a pas été facile. « Cela a pris beaucoup de travail – tout le monde a tellement travaillé, et a donné 110 %. Nos réunions (autour du 5*22) ont souvent duré quatre heures, et on les avait de deux à quatre fois par mois. »

Avec la mise en œuvre du programme 5*22, la santé et la sécurité représentent maintenant 50 % de l'orientation d'un nouvel employé, ce qui comprend de la documentation et des discussions

de sécurité; l'excavation de tranchées; ainsi que la protection contre les chutes.

- La Division des services de travail sécuritaire a offert divers ateliers publics dans l'ensemble de la province. Les ateliers comptaient 1 564 participants. La formation de base de trois jours pour les membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité a continué d'attirer l'attention. Par ailleurs, la Division a offert d'autres ateliers sur des sujets tels le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); l'établissement des taux de cotisation; les nouvelles modifications législatives touchant les comités mixtes d'hygiène et de sécurité, qui sont entrées en vigueur en juin; les exposés sur la sécurité; ainsi que la détermination des dangers et l'évaluation des risques.
- La CSSIAT a accueilli sa 27^e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité, à Saint John, du 14 au 16 octobre. La conférence a attiré plus de 600 participants, qui pouvaient choisir parmi 22 différents ateliers et assister à l'exposition commerciale, laquelle comptait 30 exposants. Le conférencier d'honneur était le président-directeur général de Bruce Power, Duncan Hawthorne, qui a donné un discours passionné sur la responsabilité de toutes les parties au lieu de travail de respecter la santé et la sécurité, et d'en faire une priorité. Les résultats du sondage de la conférence en général ont été très positifs.
- La CSSIAT a formé un partenariat avec Pommes de terre Nouveau-Brunswick et plus de 30 fournisseurs de services de la région pour organiser une *Progressive Agriculture Safety Day* à l'intention de plus de 300 élèves à Saint-Léonard. Il s'agissait de la première fois que l'activité était offerte au Canada

atlantique, ainsi que la première fois qu'elle était présentée en français. Les élèves du niveau élémentaire ont visité plus de 13 postes de sécurité afin d'en apprendre davantage sur la sécurité à la maison, à l'école et au lieu de travail. La journée a été une grande réussite et on en prévoit deux autres pour l'année scolaire 2007-2008.

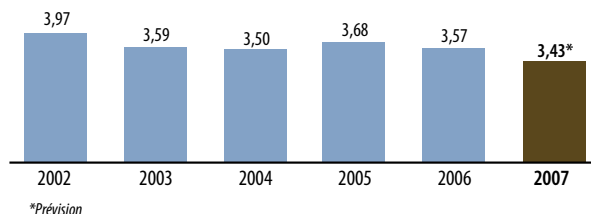
- La CSSIAT a mis en œuvre une campagne d'information sur la planification en vue d'une pandémie.
- Elle a examiné l'industrie de la construction résidentielle relativement aux risques pour la santé et la sécurité ainsi que la conformité à la législation.
- La CSSIAT et les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick ont discuté de façons d'améliorer les cours de formation qu'ils offrent.

Statistiques

Taux de fréquence provincial des accidents

Par 100 ETP

Le taux de fréquence des accidents est calculé en divisant le nombre de réclamations par le nombre de travailleurs à temps plein dans une année donnée. Un travailleur à temps plein ou un équivalent à temps plein (ETP) est défini comme une personne qui travaille l'équivalent de 35 heures par semaine, 50 semaines de l'année.



*Prévision

individuelles sur des dangers précis liés au travail. « Un employé ne peut pas commencer à travailler jusqu'à ce qu'il ait reçu l'orientation et que nous sommes certains qu'il ait bien compris la matière », déclare M. Couturier. « Même les employés qui sont ici depuis longtemps doivent recevoir l'orientation s'ils changent de service ou d'emploi, puisque ce sont de nouveaux risques qui entrent en jeu », explique-t-il.

« Le 5*22 a changé le climat. C'est complètement différent. Tous les employés assument la responsabilité de tout danger qu'ils constatent, peu importe le service dans lequel ils travaillent ou leur emploi », indique Mme Plourde. « La sécurité est devenue enracinée. Les employés questionnent beaucoup et s'efforcent de trouver des solutions à tout danger qu'ils relèvent. »

« C'est vraiment remarquable. On est allé du pire au meilleur », affirme-t-elle.

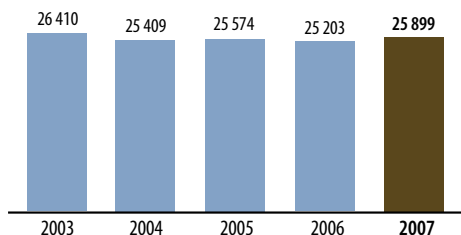
« C'est un excellent programme », ajoute M. Couturier. « C'est ici (au foyer) pour l'éternité. »

Une conseillère en santé et en sécurité de la CSSIAT pour la Région du Nord-ouest, Martine Bélanger, applaudit les efforts du foyer de soins et sa réussite jusqu'à ce jour. « C'est sans hésitation que la direction du Foyer Ste-Élizabeth a accepté notre aide pour implanter un système de gestion en santé et sécurité dans le but de réduire ses coûts et les pertes rattachés aux accidents du travail. Grâce à l'engagement ferme de la gestion et au travail acharné des employés visés, ce partenariat a non seulement permis au Foyer Ste-Élizabeth de tourner la page et d'implanter efficacement un système de gestion, mais aussi de réduire le nombre d'accidents et d'apporter un changement de culture à l'interne. Ce succès est la résultante d'une démarche qui a nécessité temps et efforts, mais qui au bout de la ligne a su combler les attentes des intervenants visés. »

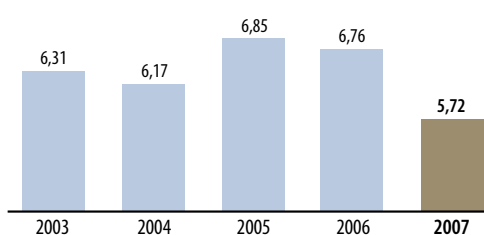
La sécurité

Statistiques (suite)

Nombre de réclamations créées



Taux de fréquence des accidents des industries ciblées actives de la CSSIAT Par 100 ETP



Poursuites *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*

Nombre :	2005	2006	2007
d'accusations	42	20	30
d'employeurs qui ont fait l'objet d'accusations	16	8	11
de propriétaires qui ont fait l'objet d'accusations	2	–	–
de surveillants qui ont fait l'objet d'accusations	2	3	2
d'entrepreneurs / de sous-traitants qui ont fait l'objet d'accusations	–	2	2
de travailleurs qui ont fait l'objet d'accusations	–	–	1
de condamnations	13*	19*	12
d'accusations rejetées	–	–	–
d'accusations retirées	17	21	8
d'accusations en instance	28	13	19
Valeur des amendes	35 715 \$	85 600 \$**	61 300 \$

*Ce chiffre ne représente pas le nombre de chefs d'accusation individuels dont un défendeur a été trouvé coupable. Un employeur déclaré coupable de trois chefs d'accusation est présenté comme une seule condamnation.

**Ce chiffre comprend les amendes perçues pour des cas entamés plus tôt, mais qui n'ont été résolus qu'en 2006.

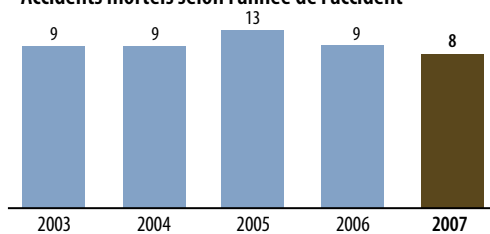
Plaintes* *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*

Nombre de plaintes :	2005	2006	2007
déposées	12	9	8
acceptées	2	1	2
rejetées	68**	9	3
résolues	1	4	0
retirées	3	–	1
en instance	4	–	2

*Veuillez remarquer qu'il se peut que des plaintes déposées une année ne soient résolues que l'année suivante.

**65 plaintes étaient des plaintes individuelles portées contre le même employeur en s'appuyant sur les mêmes faits.

Accidents mortels selon l'année de l'accident



Remarque : Représente des accidents mortels selon l'année de l'accident ou de la maladie, sans égard à la date du décès.

But : Nous offrirons des services prompts, efficaces, justes, équitables et bienveillants à chacun de nos clients.

Le service

Indicateur

Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les travailleurs blessés et les employeurs s'attendent.

Résultats

Indice sur la satisfaction des clients : les travailleurs blessés

En 2007, un total de 83 % des travailleurs blessés ont indiqué qu'ils étaient satisfaits par rapport aux attributs de service de la CSSIAT compris dans l'indice sur la satisfaction des clients. Ce pourcentage est conforme aux attentes précisées dans l'indicateur que le conseil d'administration a élaboré et représente une augmentation de 2 % par rapport à 2006.

Indice sur la satisfaction des clients : les employeurs

En 2007, un total de 84 % des employeurs inscrits ont indiqué qu'ils étaient satisfaits par rapport aux attributs de service de la CSSIAT compris dans l'indice sur la satisfaction des clients. Ce pourcentage est conforme aux attentes précisées dans l'indicateur que le conseil d'administration a élaboré et est comparable à celui de 2006.

Remarque : L'indice sur la satisfaction des clients évalue la satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs à l'égard des services offerts par la CSSIAT sur les plans du professionnalisme, de la disposition à écouter, de la compréhension, de la précision des renseignements, du montant des prestations, des communications, du délai de traitement des réclamations, de la rapidité du service, du respect, de l'impartialité, de la compétence et des problèmes traités avec efficacité.

