



Plan stratégique *et* évaluation des risques de la CSSIAT **2006-2011**

Notre avenir :

Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick



Unissons nos efforts.....	2
Nos buts.....	3
Responsable devant vous.....	4
Nos activités.....	5
Cadre stratégique et analyse des risques pour 2006.....	6
Atteindre nos buts : Huit stratégies.....	7
Communiquez avec nous.....	9

TABLE DES MATIÈRES

Une gouvernance efficace

Message du président du conseil d'administration

Le plan stratégique et évaluation des risques 2006-2011 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 stables pour les travailleurs et un système durable pour les années à venir. Il représente non seulement notre engagement à examiner les questions internes auxquelles la CSSIAT fait face, mais également à évaluer les facteurs externes qui donnent lieu à des possibilités ou à des risques. Le conseil d'administration collabore avec la direction en vue de concevoir des façons de réagir pour tirer parti des possibilités et atténuer les risques repérés à l'interne et à l'externe.

Le présent plan stratégique et le processus que le conseil a entrepris créent un lien solide entre la gouvernance et l'administration. À l'aide de la vision, de la mission, du mandat, des valeurs, des buts et des stratégies de la CSSIAT, le conseil a déterminé son orientation pour 2006 et au-delà. Le président et chef de la direction nous mènera vers l'avant en mettant en œuvre les stratégies du conseil et en gérant les activités quotidiennes de la CSSIAT.

Le plan stratégique constitue notre engagement de cinq ans aux travailleurs et aux employeurs du Nouveau-Brunswick à communiquer clairement nos cinq buts stratégiques et la façon dont nous prévoyons les atteindre.

Nous devons également être responsables devant vous, nos intervenants. Vous pouvez être sûrs que nous faisons ce que nous avons promis de faire. Les résultats et progrès de la CSSIAT sont présentés à intervalles réguliers dans le document intitulé *Rendre compte : Pour des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick*, qui se trouve sur notre site Web. Les résultats se trouvent également dans notre rapport aux intervenants et notre rapport annuel.

Tout membre du conseil d'administration serait heureux de discuter avec vous de ces résultats et de notre vision pour l'avenir.




Robert M. Scott
Président du conseil d'administration




Douglas C. Stanley
Président et chef de la direction

Unissons nos efforts



Brad Brinston



Paul M. LeBreton



Bernice Doiron Chiasson



N. Fraser MacLeod



Lin Hupman



John Mahar



Chantal Lafleur



Morris Mendelson

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. Il a établi notre orientation stratégique au moyen des cinq buts en matière de sécurité, de service, de reprise du travail, d'efficacité et de satisfaction du personnel. Le conseil a également élaboré huit stratégies qui nous rapprocheront de nos buts lorsqu'elles seront mises en œuvre.

Nos buts et nos stratégies forment le fondement sur lequel la CSSIAT maintient ses activités. Ils guident nos activités quotidiennes et déterminent la répartition de nos ressources. Le lien solide entre la gouvernance et l'administration veut dire que le conseil d'administration 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. En 2006, le conseil et la direction de la CSSIAT continueront d'analyser attentivement l'environnement au sein duquel nous travaillons, puis de prévoir les risques et les défis auxquels nous faisons face, et de réagir à ceux-ci en vue d'atteindre nos buts.

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.

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 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.

Responsable devant vous

Le conseil d'administration de la CSSIAT a élaboré le présent 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 voir si la CSSIAT atteint ces buts;
- ▶ huit stratégies qui décrivent comment on atteindra ces buts.

Le conseil d'administration doit rendre compte aux intervenants du Nouveau-Brunswick relativement aux objectifs 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.

BUT

INDICATEURS

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.



Une diminution de la fréquence générale d'accidents :

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

Une baisse considérable du nombre d'accidents :

- ▶ chez chaque industrie ciblée pour la dernière période de cinq ans;
- ▶ chez chaque entreprise ciblée pour une période de cinq ans selon les années de participation.

Service

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



Les résultats du questionnaire sur la satisfaction des clients seront au moins aussi élevés que la moyenne par groupe de clients pour la dernière période de cinq ans.

Reprise du travail

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



Une comparaison de cinq ans du pourcentage de tous les travailleurs blessés qui ont reçu des prestations pour perte de gains et qui :

- ▶ ont repris le travail dans quelques jours;
- ▶ étaient aptes à reprendre le travail dans quelques jours, mais qui ne travaillaient pas.

Efficacité

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



Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Satisfaction du personnel

Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.



Par rapport à la moyenne pour les trois dernières années, le sondage sur la satisfaction des employés effectué chaque année produira des taux de satisfaction élevés, et ce, de façon constante. Les autres indicateurs qui seront utilisés à l'appui de l'objectif 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.

