



WORKSAFE | **WHSC** | **CSSIAT**
TRAVAIL SÉCURITAIRE

Plan stratégique *et* évaluation des risques de la CSSIAT **2007-2012**

Notre avenir :

Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick





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

TABLE DES MATIÈRES

Unissons nos efforts.....	2
Responsable devant vous.....	3
Nos activités.....	5
Cadre stratégique : Analyse des risques pour 2007.....	6
Nos buts.....	7
Atteindre nos buts : Huit stratégies.....	8
Communiquez avec nous.....	9

Une gouvernance efficace

Message de la présidente du conseil d'administration

Le plan stratégique et évaluation des risques 2007-2012 sert à guider la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) vers un avenir où tous les lieux de travail néo-brunswickois sont sains et sécuritaires. Le plan stratégique illustre l'engagement de chaque membre du conseil d'administration envers un régime d'indemnisation abordable pour les employeurs; des prestations convenables et stables pour les travailleurs; et un système durable pour les années à venir. Il représente notre engagement à examiner les questions internes et externes auxquelles la CSSIAT fait face, ainsi que la responsabilité du conseil à déterminer les risques; à juger si le niveau de risque est acceptable, s'il faut faire preuve de prudence, ou si le niveau est inacceptable; et à guider les décisions de la CSSIAT quant à l'attribution des ressources à des initiatives qui atténueront les risques, faciliteront l'atteinte des buts stratégiques, et aideront à réaliser notre vision.

Le présent plan stratégique et le processus que le conseil a entrepris créent un lien solide entre la gouvernance et l'administration. Le conseil a perfectionné la vision, la mission, le mandat, les valeurs, les buts et les stratégies, et a déterminé où les ressources devraient être réparties. Le président et chef de la direction est alors chargé d'assurer que la vision pour l'avenir devienne une réalité opérationnelle, de gérer les activités quotidiennes de la CSSIAT et de rendre compte au conseil quant aux réalisations effectuées par rapport aux buts.

Le plan stratégique constitue notre engagement aux travailleurs et aux employeurs du Nouveau-Brunswick à communiquer clairement nos cinq buts stratégiques et la façon dont nous prévoyons les atteindre. Les résultats et progrès de la CSSIAT sont présentés sur notre site Web, dans le document intitulé *Rendre compte : Pour des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick*. Les résultats se trouvent également dans notre rapport aux intervenants et notre rapport annuel.

Si vous avez des questions au sujet du présent document, tout membre du conseil d'administration serait heureux de discuter avec vous de ces résultats et de notre vision pour l'avenir.



Roberta Dugas
Présidente du conseil d'administration

Douglas C. Stanley
Président et chef de la direction

Unissons nos efforts

Brad Brinston

Lin Hupman

Ron Hyson

Paul M. LeBreton

John Mahar

Morris Mendelson

Conrad Pitre

Sharon Tucker

L'excellence en administration

Message du président et chef de la direction

Le conseil d'administration a fait preuve d'un leadership solide et d'une gouvernance saine en ce qui a trait à l'administration de la CSSIAT. À l'aide du processus de planification stratégique et d'évaluation des risques, le conseil a examiné attentivement les risques auxquels la CSSIAT faisait face et a affecté des ressources à des initiatives qui aideront à atténuer ces risques lorsqu'elles seront mises en œuvre. Ce processus a permis au conseil d'analyser soigneusement l'orientation stratégique de la CSSIAT et de perfectionner la vision, la mission, le mandat, les valeurs, les buts et les stratégies en vue de mieux réagir aux facteurs internes et externes qui pourraient avoir un effet sur le régime.

Nos buts et nos stratégies forment le fondement sur lequel la CSSIAT maintient ses activités. Ils guident nos activités et déterminent la répartition de nos ressources. Le lien solide entre la gouvernance et l'administration veut dire que le conseil établit notre orientation au moyen de buts et approuve les stratégies en vue d'atteindre ces buts. L'administration surveille et mesure les progrès de la CSSIAT ainsi que rend compte au conseil relativement à ces derniers.