Faits saillants

- La CSSIAT a créé 25 899 dossiers de réclamation. Environ la moitié de ces dossiers ne comprenaient pas de demande de prestations ni de coûts des réclamations (avis d'incident seulement ou facture d'un médecin sans demande d'indemnisation subséquente du travailleur).
- La CSSIAT a pris une décision sur 12 987 réclamations, soit une légère diminution de 0,4 % par rapport à 2006. De ces réclamations, 1 171 ont été refusées parce qu'elles n'étaient pas liées au travail ou que l'employeur n'était pas inscrit auprès de la CSSIAT. Des réclamations acceptées, 6 135 comprenaient une interruption de travail d'au moins un jour, ce qui représente une augmentation de 1,8 % comparativement à 2006, et 5 674 ne comprenaient aucune interruption de travail (frais médicaux seulement), soit une diminution de 3,7 % par rapport à 2006.
- Les Services des cotisations ont tenu neuf séances d'information à l'intention d'employeurs, d'associations d'employeurs et de groupes divers.
- La CSSIAT a consulté ses intervenants sur la possibilité d'apporter des modifications législatives aux exigences relatives à la déclaration d'accidents et aux règlements régissant les opérations forestières en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents du travail*.

Profil d'un intervenant

La CSSIAT continue de s'efforcer à améliorer ses services. Au début de 2006, après avoir consulté plusieurs employeurs de la province, elle a adopté un nouveau *Formulaire 67*, c'est-à-dire le rapport d'accident qui doit être rempli et envoyé à la CSSIAT quand un accident du travail survient. Le nouveau formulaire est plus court et simplifié. Peu après, on a décidé d'améliorer le service davantage en l'offrant électroniquement. L'élaboration du formulaire électronique a donc été entreprise, puis on a fait l'essai du formulaire à l'interne. McCain Foods Limited a pris connaissance du projet et s'est montrée très intéressée à y participer. En novembre 2007, l'entreprise est devenue le premier intervenant de l'extérieur à faire l'essai du formulaire électronique.



Scott Ring

Kim Jensen

Le service

- Le Programme d'évaluation professionnelle et le Programme de rétablissement ont reçu un agrément de trois ans de la Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities (CARF) International en reconnaissance de l'excellence au niveau de la prestation de services. Le Centre de rééducation professionnelle, par l'entremise de ses programmes, était le premier organisme néo-brunswickois à obtenir l'agrément.
- Le Centre a continué à se concentrer sur de meilleures communications avec les médecins traitants en vue de mieux leur faire comprendre les services offerts au Centre et d'améliorer la planification du traitement des travailleurs blessés. Les activités de l'exercice comprenaient un stand à l'assemblée générale annuelle de la Société médicale du Nouveau-Brunswick en septembre et un programme éducatif agréé de concert avec l'événement annuel Journée portes ouvertes du Centre.
- On a continué à effectuer des recherches portant sur le rôle des réactions de catastrophe, de l'anxiété liée à la douleur, de l'adaptation et de la colère par rapport à la lombalgie chronique. Les recherches, qu'on a entreprises en mars 2006, ont pour but de déterminer les facteurs biopsychosociaux qui ont un effet sur la façon dont un patient communique sa douleur musculo-squelettique chronique. Elles porteront également sur les facteurs dont les personnes responsables de la prise de décision tiennent compte lorsqu'elles prennent des décisions sur les traitements, les incapacités, la douleur et l'indemnisation.
- La CSSIAT a continué son étude sur les fournisseurs autorisés de services médicaux afin d'assurer que les travailleurs reçoivent les meilleurs traitements possibles. Elle vérifie que les fournisseurs ont reçu leur permis d'exercice d'un organisme de réglementation professionnelle, le cas échéant, et élabore ses propres critères si un tel organisme n'existe pas. La CSSIAT examine également la qualité des services médicaux offerts par ses fournisseurs en effectuant des vérifications périodiques des cliniques de physiothérapie, des cliniques de conditionnement au travail et des services de chiropractie.
- La CSSIAT a continué à maintenir un réseau de six médecins de famille (un à Edmundston, deux à Moncton, un à Saint John et deux à Fredericton) pour assurer la continuité des soins pour les travailleurs blessés qui n'ont pas de médecin de famille, et aider d'autres médecins de famille et la CSSIAT à élaborer des plans de soins holistiques. La CSSIAT leur offre de la formation sur des questions de santé liées à l'emploi que la plupart des autres médecins de famille n'ont peut-être pas.
- Le médecin-chef de la CSSIAT a préparé un manuel d'information pour ses fournisseurs de soins médicaux, c'est-à-dire les médecins de famille, les chiropraticiens et les infirmières praticiennes. Le manuel répond aux questions fréquemment posées, et porte sur les lignes directrices en matière de durée d'invalidité et le temps de guérison prévu; le continuum des soins et la gestion des soins; la planification de la reprise du travail; le formulaire de médicaments thérapeutiques de la CSSIAT; et l'utilisation des outils de rétablissement fonctionnel.

Profil d'un intervenant (suite)

« McCain Foods Limited était le partenaire idéal pour le projet pilote », explique la directrice des Services de prise de décision et de prestations de la CSSIAT, Carol Veysey. « Puisqu'il s'agit d'un des plus grands employeurs de la province et qu'il comporte diverses activités, nous trouvions que c'était l'employeur idéal pour faire l'essai du *Formulaire 67* électronique afin de déceler tout problème qu'il pourrait y avoir avec le formulaire », a-t-elle ajouté.

Kim Jensen est une employée du service des ressources humaines à McCain Foods et elle voit au traitement des formulaires 67 à l'usine de pommes de terre frites. Elle affirme que le système électronique élimine la moitié du travail.

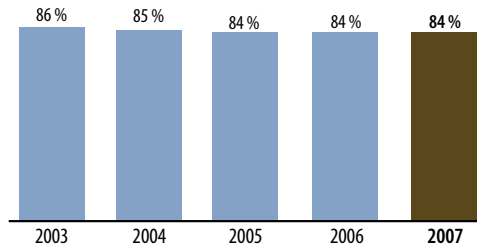
« Le formulaire électronique est très facile à utiliser et réduit beaucoup le travail administratif. Une grande partie des renseignements que nous devons inscrire sur le formulaire papier figure déjà dans le formulaire électronique. Il y a donc beaucoup moins de données à indiquer. C'est beaucoup plus rapide. »

Le nouveau service permettra aux employeurs de déclarer plus facilement les accidents dans un délai de trois jours conformément à la loi. « Ce service simplifié est surtout utile pour les entreprises comme McCain Foods qui peuvent perdre du temps précieux pour déclarer des accidents lorsque des travailleurs travaillent quatre jours, puis ont quatre jours de congé », précise l'agent de santé et de sécurité à l'usine de pommes de terre frites de McCain Foods, Scott Ring.

- La CSSIAT a continué à utiliser un système électronique de paiement et de prise de décision relativement aux médicaments sur ordonnance, et a amélioré la gestion des ordonnances d'opiacés. Par suite de consultations avec l'Association des pharmaciens du Nouveau-Brunswick et la Société médicale du Nouveau-Brunswick, la CSSIAT a changé la façon dont elle autorise les opiacés. À la suite de recherches à l'égard des meilleures pratiques, elle a élaboré des mesures relatives aux ordonnances d'opiacés. Ces mesures comprennent la transmission de renseignements aux pharmacies et une plus grande responsabilité des médecins pour ce qui est de la prescription appropriée d'opiacés. Les mesures visent le caractère approprié des ordonnances d'opiacés selon la blessure; les limites quant à la durée du traitement par les opiacés ainsi que la quantité des opiacés; les limites quant aux ordonnances provenant de médecins et de pharmacies multiples; et les additifs en vue de réduire la valeur marchande des opiacés prescrits.
- L'orthopédiste consultant de la CSSIAT a offert des séances de formation continue à des infirmières praticiennes et des médecins de l'ensemble de la province. La CSSIAT a offert 11 séances de formation à des médecins par le biais du programme d'éducation continue des hôpitaux communautaires de la Société médicale du Nouveau-Brunswick.
- La CSSIAT a élaboré un service qui permettra de présenter une réclamation et de signaler des accidents en ligne (*Formulaire 67*). Un grand employeur en fait actuellement l'essai.

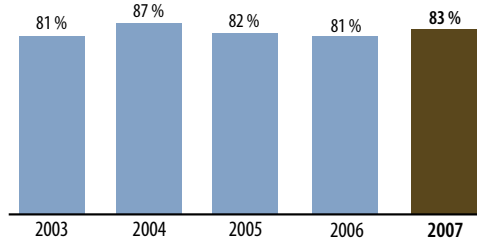
Statistiques

Indice de satisfaction des employeurs (pondéré selon l'ordre d'importance)



Remarque : L'indice de satisfaction des clients est une mesure globale de la satisfaction générale à l'égard des attributs de service principaux qui contribueraient à la satisfaction des clients.

Indice de satisfaction des travailleurs blessés (pondéré selon l'ordre d'importance)



Remarque : L'indice de satisfaction des clients est une mesure globale de la satisfaction générale à l'égard des attributs de service principaux qui contribueraient à la satisfaction des clients. Le calcul tient compte de la cote d'importance accordée à chaque attribut de service.

« Nous sommes très satisfaits du service. Nous avons reçu une bonne formation et l'appui de la CSSIAT dès le début. Nous avons eu quelques petites difficultés au début, mais rien de majeur. En bout de ligne, le service électronique est beaucoup plus efficace parce qu'il est plus rapide et facilite le suivi. Il est également plus efficace pour la CSSIAT. Nous recevons une réponse plus rapidement », indique-t-il.