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 tous les employeurs et travailleurs considèrent qu'on peut prévenir tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles.

Fournir une assurance durable et des services connexes aux employeurs.

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.

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 consiste notamment à préciser les valeurs, les buts et les stratégies de l'organisme.

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* 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*.

Le régime d'indemnisation des travailleurs et le régime de santé et de sécurité au travail du Nouveau-Brunswick sont presque entièrement financés par les cotisations versées par les employeurs inscrits pour couvrir le coût des accidents qui surviendront à l'avenir. Environ 13 530 employeurs cotisent au régime. Leur cotisation permet d'offrir une assurance contre les accidents du travail à approximativement 291 300 travailleurs et des services de santé et de sécurité à quelque 333 300 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 décisions du conseil et de veiller à la réalisation des buts 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 services primaires sont assurés principalement par les membres du personnel suivants :

- ▶ les agents d'indemnisation;
- ▶ les responsables de cas;
- ▶ les médecins-conseils;
- ▶ les ergothérapeutes et physiothérapeutes;
- ▶ les agents de santé et de sécurité;
- ▶ les conseillers en éducation.

La Division des services généraux est responsable des services administratifs et du processus de production de revenus de la CSSIAT. Elle assure 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 l'établissement des taux de cotisation;
- ▶ de la gestion des biens;
- ▶ des services aux employeurs et des cotisations;
- ▶ des services technologiques.

Le Service des ressources humaines, le Service des communications, le Service de la vérification interne et le Bureau de l'avocat de la Commission prêtent également 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 et analyse des risques pour 2006

Le conseil d'administration assure que l'orientation stratégique de la CSSIAT demeure pertinente en effectuant une analyse des risques chaque année. Ce processus permet au conseil de découvrir des possibilités et de réagir aux risques auxquels la CSSIAT fait face. L'analyse de données et de renseignements liés aux facteurs qui changent constamment 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 2006, le conseil a analysé des sources d'information internes et externes pour déterminer quelles mesures auraient les plus fortes répercussions sur l'atteinte des buts stratégiques de la CSSIAT.

Les renseignements examinés au sein de la CSSIAT ont compris :

- ▶ comment le régime est financé, y compris le revenu des cotisations, le revenu de placements, l'effet de marchés volatils et la façon dont la CSSIAT se compare à d'autres commissions des accidents du travail;
- ▶ les coûts des réclamations, 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 pension du Canada, ont sur ces coûts;
- ▶ le nombre d'accidents;
- ▶ la tendance à la hausse des 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;
- ▶ l'effet de certains facteurs sur l'administration et la gouvernance de la CSSIAT, par exemple la nomination en temps opportun de membres du conseil d'administration, le niveau des effectifs et les attentes des intervenants.

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 :

- ▶ 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 de l'économie du Nouveau-Brunswick en plus des changements au niveau de la main-d'œuvre et des secteurs industriels;
- ▶ des maladies professionnelles, de la technologie émergente et du risque d'exposition à des pandémies;
- ▶ 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. De même, le conseil a 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 de chaque risque sur l'organisme ainsi que ses coûts; et en déterminant comment gérer le risque grâce à des stratégies de gestion des risques.

Le conseil a fixé de nombreux objectifs pour réagir aux risques et aux possibilités. Il les a ensuite priorisés en fonction du degré auquel l'objectif ferait avancer les buts et des ressources nécessaires. Ces objectifs sont énoncés dans la partie intitulée « Atteindre nos buts : Huit stratégies ».

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.

Atteindre nos buts :

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

La croissance d'une culture de sécurité au Nouveau-Brunswick et la gestion d'un système efficace d'indemnisation des travailleurs découlent des mesures que la CSSIAT prend en vue d'atteindre l'excellence. Les techniques des meilleures pratiques sont des méthodologies qui, grâce à l'expérience et à la recherche, ont été prouvées de mener aux résultats visés; plus particulièrement, elles font avancer les buts de façon systématique et efficace en atteignant les objectifs définis. En tirant parti des meilleures pratiques, la CSSIAT peut se pencher sur les causes fondamentales de questions internes et externes qui ont des répercussions sur elle. Le fait d'adapter les meilleures pratiques aux besoins de la CSSIAT peut avoir un effet considérable sur son rendement, ce qui mène à une qualité améliorée, des coûts moins élevés, un revenu accru et de meilleurs services aux travailleurs et aux employeurs du Nouveau-Brunswick. Plus particulièrement, on :

- ▶ établira une solide culture en matière de sécurité au sein des lieux de travail de la province;
- ▶ examinera de près les causes de réclamations de longue durée plutôt que les symptômes, et élaborera des stratégies pour traiter ces réclamations;
- ▶ mettra l'accent sur les réclamations d'invalidité à long terme et mettra au point une stratégie détaillée pour les gérer;
- ▶ surveillera les modifications législatives et de politiques dans les autres provinces et territoires, et évaluera les possibilités au Nouveau-Brunswick;
- ▶ analysera constamment les lois et les règlements du Nouveau-Brunswick en tenant compte des besoins des lieux de travail sans cesse en évolution; d'une base industrielle changeante; et de la santé et de la sécurité des Néo-Brunswickois.