Nous mesurons nos réalisations par rapport aux cinq buts et rendons compte au conseil à intervalles réguliers en ce qui a trait à nos progrès quant à la mise en œuvre de l'orientation stratégique. Les résultats de la CSSIAT continuent d'être positifs. Les stratégies que la CSSIAT a adoptées ont mené à de meilleures prestations pour les travailleurs blessés; à des taux de cotisation réduits pour les employeurs; à une réduction du nombre d'accidents; et à un régime de santé, de sécurité et d'indemnisation entièrement capitalisé. Malgré ces progrès, nous continuons d'examiner des façons d'améliorer les activités de la CSSIAT et d'offrir des services de qualité aux intervenants de la province.

J'accepte volontiers de discuter avec vous des buts, des stratégies et des résultats de la CSSIAT pendant que nous déployons des efforts pour créer des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick.

Responsable devant vous

Le conseil d'administration a élaboré le plan stratégique en tenant compte de ses responsabilités en vertu de la loi. Il s'agit d'un plan axé sur les résultats qui énonce ce qui suit :

- ▶ les buts à long terme de la CSSIAT;
- ▶ les indicateurs qui permettent aux intervenants de comprendre si la CSSIAT atteint les buts;
- ▶ les initiatives auxquelles on a affecté des ressources.

Le conseil d'administration a également élaboré huit stratégies clés (page 8) qui aideront la CSSIAT à atteindre les buts stratégiques.

Sécurité

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.

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.

Service

BUT

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

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.

Reprise du travail

BUT

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

INDICATEUR

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

Efficacité

BUT

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

INDICATEUR

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Satisfaction du personnel

BUT

Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

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.

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

- a) l'absentéisme;
- b) les promotions internes;
- c) la santé et la sécurité;
- d) le roulement du personnel.

Le conseil d'administration doit rendre compte aux intervenants du Nouveau-Brunswick relativement aux buts précisés dans le plan stratégique. Ces résultats sont communiqués ouvertement et périodiquement par l'entremise :

- ▶ du rapport trimestriel intitulé *Rendre compte : Pour des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick*;
- ▶ du rapport aux intervenants;
- ▶ du rapport annuel de la CSSIAT.

INITIATIVES

Nous réduirons la fréquence d'accidents en :

- ▶ assurant qu'on se conforme à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et à ses règlements à l'aide d'inspections, du processus d'examen des accidents et de campagnes de tolérance zéro;
- ▶ offrant des services de consultation dans le cadre desquels on affectera des ressources à des industries à risques élevés;

- ▶ dispensant de l'éducation aux travailleurs, aux employeurs et au grand public en mettant l'accent sur des questions clés de santé et de sécurité; la formation des membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité; et la préparation de jeunes travailleurs pour qu'ils intègrent le marché du travail de façon sécuritaire;
- ▶ établissant un partenariat avec des industries et des associations de sécurité en vue d'offrir de l'éducation, des ateliers, des publications et des présentations qui promouvoient l'image de marque « Travail sécuritaire » et une culture de travail sécuritaire dans les lieux de travail néo-brunswickois.

INITIATIVES

Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé auquel les travailleurs blessés et les employeurs s'attendent en :

- ▶ prenant une décision sur les réclamations de façon centralisée pour réduire le nombre de jours écoulés avant que le travailleur blessé reçoive son premier versement de prestations;
- ▶ donnant aux clients un formulaire de médicaments sur ordonnance autorisés;
- ▶ surveillant la sensibilisation et la satisfaction des clients quant aux programmes et aux services de la CSSIAT à l'aide du sondage sur la satisfaction des clients;

- ▶ continuant à établir des partenariats avec des organismes qui aident les travailleurs blessés et les employeurs à avoir accès aux renseignements et aux services de la CSSIAT, tels que l'accès aux certificats d'employeur en règle par l'entremise de Services Nouveau-Brunswick;
- ▶ donnant aux employeurs la possibilité de payer leur cotisation chaque mois plutôt que chaque année par l'entremise du système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels;
- ▶ engageant des poursuites contre un tiers qui permettent aux employeurs d'obtenir une libération des coûts et aux travailleurs d'obtenir des fonds excédentaires.