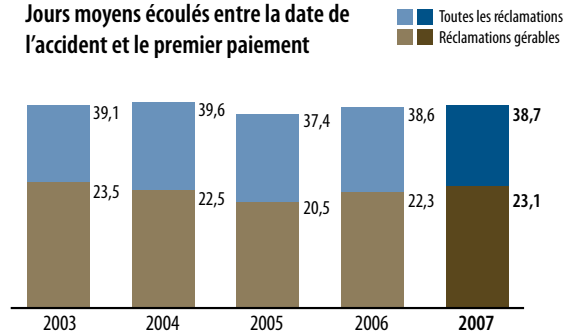
Le service simplifiera les choses pour les employeurs et accélérera la prise de décision sur les réclamations.

La CSSIAT espère mettre en œuvre le service électronique auprès de 50 autres employeurs avant la fin de 2008.

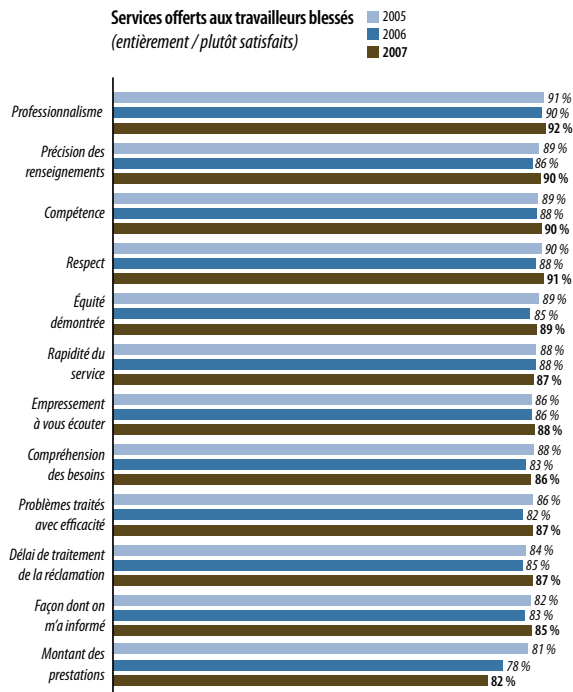
Le service

Statistiques (suite)

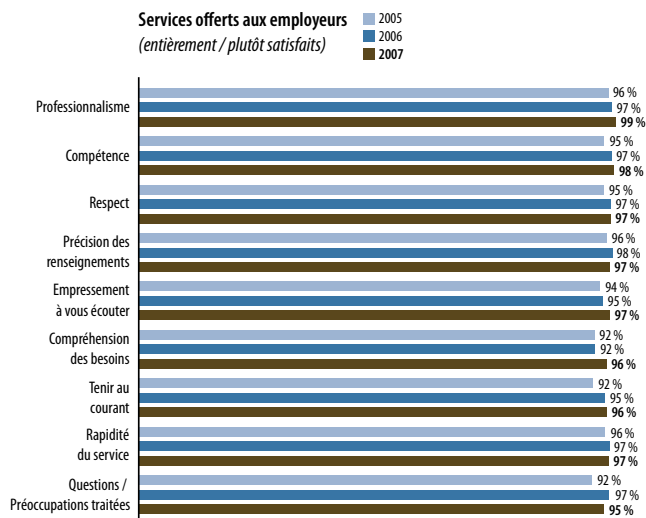
Jours moyens écoulés entre la date de l'accident et le premier paiement



Services offerts aux travailleurs blessés (entièrement / plutôt satisfaits)



Services offerts aux employeurs (entièrement / plutôt satisfaits)



But : Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit prêt à le reprendre.

La reprise du travail

Indicateur

Le nombre médian de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations.

Résultats

La moyenne de jours pendant lesquels les travailleurs blessés reçoivent des prestations est passée de 68 jours en 2006 à 66 jours en 2007 (nombre moyen de jours payés pour les réclamations ayant un but quant à la reprise du travail).

Un total de 96 % des travailleurs blessés qui se sont absentes du travail et qui sont aptes au travail le reprennent après leur blessure. Par ailleurs, 4 % n'ont pas d'emploi immédiatement quand leur réclamation prend fin. La plupart de ces travailleurs reprennent leur tendance saisonnière d'emploi.

Faits saillants

- Certains travailleurs blessés ont besoin de services plus spécialisés de la CSSIAT en vue de se rétablir de leurs blessures et de reprendre le travail. Des équipes de gestion des réclamations, lesquelles sont situées dans les bureaux de région, offrent ces services qui peuvent être d'une durée de plusieurs mois, voire plusieurs années dans les cas très graves. En 2007, un total de 4 584 travailleurs blessés ont reçu ces services.
- La CSSIAT verse des prestations de pension et d'invalidité à long terme aux travailleurs qui sont atteints d'une invalidité résiduelle par suite de leur accident. À la fin de l'exercice, elle versait une pension à 1 237 travailleurs blessés pour un accident survenu avant 1982, soit une diminution de 3,7 % comparativement à 2006, et 2 509 travailleurs blessés

recevaient des prestations d'invalidité à long terme, ce qui représente une augmentation de 2,2 %. Elle a versé des prestations de pension à 527 conjoints et personnes à charge. Il s'agit d'une diminution de 4,4 %.

- Le modèle de continuum des soins de la CSSIAT pour la gestion des réclamations est une approche progressive en vue d'assurer la reprise du travail en toute sécurité du travailleur blessé, et ce, dès que possible. On évalue l'approche sur une base continue afin de déterminer si on peut améliorer les processus et les services. En 2007, l'approche a continué à être utilisée en tant que modèle de gestion des réclamations pour toutes les blessures. Des lignes directrices sur le rétablissement par suite de blessures précises (lignes directrices en matière de durée d'invalidité) permettent au responsable de cas de savoir quand une réclamation nécessite une intervention.
- Pour aider les travailleurs blessés à se remettre de leur blessure, la CSSIAT fait appel aux services de cliniques de la région du travailleur ainsi que du Centre de rééducation professionnelle pour de la physiothérapie, du conditionnement au travail, du réentraînement au travail et des évaluations de la capacité de travail. Dans le cadre de son examen continu de la qualité des services médicaux, elle a évalué les services de physiothérapie primaire, de conditionnement au travail, de reprise graduelle du travail et d'analyse du lieu de travail, ainsi que le programme pilote élargi de conditionnement au travail, le traitement de la douleur axé sur les injections et la réadaptation professionnelle. On a mis en œuvre un certain nombre de recommandations découlant de ces examens.

Profil d'un intervenant

L'air frais de la forêt, la tranquillité des bois, le parfum enivrant des épinettes et des sapins – ce sont toutes des raisons pour lesquelles Tony Verge aimait tant travailler dans le bois. Cependant, il en est devenu malade, et à un tel point qu'il n'a pas pu retourner à son travail dans l'industrie de la sylviculture, un emploi qu'il occupait depuis 10 ans. Il ne pouvait même plus fendre du bois de chauffage, une tâche qu'il aimait beaucoup. Le Terre-Neuvien de 41 ans avait développé une sensibilité environnementale grave à l'épinette, au sapin et au baume.



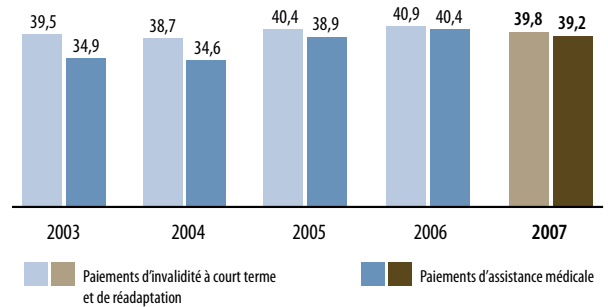
Tony Verge

La reprise du travail

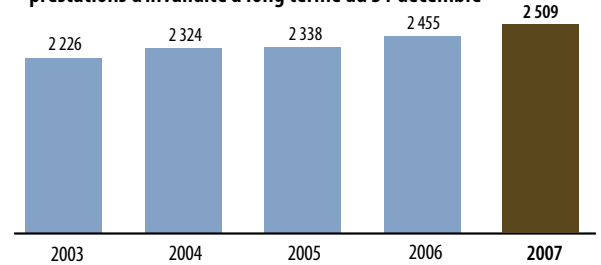
- La CSSIAT effectue des examens de la durée des réclamations; de la gestion des blessures à l'épaule; des services de chiropractie; de la période d'attente pour une consultation ou une opération; de la physiothérapie axée sur les buts pour traiter la douleur lombaire (conjointement avec l'école de physiothérapie de la Dalhousie University); du traitement multidisciplinaire; des évaluations en vue de soins à domicile; et des évaluations de la capacité fonctionnelle.
- Puisqu'environ la moitié des travailleurs blessés au Programme de rétablissement de la CSSIAT souffrent de troubles du sommeil, le Centre a entrepris en juin un projet conjoint de recherche avec la Dalhousie University portant sur un programme de traitement de l'insomnie. Ce projet vise à mieux comprendre la nature des troubles du sommeil des travailleurs blessés, et à concevoir un outil pour l'évaluation, l'intervention et le suivi dans le but d'améliorer le sommeil de ces travailleurs. On effectue les recherches auprès des clients au Programme de rétablissement.
- La CSSIAT offre de la formation et de l'aide aux employeurs pour mettre en œuvre des programmes de mesures d'adaptation en milieu de travail et de reprise du travail, lesquels ont pour but d'améliorer la possibilité d'une reprise du travail rapide. Les bureaux de région offrent ces programmes.
- La CSSIAT a offert des séances de formation agréées portant sur le traitement des travailleurs blessés aux médecins néo-brunswickois.