Connaître les lieux de travail néo-brunswickois

La CSSIAT doit savoir où les Néo-Brunswickois travaillent et où ils peuvent reprendre le travail. Ses responsabilités sont nombreuses et comprennent des activités de prévention; des enquêtes et des inspections en matière de santé et sécurité au travail; les services aux employeurs; l'établissement des taux de cotisation, l'indemnisation pour les pertes de salaire; la réadaptation; et des activités de reprise du travail. Pour gérer toutes ces activités de façon efficace, il faut bien connaître les lieux de travail de la province. Le fait de connaître les nouvelles industries qui entrent dans la province et les endroits où les lacunes existent sur le plan des compétences permettra à la CSSIAT de satisfaire aux besoins des travailleurs et des employeurs, et d'accomplir son mandat. Plus particulièrement, on :

- ▶ surveillera les lacunes sur le plan des compétences et orientera la réadaptation là où il y a des possibilités de réemploi;
- ▶ assurera que les employeurs offrent une formation en matière de santé et de sécurité même si les contraintes exercées sur les employés ont augmenté en raison d'une pénurie de main-d'œuvre;
- ▶ déterminera les nouveaux employeurs et les nouvelles industries dans la province en vue d'aider à établir des normes de santé et de sécurité avant le début des activités.

Assurer des normes de gouvernance parmi les plus élevées

Les travailleurs blessés, les employeurs et le grand public s'attendent de plus en plus à des normes élevées de la part de la CSSIAT sur le plan de la gouvernance et de l'administration. Le conseil d'administration assure une bonne gouvernance en cherchant continuellement les meilleures pratiques et en les étudiant. Une saine gouvernance de la CSSIAT exige une planification stratégique et une évaluation des risques efficaces, ainsi qu'une prise de décision méticuleuse par rapport aux politiques. Il existe un lien solide entre la gouvernance et l'administration. Le président et chef de la direction est chargé de rendre possible l'orientation stratégique du conseil à l'aide de la mise en œuvre des objectifs de la CSSIAT et d'une bonne répartition des ressources. Plus particulièrement, on :

- ▶ maintiendra un dialogue avec le ministre relativement à des modifications législatives possibles pour assurer la continuité des membres du conseil d'administration;
- ▶ élaborera des descriptions d'emploi qui décrivent les compétences de base nécessaires des membres du conseil;
- ▶ continuera d'éduquer les membres du conseil et de leur offrir une orientation;
- ▶ élaborera des normes de recrutement et des initiatives en matière d'éducation pour les membres de comités d'appel du Tribunal;
- ▶ surveillera la satisfaction des employés.

Prévoir l'imprévisible

Lorsqu'on est préparé, on peut réduire les risques auxquels la CSSIAT fait face. Il faut se préparer pour la détérioration de l'état de santé de la main-d'œuvre, l'effet que la mauvaise santé a sur le rétablissement des travailleurs suite à une blessure et sur la reprise du travail ainsi que les niveaux d'alphabétisation inférieurs à la moyenne au Nouveau-Brunswick. Des recherches ont démontré que l'état de santé des Néo-Brunswickois est mauvais : l'obésité est à la hausse et les maladies chroniques signalées comme le diabète sont plus élevées dans les régions rurales. De plus, il faut être prêt pour faire face à des maladies professionnelles et pandémies émergentes. Ces maladies pourraient avoir des répercussions considérables sur la fréquence d'accidents; le genre et la gravité des blessures et des maladies; et la capacité de la CSSIAT à satisfaire aux besoins des travailleurs, des employeurs et du grand public. Plus particulièrement, on :

- ▶ encouragera le gouvernement du Nouveau-Brunswick à concentrer ses ressources sur l'amélioration de l'état de santé des Néo-Brunswickois;
- ▶ élaborera des normes pour la gestion des maladies professionnelles et des pandémies;
- ▶ surveillera les tendances dans le secteur des nouvelles maladies professionnelles;
- ▶ ciblera les industries où des maladies professionnelles peuvent émerger en vue d'initiatives en matière de santé et de sécurité;
- ▶ adoptera une approche individuelle quant à la planification de la réadaptation pour faire face aux effets négatifs d'un niveau d'éducation et d'alphabétisation peu élevé.