INITIATIVES

Nous réduirons le nombre médian de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations en :

- ▶ offrant des services de gestion des réclamations décentralisés aux clients dans leur région;
- ▶ garantissant une gestion médicale efficace à l'aide d'une approche de continuum des soins;

- ▶ donnant aux clients atteints d'une restriction de travail la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et de se préparer à réintégrer le marché du travail;
- ▶ établissant un partenariat avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick afin d'éduquer les travailleurs, les employeurs et le grand public relativement à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable.

INITIATIVES

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée en :

- ▶ examinant les politiques et la législation périodiquement afin de déterminer les meilleures prestations pour les travailleurs blessés tout en tenant compte des taux de cotisation des employeurs;

- ▶ effectuant des vérifications internes;
- ▶ affectant des ressources à la gouvernance des politiques, à la gestion des placements et à la gestion financière afin d'assurer des normes parmi les plus élevées sur le plan de la gouvernance et de l'administration;
- ▶ menant une enquête sur des réclamations pour dépister des cas de fraude ou d'abus.

INITIATIVES

Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé auquel les travailleurs blessés et les employeurs s'attendent en :

- ▶ évaluant de façon continue la compétitivité des salaires et des avantages sociaux des employés;
- ▶ gérant un programme de reprise du travail et un programme de gestion de l'incapacité au travail à l'intention des employés;

- ▶ surveillant, évaluant et améliorant le programme de santé et de sécurité des employés de la CSSIAT;
- ▶ effectuant la planification de la relève et en donnant des possibilités de perfectionnement professionnel aux employés par l'entremise du programme des chefs de demain.

Nos activités

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

Promouvoir la création d'une culture de travail où 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.

La CSSIAT du Nouveau-Brunswick est un organisme public au service des employeurs et des travailleurs ainsi que des travailleurs blessés et des personnes à leur charge. Le conseil d'administration est chargé de veiller à ce que la CSSIAT assume les responsabilités que lui impose la loi. Il lui appartient notamment de préciser sa vision, sa mission, son mandat, ses valeurs, ses buts et ses stratégies.

L'autorité de la CSSIAT découle de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et leurs règlements d'application. La CSSIAT est à la fois responsable de l'indemnisation ainsi que de la santé et de la sécurité aux lieux de travail du Nouveau-Brunswick.

La *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick prévoit de l'aide médicale, de la réadaptation et des prestations pour perte de gains aux travailleurs qui sont blessés par suite d'un accident du fait et au cours de leur emploi. De plus, les employeurs et les travailleurs sont protégés contre les poursuites en justice.

En vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, la CSSIAT est habilitée à interpréter les responsabilités en matière de santé et de sécurité des travailleurs et des employeurs du Nouveau-Brunswick; à communiquer les responsabilités en matière de santé et de sécurité aux travailleurs et aux employeurs; et à veiller à ce que les employeurs et les travailleurs respectent la *Loi*.

Les cotisations versées par les employeurs inscrits financent le régime d'indemnisation des travailleurs et le régime de santé et de sécurité au travail du Nouveau-Brunswick pour couvrir le coût des accidents qui surviennent aujourd'hui ainsi que la responsabilité des accidents qui surviendront à l'avenir. Environ 13 600 employeurs cotisent au régime. Leur cotisation permet d'offrir une assurance contre les accidents du travail à approximativement 291 900 travailleurs et des services de santé et de sécurité à quelque 333 700 travailleurs.

Le conseil d'administration

Le conseil offre une gouvernance et un leadership stratégique à la CSSIAT. Il s'efforce de maintenir l'équilibre délicat entre un régime de santé, de sécurité et d'indemnisation abordable pour les employeurs et des prestations équitables pour les travailleurs blessés. Il assure cet équilibre en réexaminant son plan stratégique chaque année.