Statistiques

Paielements d'invalidité à court terme et de réadaptation ainsi que paielements d'assistance médicale (en millions)



Nombre de travailleurs blessés qui reçoivent des prestations d'invalidité à long terme au 31 décembre



Profil d'un intervenant (suite)

Tony Verge est père de trois enfants. Il effectuait un travail saisonnier dans le bois au Nouveau-Brunswick. Il avait toujours sa maison à Terre-Neuve et y retournait lors des périodes d'inactivité. Il affirme avoir souffert pendant près de cinq ans. « Les médecins me prescrivaient des crèmes, mais parfois elles ne faisaient qu'empirer le problème car j'étais allergique à certains ingrédients », explique-t-il.

Ses symptômes comprenaient des démangeaisons et des sensations de brûlures graves; des desquamations; et des lésions suintantes. « J'étais tellement mal à l'aise que je me couchais dès que j'arrivais à la maison. Je devais changer mes pansements de trois à cinq fois par jour », précise M. Verge. Et enfin, on a diagnostiqué sa condition.

« J'étais surpris. Je pensais que les symptômes d'allergies, c'était seulement les larmoiements et les éternuements. J'ignorais que les symptômes pouvaient être si graves », déclare-t-il. « J'étais

loin de savoir que ça me coûterait mon emploi. J'étais bouleversé quand j'ai appris que je ne pouvais plus travailler dans le bois. J'étais le soutien de ma famille. Les choses se présentaient plutôt mal et je ne savais plus trop quoi faire. »

M. Verge n'était pas au courant qu'il pouvait obtenir de l'aide de la CSSIAT. « Je pensais que la CSSIAT, c'était plutôt pour des fractures, des amputations et des blessures du genre. Je ne connaissais pas vraiment le genre d'aide que la CSSIAT offrait. »

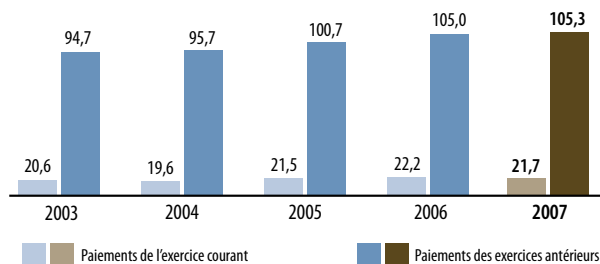
Une responsable de cas à la CSSIAT, Angela Dunham, et un spécialiste en réadaptation, Jeff Curtis, ont travaillé avec lui pour l'aider à trouver d'autres options d'emploi.

« C'était facile de travailler avec M. Verge. Il tenait à bien comprendre le processus de réadaptation professionnelle, et a fait beaucoup de recherches quant à ses options », précise M. Curtis.

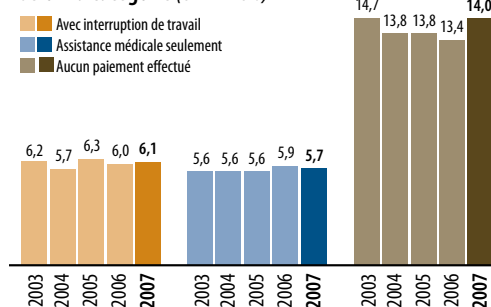
La reprise du travail

Le conseil d'administration s'est fixé un but et a établi une mesure relativement à une durée réduite pour les travailleurs blessés qui ont un but quant à la reprise du travail. Ces diagrammes représentent le rendement de la CSSIAT par rapport à ce but.

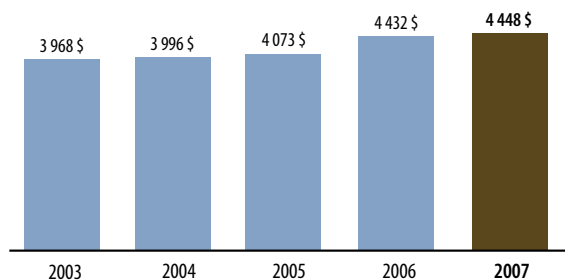
Paielements au titre des prestations (en millions)



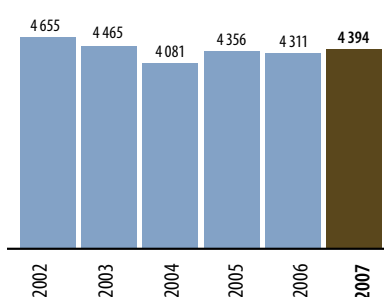
Nombre de réclamations traitées en 2007, selon la catégorie (en milliers)



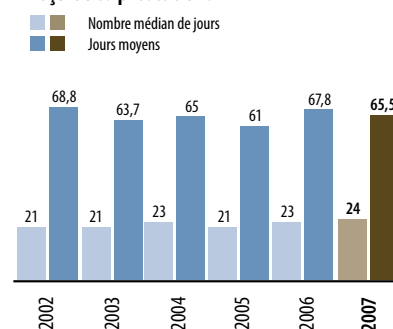
Paieement moyen par réclamation



Nombre de travailleurs blessés



Jours pendant lesquels le travailleur blessé reçoit des prestations



« M^{me} Dunham et M. Curtis étaient très francs avec moi », souligne M. Verge. « Je savais exactement ce à quoi on s'attendait de moi, et j'ai obtenu ce à quoi je m'attendais d'eux. »

M. Verge a décidé de devenir un mécanicien d'équipement lourd et a pu suivre son cours à une école à Terre-Neuve. Il a obtenu son diplôme 42 semaines plus tard, en août 2007. Un mois plus tard, il a commencé un emploi à temps plein en tant que mécanicien de camions de transport chez R.E.M. Transport Ltd., à St. Stephen. Sa femme a obtenu un emploi à temps plein à St. George et la famille a déménagé au Nouveau-Brunswick.

« Tout a fini par s'arranger », indique M. Verge. « Je suis très heureux d'avoir recommencé à travailler. Je n'aurais jamais pu y arriver sans l'aide de la CSSIAT. »

La reprise du travail

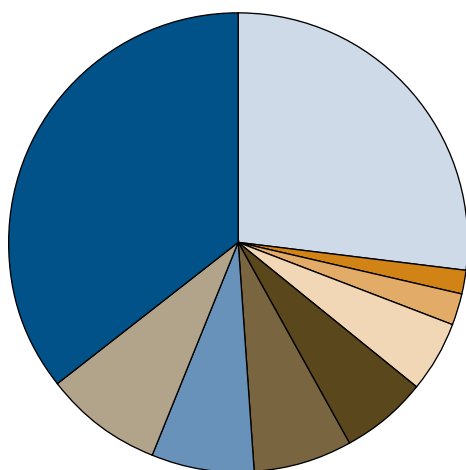
Statistiques (suite)

Travailleurs blessés avec réclamations avec interruption de travail						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
0 à 20 jours	46,3 %	45,2 %	44,0 %	45,9 %	44,0 %	43,6 %
20 à 40 jours	58,4 %	57,2 %	56,3 %	57,5 %	56,2 %	56,0 %
40 à 80 jours	71,1 %	70,4 %	70,6 %	71,8 %	69,1 %	70,3 %
80 à 160 jours	82,6 %	83,3 %	83,6 %	84,7 %	82,1 %	83,2 %
160 à 220 jours	87,1 %	87,5 %	87,5 %	88,0 %	86,4 %	87,6 %
220 à 440 jours	93,8 %	93,6 %	93,4 %	93,2 %	93,2 %	93,1 %
440 à 960 jours	99,1 %	98,7 %	98,3 %	98,5 %	98,3 %	98,4 %
Plus de 960 jours	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Proportion de réclamations avec interruption de travail fermées par année selon le nombre de jours d'absence payés.

Résumé des prestations des travailleurs blessés – 2007

Source de la réclamation	Salaire annuel maximum	Salaire hebdomadaire maximum	Taux (en %) pour calculer les prestations	Prestations hebdomadaires maximums	Date d'entrée en vigueur
Sans personne à charge	53 200 \$	1 023 \$	85 % du net	622,75 \$	1 ^{er} janvier 2007
Conjoint à charge ou équivalent	53 200 \$	1 023 \$	85 % du net	653,03 \$	1 ^{er} janvier 2007



Nature de la blessure – 2007

- 35,6 % Entorses, foulures, déchirures (non spécifiées)
- 8,4 % Meurtrissures et contusions
- 7,3 % Fractures
- 6,9 % Traumatismes aux muscles, aux tendons, aux ligaments, aux articulations, etc. (non spécifiés)
- 6,2 % Coupures et lacérations
- 5,1 % Douleurs et blessures dorsales
- 2,0 % Tendinites traumatiques
- 1,8 % Lésions par écrasement
- 26,8 % Autres

But : Nous garderons les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possibles aux clients.

L'efficacité

Indicateur

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Résultats

Le taux de cotisation moyen provisoire de 2007, qui se chiffre à 2,10 \$, représente une diminution de 0,04 \$ par rapport au taux de 2006. La diminution reflète une amélioration du niveau de capitalisation de la CSSIAT. En 2007, le taux de cotisation moyen du Nouveau-Brunswick a continué à être le taux le plus bas au Canada atlantique.

Les placements détenus pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations pour des blessures antérieures ont atteint 880 millions de dollars à la fin de 2007, ce qui représente une dette provisionnée de 105,4 %.