1

2

3

4

Huit stratégies

5

Équilibrer le régime

Le régime d'indemnisation des travailleurs repose sur un compromis historique entre les employeurs et les travailleurs. Un système d'assurance sans égard à la responsabilité a été élaboré selon lequel les travailleurs blessés reçoivent des prestations et les employeurs sont protégés contre une poursuite en justice. Le régime a été mis en place avant les programmes sociaux comme le Régime de pensions du Canada et l'Assurance-emploi. Ces programmes assurent le versement de prestations aux travailleurs qui ont subi une blessure non liée au travail. Au cours des dernières années, de nombreuses provinces ont créé des organismes qui offrent à la fois des services de santé et de sécurité au travail ainsi que d'indemnisation. La CSSIAT a été établie pour surveiller l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* – laquelle offre des services à tous les salariés et employeurs de la province – et la *Loi sur les accidents du travail* – qui garantit des prestations et des services aux travailleurs blessés dont l'employeur a trois employés ou plus de façon continue. Ce système double exige un fondement législatif solide pour assurer que les besoins des employeurs et des travailleurs sont satisfaits. Plus particulièrement, on :

- ▶ mènera des consultations avec les intervenants de la CSSIAT pour aborder les préoccupations liées à la structure de déclaration d'accidents actuellement en place;
- ▶ examinera l'élargissement de la protection obligatoire;
- ▶ définira le rôle de la CSSIAT par rapport aux conditions personnelles non indemnisables;
- ▶ recommandera des poursuites relativement aux cas de fraude et d'abus; communiquera les résultats de ces poursuites; et formera des partenariats pour assurer l'application des lois et des règlements;
- ▶ communiquera les besoins de ressources au gouvernement du Nouveau-Brunswick s'il considérait l'élargissement de l'étendue des responsabilités de la CSSIAT.

6

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

La CSSIAT achète les traitements médicaux pour les travailleurs blessés du système public de soins de santé du Nouveau-Brunswick et au besoin, d'autres provinces et territoires. Il n'existe aucune autre source à l'heure actuelle. Par conséquent, à mesure que les coûts des soins de santé augmentent, les coûts d'exploitation de la CSSIAT augmentent également. Nous savons que l'accès aux soins de santé appropriés dans un délai raisonnable est avantageux pour les travailleurs et les employeurs. Les travailleurs peuvent se remettre de leur blessure et reprendre un emploi convenable plus rapidement, réduisant ainsi la perte économique associée à une interruption du travail plus longue que prévue. Il faut donc gérer avec diligence les réclamations au nom des travailleurs blessés et des employeurs, et toujours faire son possible pour acheter des soins de qualité tout en assurant que ces derniers sont dispensés par le fournisseur approprié, et ce, à un coût abordable. Plus particulièrement, on :

- ▶ encouragera le gouvernement du Nouveau-Brunswick à réduire les délais d'attente;
- ▶ continuera de définir les normes qui s'appliquent à l'aide médicale;
- ▶ offrira des traitements appropriés à l'aide de médicaments sur ordonnance.

7

La viabilité à long terme

Pour assurer que le régime d'indemnisation des travailleurs demeure solide à l'avenir, la CSSIAT cherche des moyens de gérer les risques et d'établir des stratégies financières pour réduire l'effet de marchés des fonds d'investissement volatils. Plus particulièrement, on :

- ▶ effectuera une analyse de l'actif et du passif pour guider l'approbation d'une nouvelle politique financière à long terme.

8

Éduquer les Néo-Brunswickois

Lorsque les travailleurs blessés, les employeurs et le grand public sont familiers avec la CSSIAT, ses lois, ses règlements et ses politiques, ils peuvent jouer un rôle dans la prévention des accidents et les stratégies de reprise rapide du travail. Ils peuvent également voir comment la CSSIAT se compare aux autres commissions canadiennes. Par ailleurs, ils ont des attentes réalistes relativement aux prestations versées et aux services offerts. Plus particulièrement, on :

- ▶ partagera des données sur la fréquence des accidents pour permettre aux travailleurs blessés, aux employeurs et au grand public de comprendre les réalisations de la CSSIAT et la façon dont les autres commissions évaluent leur taux d'accidents;
- ▶ assurera une sensibilisation et une communication afin de réduire les effets des maladies professionnelles et des pandémies;
- ▶ communiquera avec les travailleurs blessés, les employeurs et le grand public lorsque de nouvelles maladies professionnelles émergent;
- ▶ éduquera les travailleurs blessés, les employeurs et le grand public quant à des questions liées à la fraude et à l'abus;
- ▶ expliquera les obligations à l'égard du réemploi et de prendre des mesures d'adaptation;
- ▶ partagera comment la *Loi sur les accidents du travail* interagit avec d'autres mesures législatives, telles le Régime de pensions du Canada.



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 2006-2011* 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