La planification stratégique vise principalement à permettre à la CSSIAT de répartir ses ressources de façon efficace. Pour atteindre les cinq buts stratégiques, il faut du personnel, du temps et de l'argent. Afin d'utiliser les ressources de façon responsable, le conseil a établi des priorités pour atteindre les buts stratégiques à l'aide de huit stratégies.

Le président et chef de la direction

Responsable devant le conseil, le président et chef de la direction est chargé de mettre en application les stratégies du conseil et de veiller à la réalisation des buts stratégiques de l'organisme. Il met l'accent sur l'aspect opérationnel en affectant les ressources de la CSSIAT afin d'atteindre les résultats déterminés par le conseil comme étant essentiels au succès de l'organisme.

La structure de l'organisme

Par l'intermédiaire de la direction du conseil, le président et chef de la direction délègue les responsabilités aux membres du personnel qui gèrent les activités de l'organisme. La structure opérationnelle comprend deux divisions, pour lesquelles les vice-présidents de la CSSIAT sont responsables. Les divisions sont :

- ▶ la Division des services de travail sécuritaire;
- ▶ la Division des services généraux.

La Division des services de travail sécuritaire est chargée des services d'indemnisation et de réadaptation dispensés aux travailleurs blessés ainsi que des services de santé et de sécurité offerts aux lieux de travail néo-brunswickois.

Les membres du personnel qui suivent assurent les services primaires :

- ▶ les agents d'indemnisation;
- ▶ les ergothérapeutes et les physiothérapeutes;
- ▶ les conseillers en éducation et en ergonomie;
- ▶ les médecins-conseils;
- ▶ les agents de santé et de sécurité;
- ▶ les responsables de cas, les coordonnateurs de l'invalidité à long terme et les spécialistes en réadaptation.

La Division des services généraux est responsable des services administratifs et du processus de production de revenus de la CSSIAT. Elle offre également des services de soutien au conseil, dont la planification stratégique, l'élaboration de politiques et la présentation de l'information financière. Elle est également chargée de :

- ▶ de l'établissement des taux de cotisation;
- ▶ des services technologiques;
- ▶ de la gestion des biens;
- ▶ des services aux employeurs et des cotisations.

Le Service des ressources humaines, le Service des communications, le Service de la vérification interne et le Bureau du secrétaire général et avocat de la Commission prêtent leur appui au Bureau du président et chef de la direction.

Par ailleurs, le Centre de rééducation professionnelle, agréé au niveau national, offre des programmes de réadaptation et de reprise du travail, notamment des services de rétablissement, d'évaluation professionnelle et d'appareils de réadaptation.

Cadre stratégique : Analyse des risques pour 2007

Le conseil d'administration assure que l'orientation stratégique de la CSSIAT demeure pertinente en effectuant à intervalles réguliers :

- ▶ un examen des résultats relativement aux cinq buts stratégiques;
- ▶ une évaluation du plan stratégique;
- ▶ une analyse des risques.

Ce processus permet au conseil de préciser davantage son orientation stratégique et de réagir aux risques auxquels la CSSIAT fait face. L'analyse de données et de renseignements liés aux facteurs en constante évolution comme l'économie, la main-d'œuvre, l'âge de la population et le coût de services comme les soins de santé et les médicaments sur ordonnance sont à la base du processus.

En 2007, le conseil a analysé des sources d'information internes et externes pour assurer une surveillance efficace et déterminer où les ressources devraient être affectées pour avoir les plus fortes répercussions sur l'atteinte des buts stratégiques de la CSSIAT.

Le conseil a examiné les renseignements suivants :

- ▶ le niveau de capitalisation actuel de la CSSIAT, notamment le revenu des cotisations, le revenu de placements et l'effet de marchés des fonds d'investissement volatils;
- ▶ les différentes prestations auxquelles les travailleurs blessés ont droit au Nouveau-Brunswick et la façon dont la CSSIAT se compare à d'autres commissions des accidents du travail;
- ▶ le nombre de réclamations ainsi que leurs coûts, y compris la tendance d'une plus longue durée des réclamations par rapport à une courte durée, et l'effet que d'autres prestations, comme les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, ont sur ces coûts;
- ▶ la disponibilité et les coûts des soins de santé et des médicaments sur ordonnance, et comment ces coûts se comparent aux coûts croissants du système public de soins de santé;
- ▶ les résultats de l'étude des pratiques de gouvernance de la CSSIAT commandée par le conseil d'administration en 2006;
- ▶ les pratiques administratives de la CSSIAT, y compris la planification de la continuité des opérations et la planification de la relève.

Le conseil comprend également que les facteurs dans la communauté, dans la province du Nouveau-Brunswick, au Canada et partout au monde peuvent avoir un effet sur la capacité de la CSSIAT à accomplir son mandat prescrit par la loi. Le conseil a donc tenu compte :

- ▶ de l'importance des effets que le changement culturel aurait sur la réduction du nombre d'accidents;
- ▶ des tendances socio-démographiques comme le vieillissement de la population ainsi que l'état de santé et le niveau d'alphabétisation des Néo-Brunswickois;
- ▶ de l'état et de la croissance prévue de l'économie du Nouveau-Brunswick en plus des changements au niveau de la main-d'œuvre et des secteurs industriels;
- ▶ du rôle de la CSSIAT relativement aux maladies professionnelles, à la technologie émergente et à la possibilité d'une pandémie;
- ▶ du paysage juridique au Nouveau-Brunswick et au Canada.

Cette analyse a permis au conseil d'évaluer les possibilités offertes à la CSSIAT et de s'en servir pour faire avancer les buts stratégiques. Le conseil a également pu réagir aux risques auxquels la CSSIAT faisait face en évaluant et en priorisant la probabilité que chaque risque devienne une réalité; en estimant les effets possibles et les coûts de chaque risque sur l'organisme; et en déterminant la meilleure stratégie pour gérer le risque.

À l'aide de ce processus, le conseil a décelé 17 risques stratégiques et a formulé des réponses selon s'il a jugé que le niveau de risque était acceptable, qu'il fallait faire preuve de prudence ou que le niveau de risque était inacceptable. Il gère ces risques à l'aide de son processus de prise de décision sur les politiques ainsi que de comités d'évaluation, et en surveillant l'obligation de la direction de rendre compte à l'aide de rapports qui lui sont présentés périodiquement.

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.

Nos buts

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.

REPRISE DU TRAVAIL

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

SATISFACTION DU PERSONNEL

Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

SERVICE

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

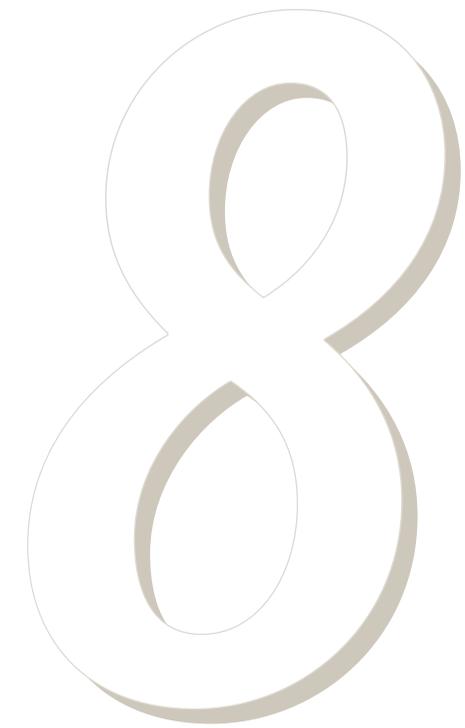
Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick

EFFICACITÉ

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



Atteindre nos buts : Huit stratégies



1

Tirer parti des meilleures pratiques en prévention, en indemnisation et en réadaptation

À l'aide des recherches qu'elle effectue afin de déterminer les meilleures pratiques ainsi que de la mise en œuvre de ces pratiques, la CSSIAT peut promouvoir une culture de travail sécuritaire aux lieux de travail néo-brunswickois, préciser son rôle en matière de santé et de sécurité et offrir de meilleurs services aux travailleurs et aux employeurs.

2

Connaître les lieux de travail néo-brunswickois

Le fait de bien connaître les lieux de travail néo-brunswickois permet à la CSSIAT d'affecter ses ressources là où le besoin est le plus grand et de donner de meilleures possibilités quant à la reprise du travail.

3

Assurer des normes de gouvernance et d'administration parmi les plus élevées

La CSSIAT maintient des normes élevées et des relations transparentes avec les intervenants en assurant sa gestion efficace au moyen d'une gouvernance des politiques et d'une surveillance rigoureuse. Le conseil collabore étroitement avec l'administration afin d'assurer que les activités reflètent son orientation stratégique. Il établit la stratégie de la CSSIAT, et le président et chef de la direction assure la réalisation de sa vision.

4

Prévoir l'imprévisible

En comprenant l'état de santé des Néo-Brunswickois et en prévoyant l'apparition de maladies professionnelles et de pandémies, la CSSIAT peut anticiper les risques que ces problèmes poseront par rapport à la prestation des services, et les atténuer.

5

Équilibrer le régime

La CSSIAT s'efforce d'offrir des prestations complètes aux travailleurs blessés tout en maintenant le taux de cotisation le plus bas au Canada atlantique. Le conseil garde cet équilibre en dirigeant les prestations là où le besoin se fait le plus sentir et en surveillant la caisse des accidents.

6

Des services médicaux de qualité, par le fournisseur approprié, à un coût abordable

Compte tenu de l'augmentation des coûts du système public de soins de santé, la CSSIAT doit assurer que les travailleurs blessés reçoivent des soins de qualité pour leur blessure à un coût raisonnable. Les soins de qualité, par le fournisseur approprié, à un coût abordable aident à maximiser les possibilités de reprise du travail; à minimiser les pertes économiques pour les travailleurs et les employeurs; et à stabiliser les coûts de la CSSIAT pour qu'elle puisse continuer d'offrir des prestations complètes.

7

La viabilité à long terme

Afin d'assurer que le régime d'indemnisation des travailleurs demeure solide à l'avenir, chaque année, le conseil précise davantage son orientation stratégique, évalue les risques et réagit en affectant des ressources là où elles auraient les plus fortes répercussions sur l'atteinte des buts stratégiques de la CSSIAT. Tel qu'il est indiqué dans ses politiques, la CSSIAT continue de suivre une approche méthodique pour ce qui est de la gestion de ses placements. Il s'agit entre autres d'évaluations périodiques pour assurer que les placements sont appropriés compte tenu de la nature des engagements de la CSSIAT, de sa situation financière et de la tolérance du conseil à l'égard du risque.

8

Éduquer les Néo-Brunswickois

La CSSIAT promouvoit ses lois, ses règlements, ses politiques et ses services pour que les travailleurs blessés, les employeurs et le grand public sachent à quoi s'attendre de la CSSIAT et comment accéder aux ressources dont ils ont besoin. Ces connaissances leur permettent de jouer un rôle dans la prévention des accidents et d'aider à trouver des solutions pour une reprise du travail rapide.

Communiquez avec nous

Le conseil d'administration ainsi que le président et chef de la direction de la CSSIAT ont hâte de recevoir vos commentaires sur le *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2007-2012* et d'en discuter. Vous pouvez communiquer avec eux au :

Numéro sans frais : 1 800 222-9775
Téléphone : 506 632-2200
Télécopieur : 506 632-4999

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

www.whscc.nb.ca
communications@whscc.nb.ca