Faits saillants

- Les prestations versées aux travailleurs blessés ou à des tiers en leur nom se sont chiffrées à 127 millions de dollars, ce qui est comparable aux prestations de 127,2 millions de dollars versées en 2006.
- Le revenu des placements est passé de 101,9 millions de dollars en 2006 à une perte de 5,3 millions de dollars en 2007, soit une diminution de 105,2 %. La plus grande partie de la diminution est attribuable à des gains non matérialisés moins élevés découlant de placements en actions de la CSSIAT.
- Grâce aux recouvrements de tiers, certains employeurs ont obtenu une libération des coûts se chiffrant à environ 2,7 millions de dollars et les travailleurs blessés ont reçu 527 698 \$ en plus des prestations d'indemnisation. La libération des coûts équivaut au revenu produit par 0,035 \$ du taux de cotisation moyen.
- La CSSIAT a mené 241 enquêtes sur la fraude et l'abus, qui reflètent les principes du dépistage et de la prévention des cas de fraude et d'abus. Ces enquêtes ont donné lieu à des économies au titre des réclamations actuelles et futures se chiffrant à plus de 1,25 million de dollars. Ces enquêtes ont permis de déceler deux cas possibles de fraude et on a recommandé à la Couronne d'entamer des poursuites dans ces cas.
- Le Service de la planification et des politiques a travaillé avec le conseil d'administration pour élaborer et publier le *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2007-2012*. Le document énonce la vision, la mission, le mandat et les buts qui orientent l'avenir stratégique de la CSSIAT et établit les indicateurs qui permettent aux intervenants de voir si la CSSIAT atteint ses buts.
- Le Service a travaillé avec le conseil sur des politiques portant sur les sujets suivants : l'admissibilité aux prestations; le versement de prestations; la santé et la sécurité au travail; et l'aide médicale.

Comparaison des prestations des provinces de l'Atlantique

Selon le but en matière d'efficacité de la CSSIAT, cette dernière doit garder les taux de cotisation peu élevés pour les employeurs tout en assurant les meilleures prestations possibles pour les travailleurs blessés. Le taux de cotisation moyen des employeurs néo-brunswickois a connu une diminution pendant trois années consécutives.

En parallèle avec cette diminution pour les employeurs, la CSSIAT continue d'offrir des prestations plus élevées aux travailleurs blessés que celles offertes dans les autres provinces et territoires.

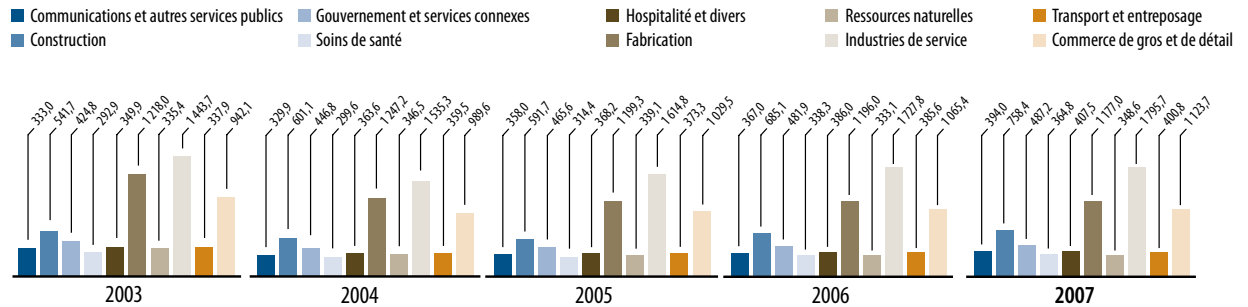
Elle verse des prestations qui sont en général plus élevées aux personnes qui en ont le plus besoin, soit les travailleurs qui ont été plus grièvement blessés.

Bien que la CSSIAT verse un montant moins élevé de prestations pour la première semaine que les commissions de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador en raison de la période d'attente de trois jours, elle verse un montant plus élevé dans les semaines qui suivent que les commissions des autres provinces de l'Atlantique, avec un salaire cotisable maximum se chiffrant à 53 200 \$. Le salaire cotisable maximum de la Nouvelle-Écosse se chiffre à 46 700 \$; de Terre-Neuve-et-Labrador, à 48 425 \$; et de l'Île-du-Prince-Édouard, à 44 700 \$.

La CSSIAT calcule les prestations en fonction de 85 % des gains nets que le travailleur blessé gagnait avant son accident, soit le pourcentage le plus élevé comparativement aux autres provinces de l'Atlantique. (Terre-Neuve-et-Labrador offre 80 % des gains nets; la Nouvelle-Écosse, 75 % des gains nets et 85 % après 26 semaines; l'Île-du-Prince-Édouard, 80 % des gains nets et 85 % après 38 semaines.)

Statistiques

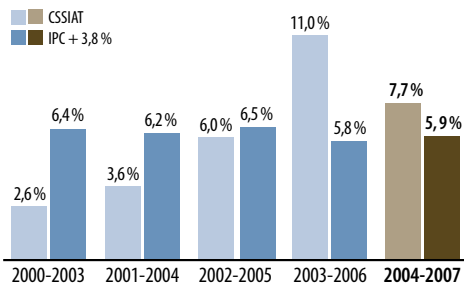
Masses salariales selon le secteur d'activité (en millions de dollars)



Remarque : Certains chiffres pourraient avoir été redressés de façon à refléter de nouvelles données.

Objectif de rendement 1

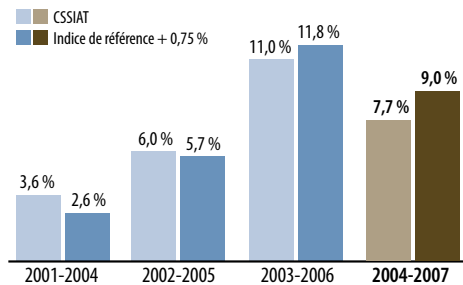
Le taux de rendement du portefeuille de placement doit être supérieur à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) en plus de 3,8 %* sur une moyenne mobile de quatre ans.



*Avant 2006, l'objectif était l'IPC en plus de 4 %.

Objectif de rendement 2

Le taux de rendement du portefeuille de placement doit être supérieur au rendement généré par le portefeuille de référence défini dans la politique de placement, et ce, de 0,75 % sur une moyenne mobile de quatre ans.



Comparaison des prestations des provinces de l'Atlantique (suite)

Par exemple, selon le salaire cotisable maximum et le pourcentage des gains nets pour 2006,* après la période d'attente, un travailleur blessé du Nouveau-Brunswick a reçu des prestations se chiffrant à 255,13 \$ pendant la première semaine à partir de la date de son accident; un travailleur de la Nouvelle-Écosse a reçu 298,17 \$; un travailleur de Terre-Neuve-et-Labrador, 540,98 \$; et un travailleur de l'Île-du-Prince-Édouard, 194,90 \$. Toutefois, les prestations hebdomadaires versées par la suite à un travailleur du Nouveau-Brunswick sont passées à 637,83 \$, comparativement à 496,95 \$ pour la Nouvelle-Écosse; à 540,98 \$ pour Terre-Neuve-et-Labrador; et à 487,26 \$ pour l'Île-du-Prince-Édouard. Ces montants représentent des prestations annuelles totalisant 33 167,10 \$ pour le Nouveau-Brunswick; 28 130,96 \$ pour la Nouvelle-Écosse; 27 365,38 \$ pour Terre-Neuve-et-Labrador; et 25 763,82 \$ pour l'Île-du-Prince-Édouard.

En plus des prestations pour perte de gains, l'indemnisation peut comprendre :

- les traitements médicaux et les frais de soins de santé (médicaments sur ordonnance, appareils de réadaptation, etc.);
- des frais de déplacement (kilométrage; hébergement, repas, etc. pour les déplacements pour des traitements et des rendez-vous médicaux, etc.);
- des allocations pour soins personnels;
- des prestations d'invalidité à long terme;
- une allocation pour diminution physique permanente;
- des prestations pour les personnes à charge d'un travailleur décédé, y compris le paiement d'une partie des frais funéraires.

En 2007, la CSSIAT a augmenté le montant des allocations pour soins personnels; les vêtements et les chaussures; les lunettes prescrites; et les frais funéraires.

Rendement des placements selon la catégorie de l'actif

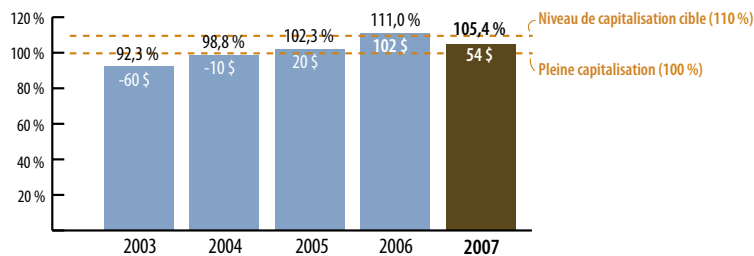
Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007

	CSSIAT	Rendement de l'indice de référence	Indice de référence
Obligations canadiennes Universe	3,7 %	3,7 %	Indice des obligations de l'univers DEX
Obligations canadiennes à long terme	3,5 %	3,4 %	Indice des obligations à long terme DEX
Obligations canadiennes à rendement réel	1,2 %	1,2 %	Indice des obligations à rendement réel DEX
Actions canadiennes	9,0 %	9,8 %	Indice composé S&P TSX
Actions américaines	-12,8 %	-10,5 %	Indice du S&P 500 (\$ C)
Actions de l'EAFE*	-8,5 %	-5,7 %	Indice du MSCI EAFE* (\$ C)
Actions des marchés naissants	13,6 %	18,6 %	Indice des marchés naissants MSCI (\$ C)

*Europe, Australie et Extrême-Orient

Historique de la capitalisation

Montants (en millions) et pourcentage de capitalisation



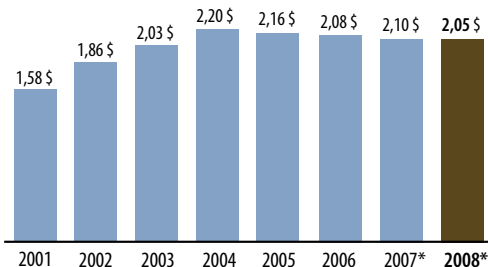
Bien que la CSSIAT soit engagée à prévenir les blessures avant qu'elles ne surviennent, elle continue à assurer les services qui, selon elle, procurent les plus grands bienfaits à ses clients, dont la qualité de vie est de première importance.

**On s'est servi des données de 2006 à des fins de comparaison puisque les données de 2007 pour Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard n'étaient pas disponibles au moment d'aller sous presse.*

L'efficacité

Statistiques (suite)

Taux de cotisation moyens réels du Nouveau-Brunswick



*Taux de cotisation moyen provisoire

Canada – Taux de cotisation moyens

Par ordre croissant de l'année 2008

	Réel 2003	Réel 2004	Réel 2005	Réel 2006	Provisoire 2007*	Provisoire 2008**
Alberta	1,94 \$	1,96 \$	1,83 \$	1,63 \$	1,43 \$	1,32 \$
Colombie-Britannique	1,94 \$	1,99 \$	1,99 \$	1,89 \$	1,69 \$	1,56 \$
Manitoba	1,62 \$	1,71 \$	1,72 \$	1,72 \$	1,68 \$	1,60 \$
Saskatchewan	1,81 \$	2,00 \$	1,99 \$	1,87 \$	1,84 \$	1,69 \$
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	1,45 \$	1,82 \$	1,96 \$	2,00 \$	1,71 \$	1,71 \$
Nouveau-Brunswick	2,03 \$	2,20 \$	2,16 \$	2,08 \$	2,10 \$	2,05 \$
Québec ¹	1,93 \$	2,15 \$	2,29 \$	2,32 \$	2,24 \$	2,14 \$
Île-du-Prince-Édouard	2,42 \$	2,39 \$	2,34 \$	2,24 \$	2,22 \$	2,15 \$
Ontario ¹	2,19 \$	2,19 \$	2,23 \$	2,24 \$	2,26 \$	2,26 \$
Nouvelle-Écosse	2,58 \$	2,59 \$	2,63 \$	2,63 \$	2,65 \$	2,65 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	3,36 \$	3,41 \$	3,30 \$	2,66 \$	2,75 \$	2,75 \$
Yukon ²	1,38 \$	1,54 \$	1,79 \$	2,28 \$	2,64 \$	2,94 \$

Remarque : La comparaison des taux de cotisation moyens peut être très trompeuse et faussée par les diverses méthodes utilisées par les commissions des accidents du travail pour établir les taux moyens. Par exemple, la pondération des taux individuels par masse salariale ou par industrie peut avoir un effet important sur le taux moyen. La composition industrielle; les niveaux de prestations et les plafonds des salaires variables; l'étendue de la protection; ainsi que le niveau de financement du passif peuvent également entraîner une fausse comparaison des taux de cotisation moyens des provinces et territoires. Il faut donc faire preuve d'une grande prudence quand on utilise les taux de cotisation moyens des commissions des accidents du travail.

Tous les taux, sauf ceux des deux dernières années, sont les taux de cotisation moyens réels de toutes les provinces et territoires sauf l'Ontario et le Québec. Les taux de l'Ontario et du Québec pour toutes les années sont les taux de cotisation moyens provisoires établis au début de chaque année.

*Taux prévus, sauf pour le Québec.

**Taux prévus pour 2008 au mois de janvier 2008, sauf pour le Québec. Au Québec, le taux représente le taux imputé établi au début de 2008.

¹ Les taux provisoires sont établis au début de chaque année.

² Les taux pour le Yukon ont été redressés et sont fondés sur des employeurs cotisés.

Source : Association des commissions des accidents du travail du Canada
Certains chiffres pourraient avoir été redressés de façon à refléter de nouvelles données.

Mises en cause

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007

Nombre de cas gérés*	Nombre de cas terminés	Honoraires d'avocat déboursés pour les cas terminés**	Prestations versées aux travailleurs	Somme recouvrée par la CSSIAT	Excédent versé aux travailleurs	Libération des coûts accordée aux employeurs***
75 à 90	40	440 594 \$	2 789 331 \$	2 706 591 \$	527 698 \$	2 706 591 \$

*Les statistiques représentent des poursuites qui ont été résolues entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007.

**Les honoraires d'avocat pour les poursuites résolues ont été payés tout au long des poursuites et non en entier en 2007.

***Les employeurs ont obtenu une libération des coûts qui équivaut au revenu produit par 0,035 \$ du taux de cotisation moyen.

But : Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

La satisfaction du personnel

Indicateur

Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les employés de la CSSIAT s'attendent.

Les autres indicateurs qui seront utilisés à l'appui du but et comparés à la moyenne pour les cinq dernières années comprennent :

- l'absentéisme;
- les promotions internes;
- la santé et la sécurité;
- le roulement du personnel.

Résultats

Les résultats du sondage sur la satisfaction des employés indiquent que 87 % de nos employés considèrent la CSSIAT comme « un bon employeur ». Le taux de réponse se chiffrait à 84 %.

Absentéisme

Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 8,73 jours. Il s'agit d'un taux légèrement supérieur à la moyenne de cinq exercices de 8,21 jours. Le Service des ressources humaines, ainsi que les directeurs et les responsables, surveilleront l'absentéisme et aideront les employés par le biais du programme de gestion des présences. Malgré le taux d'absentéisme légèrement plus élevé, 14,2 % des employés ont été reconnus pour leur assiduité parfaite en 2007 et un grand nombre d'entre eux ont eu une assiduité parfaite plus d'une année de suite. Dix employés ont eu une assiduité parfaite quatre années de suite; huit, trois années de suite; et dix, deux années de suite.

Promotions internes

Un total de 104 postes ont fait l'objet d'un concours en 2007. De ces concours, 17 ont été annulés. Le taux d'emplois vacants se chiffrait à 11, soit un taux inférieur à la moyenne de cinq exercices de 13,19. Soixante-deux des postes qui ont fait l'objet d'un concours et qui n'ont pas été annulés étaient des postes permanents prévus au budget. Seize de ces postes ont donné lieu à des promotions internes, soit une légère diminution comparativement à la moyenne de cinq exercices de 18,2.

Santé et sécurité

La CSSIAT a continué de connaître de bons résultats pour ce qui est de son programme de santé et de sécurité. Un total de 11 réclamations ont été acceptées en 2007, soit un chiffre inférieur à la moyenne de cinq exercices de 14,6. Deux des réclamations acceptées comprenaient une interruption de travail totalisant 58 jours et des coûts se chiffrant à un peu plus de 14 000 \$. Il s'agit des coûts les moins élevés depuis 2002. La procédure efficace de la CSSIAT pour signaler les incidents et les dangers renforce des conditions de santé et de sécurité favorables.

Roulement du personnel

Vingt-quatre employés ont quitté l'organisme et de ce nombre, sept ont pris leur retraite. Le taux de roulement du personnel s'est chiffré à 5,55 %, ce qui est comparable à la moyenne de cinq exercices de 5,1 %. La plupart des personnes qui ont quitté l'organisme l'ont quitté en vue d'une promotion ou de poursuivre une autre carrière ailleurs. La situation est comparable à celle de 2006. Le climat économique actuel et les possibilités d'emploi chez les entreprises privées rendent plus difficile le recrutement et le maintien d'employés. On devra surveiller la situation de près au cours du prochain exercice.

Profil d'un intervenant

« Nos employés sont précieux et lorsqu'ils s'absentent du travail, ils nous manquent beaucoup », explique le responsable des Relations du travail et rémunération de la CSSIAT, Dana Brown. « C'est le fondement de notre programme de gestion de l'incapacité au travail. »

M. Brown affirme que toutes les études confirment qu'une reprise du travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie est profitable du point de vue financier, et ce, à la fois pour le travailleur et l'employeur. « Cependant, ce qui importe encore plus, ce sont les effets positifs d'une culture d'un lieu de travail qui tient au bien-être de ses employés, c'est-à-dire un lieu de travail qui démontre qu'il est prêt à investir dans ses employés. »



Le responsable des Relations du travail et rémunération de la CSSIAT, Dana Brown, discute d'options avec une employée.

La satisfaction du personnel

Faits saillants

- La CSSIAT a remporté la Médaille d'or de l'Association internationale de la gestion du personnel (AIGP) Canada en reconnaissance de sa contribution remarquable à la pratique de la gestion des ressources humaines.
- Une somme de 745 790 \$ a été affectée à la formation et au perfectionnement du personnel.
- Le Service des ressources humaines a parrainé 30 ateliers et six cours de français, qui comptaient un total de 431 participants.
- Un total de 99 % des employés ont fait l'objet d'une évaluation du rendement avec leur surveillant.
- Un total de 20 directives et procédures en matière des ressources humaines ont été examinées et mises à jour.
- Un total de 72 descriptions d'emploi ont été examinées et mises à jour. On y a ajouté les dangers pertinents et les mesures en vue de les éliminer. On les a examinées avec le titulaire du poste et on les a affichées sur le site intranet de la CSSIAT.
- Dans le cadre du programme de mieux-être, les employés ont participé à diverses activités liées aux quatre objectifs généraux qui ont trait à l'état physique, nutritionnel et psychologique ainsi qu'à la santé de base. Les activités ont compris des classes d'exercices en piscine, des défis d'activité physique, la vaccination contre la grippe et des dîners-causeries.
- Le programme *@live* a été lancé. Dans le cadre du programme, les employés peuvent subir des examens cliniques et une évaluation de leur mieux-être.
- Le nombre d'employés qui ont fait appel aux services du Programme d'aide aux employés a atteint 23,43 %, soit un pourcentage supérieur à celui qui était prévu. La CSSIAT assure les services d'un Programme d'aide aux employés au personnel qui en a besoin.
- Le programme de gestion de l'incapacité au travail a aidé 12 employés : 10 employés ont repris le travail par le biais du programme de reprise graduelle du travail; 1 est demeuré au travail grâce à des modifications apportées à son lieu de travail; et 1 a repris le travail à un autre poste.
- Le Plan de santé et de sécurité visait toujours l'amélioration continue du processus et du programme de santé et de sécurité. Les activités comprenaient la mise en œuvre de recommandations pour réduire le nombre de lésions attribuables au travail répétitif; la détermination et la mise à jour des responsabilités des employés au sein du programme de santé et de sécurité; le mise en œuvre d'un code de directives pratiques pour les respirateurs; l'amélioration des plans d'intervention d'urgence et du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); l'élaboration d'une procédure d'étiquetage et de verrouillage pour la CSSIAT; et une séance de formation sur la violence en milieu de travail.

Profil d'un intervenant (suite)

Le programme de gestion de l'incapacité au travail de la CSSIAT ne se limite pas aux employés qui ont été atteints d'une maladie ou qui subissent une blessure à leur lieu de travail. « Peu importe la blessure ou la maladie et ses causes, nous sommes engagés à aider nos employés à reprendre le travail », ajoute-t-il. « Nous voulons qu'ils maintiennent leur capacité de gain, leurs compétences professionnelles, leur estime de soi et leur dignité. Notre engagement reflète notre but en matière de satisfaction du personnel, soit que notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur. »

La CSSIAT a toujours aidé les autres travailleurs à reprendre le travail, mais elle a commencé à centrer ses efforts sur son propre programme interne il y a environ six ans. « Avec l'aide de nos spécialistes internes dans le domaine de la réadaptation, de la prévention et des réclamations, nous avons élaboré une directive ainsi que des procédures et un plan de gestion de l'incapacité

au travail formels afin d'éliminer les obstacles et de trouver des façons créatives d'aider nos employés à reprendre le travail. »

M. Brown explique que ces obstacles peuvent comprendre des allergies, des endroits physiques et des lésions attribuables au travail répétitif. « Pour les employés qui sont capables de reprendre le travail, nous examinons et discutons de toutes les options possibles. Par exemple, il y a la réaffectation des tâches, qui consiste à partager certaines tâches. Nous demanderions à un autre employé d'effectuer certaines des tâches que l'employé malade ou blessé n'est plus en mesure d'accomplir en échange de certaines de ses tâches. »

Le programme de gestion de l'incapacité au travail est offert à tous les employés qui sont absents du travail pendant dix jours ou plus. À ce moment-là, l'employé, son surveillant et M. Brown se réunissent pour déterminer si une intervention serait avantageuse. Si on envisage une intervention, un responsable de cas, un représentant syndical, un médecin ou autre membre

La satisfaction du personnel

- On a rendu hommage à 82 employés et à 11 retraités lors de la réunion générale annuelle et du Banquet de reconnaissance. Par le biais de sa présentation motivationnelle intitulée « Oups! J'adore mon travail. », Bill Carr a montré aux employés comment être efficace et créer un équilibre à la fois dans leur vie personnelle et le travail.

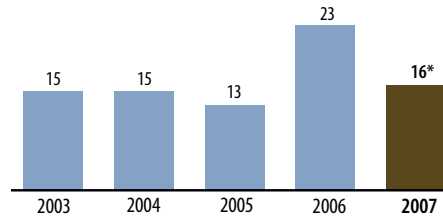
Reconnaissance pour années de service et retraite

En 2007, la CSSIAT a rendu hommage à 82 employés qui comptaient de nombreuses années de service dans la fonction publique.

- 5 années de service dans la fonction publique
Anne Lise Albert, Lisa Bastarache, Kamini Bernard, Kathleen Bridges, Carol Caissie, Karen Christie, Dianna Clarke, Eleanor Cooper, Nadine B. Cormier, Yvette Costello, Marc Daigle, Elizabeth Doucet, Judy Farquharson, Trisha Fitzgerald, Réjean Gallant, Robyn Gardner Losier, Colleen Kinch, Robert Landry, Jacynthe Lanois, Murielle Lapierre, Lissa Lavigne, Caroline LeBlanc, Jacqueline LeBlanc, Sheila Liston, Tim MacFarlane, France Martin, Natasha Mazerolle, John Paquette, Crystal Peebles, Cathy Ramsay, Jeannette M. Richard, Tanya Richard, Phyllis Richard, Michel Soucy, Susan Jane Walsh et Natalie Wheaton.
- 10 années de service dans la fonction publique
Scott Allaby, Greg Baker, Malcolm Burns, Michael Hallett, Doug Malcolm, Nola McGinn, Gino Thomas et Delcia Wentzell.
- 15 années de service dans la fonction publique
Monique Bergeron, John Brown, Katherine Cole, Line Connors, Joanne Coulombe, Linda Gillespie, Diane Green, Danielle Hey, Judith McGrattan, Archie Steeves et Richard Tingley.

Statistiques

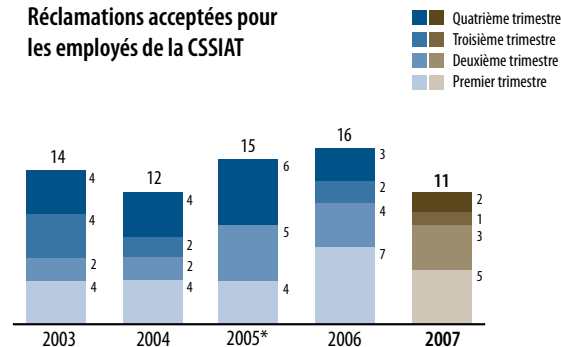
Promotions internes



*1^{er} janvier au 31 décembre – Postes permanents

Les chiffres reflètent les promotions avec augmentation de salaire d'employés syndiqués à des postes non syndiqués, et vice versa, ainsi qu'au sein du groupe d'employés syndiqués et non syndiqués.

Réclamations acceptées pour les employés de la CSSIAT



Remarque : Le nombre de réclamations acceptées qui est présenté dans chaque trimestre peut varier car on ne peut pas toujours prendre une décision sur les accidents pendant le trimestre au cours duquel ils sont survenus. Toute réclamation acceptée après le trimestre au cours duquel elle est présentée sera notée dans le prochain rapport trimestriel.

*Il n'y avait aucune réclamation au quatrième trimestre de 2005.

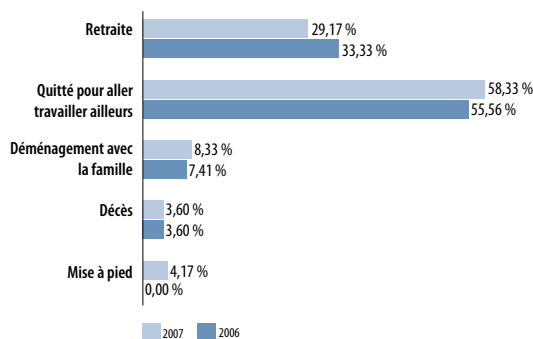
de la profession médicale peut participer au programme. Une intervention comprend la reprise du travail à temps plein avec des absences pour se présenter à ses rendez-vous médicaux et à ses traitements; une reprise graduelle du travail, avec une augmentation graduelle des heures et une date prévue pour la reprise du travail à temps plein; la reprise des tâches ordinaires, à temps plein ou de façon graduelle; et la reprise de nouvelles tâches ou de tâches modifiées.

En 2007, par le biais du programme de gestion de l'incapacité au travail, 10 employés ont repris leurs tâches ordinaires; 1 est demeuré au travail grâce à des modifications apportées à son lieu de travail; et 1 a repris le travail à un autre poste.

La satisfaction du personnel

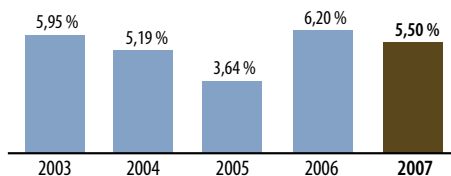
Statistiques (suite)

Raisons de cessation d'emploi



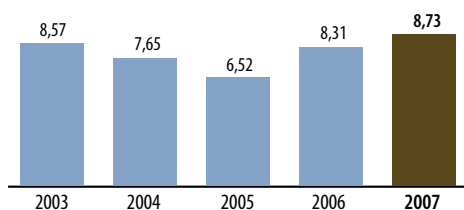
- 20 années de service dans la fonction publique
Julie Barrette-Cairns, Diane Boudreau, Robert Cormier, Katherine Fitzgerald, Leslie Foldi, Louise Godbout, James Gray, Beverly Humphrey, Gisèle Lanteigne, Lee O'Blenis, John Robertson, Carmélia Savoie, Claude Savoie, Pauline Savoie et Sheila Springer.
- 25 années de service dans la fonction publique
Patrick Graham, Bandu Imbulgoda, Eileen Keating, Barbara Keir, Linda Matheson, Cynthia Phinney, Barry Roberts et Mary Tucker.
- 30 années de service dans la fonction publique
Valerie Edgett, Bruce Harquail et Welman Liston.
- 40 années de service dans la fonction publique
Omer Robichaud
- Employés qui ont pris leur retraite en 2007
D^r John Boak, Pat Hay, Fred Hoyt, Gilles LeBlanc, Aldo Mallet, Carmélia Savoie et Mary Jayne Underhill.

Roulement du personnel



Absentéisme (jours par personne)

L'absentéisme représente le total de jours d'absence divisé par les postes réels prévus au budget annuel, moins les postes vacants à la fin de l'exercice.



But : Le Tribunal d'appel a pour but d'offrir des services de la meilleure qualité possible, et de régler les appels de façon juste et rapide.

Tribunal d'appel

Objectif en 2007

Augmenter le nombre d'appels traités et continuer à améliorer le délai de traitement entre l'audience et l'envoi de la décision.

Résultats

Le Tribunal d'appel a traité 16 % de plus d'appels en 2007 qu'en 2006. Le délai de traitement entre l'audience et l'envoi de la décision a diminué de 10 %.

Le Tribunal d'appel, qui fonctionne de façon indépendante de la CSSIAT, offre aux employeurs et aux travailleurs l'occasion de faire appel des décisions de la CSSIAT. Il a pour responsabilité principale de rendre des décisions impartiales et uniformes, et ce, dans les meilleurs délais.

Le Tribunal d'appel est formé des personnes suivantes :

- **Un président** : Il rend compte des activités du Tribunal au conseil d'administration et agit également comme président aux audiences.
- **Des vice-présidents** : À l'heure actuelle, six vice-présidents à temps partiel président les audiences.
- **Des membres de comités d'appel** : Le conseil d'administration nomme les membres de comités d'appel, qui sont des représentants des travailleurs et des employeurs de l'ensemble de la province. À l'heure actuelle, il y a 20 membres à temps partiel.
- Dans le cadre des activités du Tribunal, 13 employés établissent le calendrier des audiences, préparent les documents nécessaires et voient à ce que les décisions soient envoyées à toutes les parties en cause.

« Nous devons apporter un changement fondamental à la façon de traiter et d'entendre les appels étant donné les problèmes que nous connaissons depuis les deux à trois dernières années. Le changement devra faire en sorte que le Tribunal d'appel ait la capacité de traiter les appels rapidement, tout en respectant les règles d'équité procédurale. Il devra également faciliter la façon dont les défenseurs s'acquittent de leurs fonctions et la CSSIAT documente ses décisions. »

– Paul M. LeBreton, président du Tribunal d'appel

Le règlement d'appels dans les meilleurs délais et de façon équitable, uniforme, impartiale et rapide demande :

- des vice-présidents, des membres de comités d'appel et des employés bien formés;
- une approche uniforme pour prendre des décisions sur les appels;
- des lois et des politiques à l'appui.

Le Tribunal d'appel offre les services suivants :

Les travailleurs, les personnes à charge et les employeurs peuvent faire appel des décisions de la CSSIAT. En tant que tribunal administratif, le Tribunal d'appel est un organisme quasi-judiciaire qui respecte les règles de justice naturelle dans sa prise de décision.

Audiences du comité d'appel

Un comité d'appel étudiera un appel à une audience. Les audiences se déroulent dans toutes les régions de la province, dans la langue officielle que choisit la personne faisant appel. Les décisions du comité d'appel sont définitives et formulées par écrit. Le comité d'appel est formé de trois membres ou d'une seule personne.

Comité de trois personnes

Un comité de trois personnes se compose d'un président et de deux membres. Le président est choisi de la liste de personnes établie par le Tribunal d'appel à cette fin. Les deux autres membres sont un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs, qui sont également choisis de listes pré-établies. Les membres d'un comité d'appel doivent agir de façon impartiale et ainsi, ne représentent aucun groupe en particulier.



Tribunal d'appel

Comité formé d'une seule personne

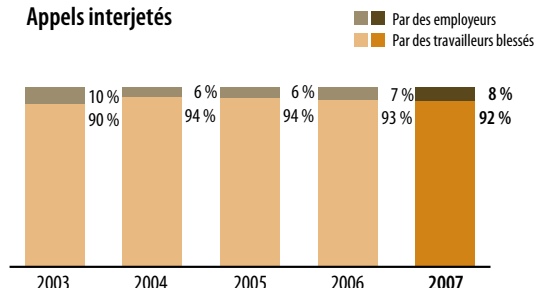
Toutes les parties doivent approuver un comité formé d'une seule personne, soit d'un président qui agit seul.

Faits saillants

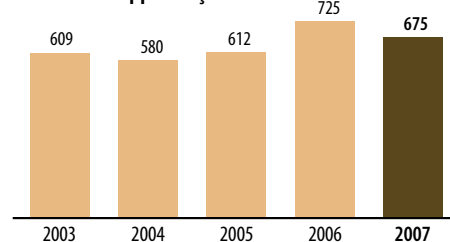
- Le nombre d'appels reçus a diminué de 7 % par rapport à 2006, qui avait connu une augmentation de 18,5 %.
- Le nombre d'appels traités et résolus a augmenté de 16 % comparativement à 2006.
- Le délai général de traitement entre l'audience et l'envoi de la décision a diminué d'un autre 10 % par rapport à 2006, lorsqu'il avait diminué de 11 %.
- Le nombre d'appels remis à plus tard a diminué de 8,5 % par rapport au dernier exercice. Il s'agissait d'une préoccupation puisque ces appels figurent parmi le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire. En raison d'une augmentation en 2005, nous surveillons depuis 2006 les appels remis à plus tard afin de déterminer si une tendance se manifeste et de prendre les mesures qui s'imposent. L'une des mesures que nous avons prises et que nous poursuivons toujours consiste à retirer l'appel au lieu de le remettre à plus tard lorsqu'on détermine qu'il n'est pas prêt. On procède le plus souvent ainsi lorsque la partie faisant appel désire ajouter d'autres renseignements au dossier d'appel. Puisque ce processus peut être assez long et que la personne qui a pris la décision initiale doit examiner les renseignements, on retire l'appel de la liste d'appels actifs.
- Le nombre d'appels retirés avant l'audience a augmenté de 30 %. Bien que cette augmentation soit en partie attribuable au fait qu'on retire les appels au lieu de les remettre à plus tard, il y a d'autres raisons pour l'augmentation. Il arrive que les personnes faisant appel déposent une demande d'appel avant de demander l'aide d'un défenseur des droits du travailleur ou de l'employeur. Après avoir demandé de l'aide, les personnes faisant appel retirent parfois leur appel pour donner à leur représentant le temps d'examiner le dossier et d'obtenir d'autres renseignements, qu'ils enverront à la CSSIAT pour des fins d'examen.
- En novembre 2007, les vice-présidents du Tribunal d'appel ont été invités à suivre un cours sur la rédaction de décisions organisé par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick.

Statistiques

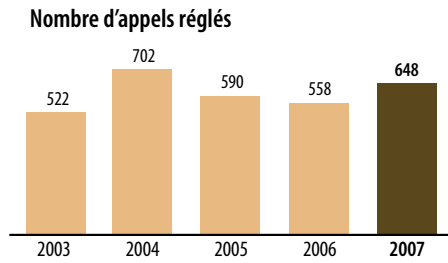
Appels interjetés



Nombre d'appels reçus

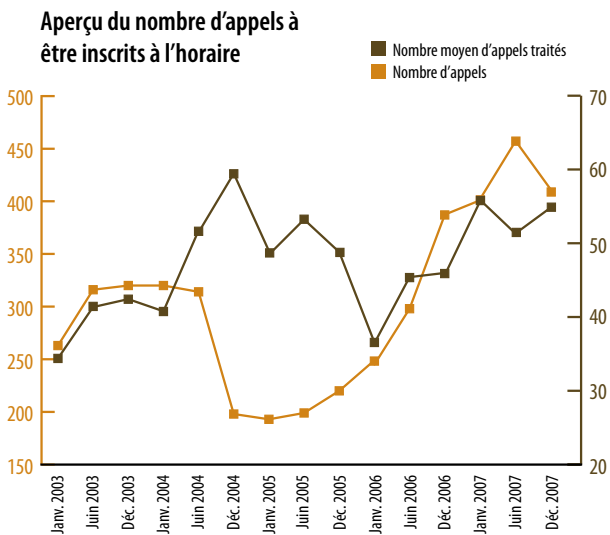


Tribunal d'appel



Résultats des appels

	2003	2004	2005	2006	2007
Acceptés	50 %	59 %	62 %	68 %	67 %
Acceptés en partie	13 %	6 %	7 %	3 %	5 %
Refusés	34 %	33 %	30 %	28 %	25 %
Retirés	3 %	2 %	1 %	1 %	3 %



Communiquez avec nous

Communiquez avec nous

Numéro sans frais

1 800 222-9775

Bureaux

Saint John

Adresse postale de tous les bureaux de la CSSIAT :

1, rue Portland
Case postale 160
Saint John, NB E2L 3X9

Bureau principal

Services des cotisations

Unité d'information

Tribunal d'appel

Téléphone : 506 632-2200

Sans frais : 1 800 222-9775

N° de télécopieur sans frais (Réclamations) :

1 888 629-4722

N° de télécopieur (Tribunal d'appel) : 506 633-3989

Dieppe

30, rue Englehart, pièce F

Téléphone : 506 867-0525

Télécopieur : 506 859-6911

Sans frais : 1 800 222-9775

Bathurst

Place Bathurst Mall

1300, avenue St. Peter, pièce 220

Téléphone : 506 547-7300

Télécopieur : 506 547-7311 ou 506 547-2982

Sans frais : 1 800 222-9775

Grand-Sault

166, boulevard Broadway, pièce 300

Téléphone : 506 475-2550

Télécopieur : 506 475-2568

Sans frais : 1 800 222-9775

Adresses électroniques

Tribunal d'appel : appeals@whscc.nb.ca

Communications : communications@whscc.nb.ca

Webmestre : webmaster@whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca