



WORKSAFE **WHSCC** **CSSAT**
TRAVAIL SÉCURITAIRE



2006

Rapport aux intervenants de la CSSIAT

Table des matières

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

- 4 *Vision, mission et mandat*

- 5 *Buts*
 - 6 Principaux indicateurs statistiques
 - 7 But en matière de sécurité
 - 11 But en matière de service
 - 14 But en matière de reprise du travail
 - 18 But en matière d'efficacité
 - 23 But en matière de satisfaction du personnel

- 27 *Tribunal d'appel*

- 30 *Communiquez avec nous*

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

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) a connu une autre bonne année en 2006 grâce au deuxième nombre d'accidents le plus bas jamais enregistré, à un taux de cotisation moyen réduit pour la deuxième année consécutive et à une dette entièrement provisionnée de 111 %. Au nom du conseil d'administration, de la direction et des employés de la CSSIAT, nous sommes donc très heureux de vous présenter le *Rapport aux intervenants 2006*.

Le rapport donne un aperçu des buts de la CSSIAT, des indicateurs établis en vue de les atteindre et des résultats. Bien que ces buts représentent un défi, nous tentons non seulement de les atteindre, mais de les dépasser. Pour y arriver, nous avons élaboré un plan stratégique en 2006 qui s'échelonne sur cinq années et qui comprend les huit stratégies suivantes :

- Tirer parti des meilleures pratiques en prévention, en indemnisation et en réadaptation
- Connaître les lieux de travail néo-brunswickois
- Assurer des normes de gouvernance parmi les plus élevées
- Prévoir l'imprévisible
- Équilibrer le régime
- Des services médicaux de qualité, par le fournisseur approprié, à un coût abordable
- La viabilité à long terme
- Éduquer les Néo-Brunswickois

En adaptant et ***en tirant parti des meilleures pratiques en prévention, en indemnisation et en réadaptation***, la CSSIAT peut améliorer de façon considérable son rendement, ce qui mène à des coûts moins élevés, à un revenu accru et à de meilleurs services. Pour déterminer les meilleures pratiques, la CSSIAT a effectué des vérifications de clients recevant des traitements de physiothérapie, lesquelles aideront à déterminer des façons d'améliorer les services de reprise du travail. Elle a effectué un examen des meilleures pratiques pour évaluer et traiter les clients atteints d'un traumatisme crânien léger, et a élaboré un protocole d'évaluation et de traitement à être utilisé dans ces cas suite à l'examen. Elle a également effectué des examens des fournisseurs de services de conditionnement au travail, des traitements de douleur chronique, des services de reprise graduelle du travail et des évaluations de la capacité de travail.

Le coût des lésions musculo-squelettiques liées au travail s'est chiffré entre 35 et 43 millions de dollars pour les années 2001 à 2005, et 70 % de ces réclamations avaient trait à des lésions au dos et aux épaules. Par conséquent, en 2006, une stratégie a été élaborée en vue de réduire le nombre d'accidents et le coût de ces lésions.

En ***connaissant les lieux de travail néo-brunswickois***, nous pouvons gérer plus efficacement les activités de prévention; les enquêtes et les inspections en matière de santé et de sécurité; les services aux employeurs; l'établissement des taux de cotisation; l'indemnisation des travailleurs; la réadaptation; et les services de reprise du travail. En 2006, la CSSIAT a travaillé étroitement avec quatre industries ciblées, c'est-à-dire des industries qui font l'objet d'une attention particulière en raison de leur nombre d'accidents et de leurs coûts élevés. Il s'agissait des industries de l'exploitation forestière, des scieries, des foyers de soins et de la transformation du poisson. La CSSIAT a également concentré ses efforts sur l'industrie de la récolte des pommes de terre ainsi qu'un certain nombre d'entreprises ciblées selon le dossier des accidents du groupe d'industries ainsi que celui du lieu de travail. De plus, elle a établi un partenariat avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante pour une campagne visant les petites entreprises.

Assurer des normes de gouvernance parmi les plus élevées sous-entend une planification stratégique et une évaluation des risques efficaces, une prise de décision méticuleuse et une bonne répartition des ressources. Cela sous-entend également une



« La CSSIAT a connu une autre bonne année en 2006 grâce au deuxième nombre d'accidents le plus bas jamais enregistré, à un taux de cotisation moyen réduit pour la deuxième année consécutive et à une dette entièrement provisionnée de 111 % »

transparence. En 2006, la CSSIAT a élaboré le *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2006-2011*, c'est-à-dire un plan qui fera de la CSSIAT un organisme avant-gardiste et solide, et qui valorisera davantage les travailleurs et les employeurs de la province. Des lignes directrices ont également été élaborées qui définissent clairement les responsabilités, les compétences et les valeurs que doivent avoir tous les membres du conseil d'administration pour assurer une saine gouvernance. Et l'organisme continuera à être transparent en publiant un rapport trimestriel.

Pour assurer des normes de gouvernance parmi les plus élevées, la CSSIAT continue à effectuer des sondages annuels sur la satisfaction des employés et des clients par le biais de tiers, et à faire état des résultats.

En *prévoyant l'imprévisible*, nous pouvons réduire les risques auxquels la CSSIAT fait face. Cela signifie qu'il faut être prêt à réagir aux situations comme la détérioration de l'état de santé de la main-d'œuvre; les changements démographiques; ainsi que les maladies professionnelles et pandémies émergentes. Il faut tenir compte du fait que le nombre de blessures pourrait augmenter, par exemple dans l'industrie de la construction en raison de projets prévus tels la remise à neuf de la centrale nucléaire de Point Lepreau et la construction du terminal de gaz naturel liquéfié. En 2006, la CSSIAT a achevé une étude sur les maladies professionnelles. Les résultats indiquent qu'elle est prête du point de vue financier à faire face aux maladies professionnelles et pandémies émergentes. Nous établissons des pratiques pour prendre des décisions sur des réclamations possibles présentées dans ces situations et continuons à porter notre attention sur les nouvelles questions liées aux maladies.

Équilibrer le régime signifie garder les taux de cotisation aussi bas que possible tout en versant les meilleures prestations possibles aux travailleurs blessés. En 2006, le taux de cotisation moyen des employeurs est passé à 2,14 \$ par tranche de 100 \$ des salaires, soit une diminution rapport à 2,20 \$ en 2004 et à 2,19 \$ en 2005. Les paiements versés aux travailleurs blessés de la province ont augmenté de 4 % comparativement à 2005, pour atteindre 127 millions de dollars.

Le fait d'acheter *des services médicaux de qualité, par le fournisseur approprié, à un coût abordable* permettra à la CSSIAT de réduire ses coûts d'exploitation. L'accès aux services

« La viabilité à long terme est la capacité du régime d'indemnisation des travailleurs de demeurer solide pour les années à venir. »



Membres du conseil d'administration 2006

Première rangée (dans l'ordre habituel) : N. Fraser MacLeod, Bernice Doiron Chiasson, Robert M. Scott*, Chantal Lafleur et Paul LeBreton. À l'arrière (dans l'ordre habituel) : Brad Brinston, Lin Hupman, Douglas C. Stanley, John Mahar et Morris Mendelson.

*Mandat a pris fin le 22 novembre 2006

On peut ainsi assurer la sécurité des prestations promises aux travailleurs blessés à l'avenir et des taux de cotisation réduits pour les employeurs. »

appropriés à un coût abordable et dans un délai raisonnable est avantageux pour les travailleurs blessés et les employeurs. Les travailleurs blessés peuvent se remettre de leur blessure et reprendre un emploi convenable plus rapidement, réduisant ainsi les conséquences financières, et les employeurs n'ont pas à assumer les pertes associées à une interruption du travail plus longue que prévue et des frais de recyclage. En 2006, la CSSIAT a continué à améliorer ses pratiques en matière de gestion des réclamations en déterminant les facteurs qui font augmenter la durée des réclamations. Elle peut ainsi prendre des mesures dès le début de la réclamation et améliorer la probabilité d'avoir des résultats positifs.

La viabilité à long terme est la capacité du régime d'indemnisation des travailleurs de demeurer solide pour les années à venir. On peut ainsi assurer la sécurité des prestations promises aux travailleurs blessés à l'avenir et des taux de cotisation réduits pour les employeurs. En 2006, la CSSIAT a maintenu une dette entièrement provisionnée de 111 %. La pleine capitalisation favorise la stabilité des taux de cotisation en réduisant l'effet des fluctuations d'un exercice à l'autre, des désastres et d'autres événements.

Éduquer les Néo-Brunswickois est un élément fondamental de notre vision relativement à des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick. La CSSIAT met en œuvre cette stratégie chaque jour par le biais de campagnes de marketing social, d'initiatives à l'intention des jeunes et d'innombrables publications, y compris des avis de danger-alerte, des exposés sur la sécurité, ainsi que des feuilles d'information et des bulletins portant sur des emplois précis. Elle éduque par le biais de sa conférence annuelle en matière de santé et de sécurité et d'ateliers; de son bulletin imprimé et de son bulletin électronique; des conseillers en santé et en sécurité et des agents de santé et de sécurité; ainsi que des conseillers en éducation.

En 2006, la CSSIAT a poursuivi sa campagne de tolérance zéro entreprise en 2005 et a présenté les phases de la campagne portant sur le verrouillage et l'étiquetage, ainsi que sur l'excavation de tranchées. Elle a lancé une campagne de marketing social intitulée « les blessures n'arrivent pas par accident » qui vise à influencer l'attitude des gens pour qu'ils ne considèrent pas les blessures subies au travail comme une triste réalité, mais plutôt comme étant inacceptables. La CSSIAT a présenté une orientation en matière de santé et de sécurité à près de 55 000 élèves et a également offert 546 ateliers à des lieux néo-brunswickois sur des sujets tels la diligence raisonnable, les enquêtes sur les accidents, l'excavation de tranchées et la protection contre les chutes. Par ailleurs, elle a formé un partenariat avec la Commission des droits de la personne et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail en vue de préparer une série de publications sur les mesures d'adaptation au travail et le droit de retour au travail. Elle a également donné des renseignements aux employeurs sur les façons de se préparer pour faire face à une pandémie de grippe. Il ne s'agit là que de quelques exemples de mesures prises pour éduquer les Néo-Brunswickois.

En effet, la CSSIAT a connu une bonne année en 2006. Nous sommes heureux de ce que nous avons accompli, mais nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire. Un seul accident mortel ou une seule blessure, c'est trop. Nous continuons à nous engager fermement envers la réduction des accidents, et nous promettons de travailler avec diligence pour faire en sorte que votre satisfaction à l'égard de nos services augmente. Nous vous demandons de partager notre vision, soit des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick. Ensemble, nous y parviendrons.

En vous remerciant de votre appui continu, je vous prie de recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La présidente du conseil d'administration,

Le président et chef de la direction,



Roberta Dugas



Doug Stanley

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

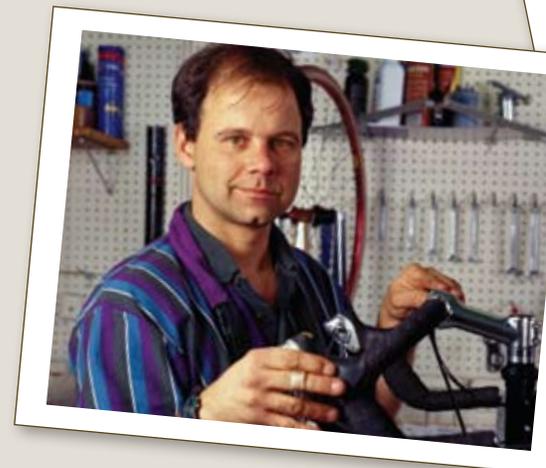
Mandat

Promouvoir la création d'une culture de travail où tous les 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.



BUTS

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	2005	2006
Nombre de réclamations créées (peut comprendre les réclamations sans demande de prestations)	25 574	25 203
Réclamations notées, aucune prestation versée	13 777	13 427
Réclamations jugées	13 051	13 042
Réclamations acceptées	11 895	11 918
Réclamations avec interruption de travail	6 289	6 026*
Réclamations sans interruption de travail	5 606	5 892
Nombre d'accidents mortels se produisant	13	8*
Païement moyen par réclamation	4 073 \$	4 432 \$
Nombre moyen de jours perdus par réclamation avec interruption de travail	73,1	74
Frais engagés au titre des réclamations pendant l'exercice courant (en milliers)	116 494 \$	114 788 \$
Païements effectués au titre des réclamations pour des accidents de l'exercice courant et des exercices antérieurs (en milliers)	122 279 \$	127 151 \$
Frais engagés au titre des réclamations pour des accidents de l'exercice courant et des exercices antérieurs (en milliers)	179 098 \$	159 864 \$
Total des engagements au titre des prestations – employeurs cotisés (en milliers)	769 729 \$	799 831 \$
Total des engagements au titre des prestations – employeurs tenus personnellement responsables (en milliers)	118 531 \$	121 142 \$
Solde du fonds (en millions)	20,3 \$	102,5 \$
Pourcentage de capitalisation	102,3 %	111,0 %
Frais d'administration – Opérations, sans compter les employeurs tenus personnellement responsables (en milliers)	18 892 \$	19 805 \$
Frais d'administration – Santé et sécurité au travail (en milliers)	7 821 \$	8 095 \$
Revenu des cotisations (en milliers)	144 672 \$	144 858 \$
Total du revenu tiré des cotisations (en milliers)	175 956 \$	172 828 \$
Salaires assurables (en milliers)	6 654 307 \$	6 972 591 \$*
Taux de cotisation moyen provisoire	2,19 \$	2,14 \$
Taux de cotisation moyen réel	2,16 \$	2,09 \$*
Taux de rendement du marché du portefeuille	9,5 %	13,3 %
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	18,1	20,1
Jours civils moyens écoulés entre la déclaration de la blessure et le premier païement (toutes réclamations confondues)	37	39
Salaire assurable maximum	50 900 \$	51 900 \$
Nombre d'employeurs cotisés	13 530	13 633
Nombre de travailleurs salariés au Nouveau-Brunswick	350 500	355 400
Nombre de travailleurs protégés en vertu de la Loi sur les accidents du travail	290 500	291 900
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)	332 400	333 700
Nombre d'inspections des lieux de travail	6 343	7 104
Nombre d'ordres donnés (infractions à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail)	5 821	5 960
Nombre d'enquêtes sur des accidents graves**	129	115
Nombre d'ateliers de santé et de sécurité au travail	552	546
Appels reçus	612	725
• interjetés par des travailleurs (ou leur représentant)	575	675
• interjetés par des employeurs (ou leur représentant)	37	50
Appels réglés	590	558

*Projection, dans l'attente des derniers chiffres pour 2006

**Le nombre d'enquêtes sur des accidents graves comprend les accidents mortels, 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.

La 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.

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;
- selon les secteurs d'industrie.

Une baisse considérable du nombre d'accidents :

- dans 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.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Ensemble de la province

Le nombre d'accidents du travail est passé à environ 3,57 accidents pour chaque 100 travailleurs à temps plein, soit le deuxième plus bas taux jamais enregistré.

Provinces et territoires

Le nombre d'accidents avec interruption de travail au Nouveau-Brunswick continue à être inférieur à la moyenne nationale, avec 1,30 en 2004 et 1,42 en 2005. La moyenne nationale

En tant que parents, nous essayons de sensibiliser nos enfants à l'importance des bonnes habitudes de sécurité dès qu'ils sont assez vieux pour comprendre ce que veut dire le mot « non ». Il est donc naturel de compter sur les enseignants pour faire en sorte qu'ils continuent à recevoir cette formation à l'école. La CSSIAT et le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick travaillent de près pour offrir aux enseignants les outils nécessaires pour assurer cette formation. La coordonnatrice des programmes à l'intention de la jeunesse de la CSSIAT est vouée à cette tâche.

« La CSSIAT est engagée à aider nos éducateurs à promouvoir la santé et la sécurité dans la salle de classe, et ce, à tous les niveaux scolaires », explique le responsable des Services d'éducation et de consultation auprès des clients de la CSSIAT, Perley Brewer. « Depuis 1998, la CSSIAT participe activement à la rédaction et à l'élaboration de programmes d'études en matière de santé et de sécurité, et produit des ressources de soutien à l'intention des enseignants afin qu'ils puissent faire valoir une culture de santé et de sécurité auprès de nos enfants. Nous espérons qu'ils adopteront une bonne attitude envers la santé et la sécurité



Profil d'un intervenant

Graham Jefferies,
enseignant, école
secondaire Harbour
View

à un jeune âge et qu'ils garderont cette mentalité tout au long de leur vie sur le marché du travail. »

Pendant l'année scolaire 2005-2006, une orientation en matière de santé et de sécurité a été présentée à près de 55 000 élèves néo-brunswickois par le biais de programmes tels Stella la mouffette, Des choix pour la vie, Sécurité en premier et *Passeport Sécurité*.

La CSSIAT croit qu'il est important que les jeunes de tout âge reçoivent une formation en santé et en sécurité, mais tout particulièrement les jeunes âgés entre 15 et 24 ans. « Les jeunes et les nouveaux travailleurs sont le plus à risque de subir une blessure au travail. De nombreux jeunes se divisent entre l'école secondaire ou l'université et un emploi à temps partiel, et certains ont des emplois d'été à temps plein », affirme M. Brewer. « Malheureusement, de nombreux d'entre eux ne connaissent pas les dangers liés à leur travail et leurs droits au lieu de travail. »

La CSSIAT espère changer cet état de choses par le biais de ses programmes et de l'engagement d'enseignants bienveillants comme Graham Jefferies de l'école secondaire Harbour View, à Saint John.

« Nous mettons la prévention au premier plan, car nous croyons que "les blessures n'arrivent pas par accident". La sécurité de nos jeunes travailleurs nous importe. C'est pourquoi nous travaillons de près avec le ministère de l'Éducation afin d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes d'éducation pertinents adaptés à l'âge dans nos écoles, et ce, de la maternelle au secondaire. Nous cherchons à inculquer une culture de sécurité aux élèves pendant qu'ils sont encore jeunes en espérant qu'ils garderont cette mentalité tout au long de leur vie active. »

~ Dave Greason, vice-président aux Services de travail sécuritaire

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS (SUITE)

était de 2,61 en 2004 et de 2,56 en 2005. (Les données de 2006 ne sont pas encore disponibles.)

Masses salariales

Le nombre d'accidents par tranche de 1 million de dollars des salaires a continué à diminuer en 2006, pour se chiffrer à 1,42 accident, comparativement à 1,43 accident en 2005 et à 1,55 accident en 2002, qui était le nombre le plus élevé d'accidents.

Secteur d'industrie

Le nombre d'accidents a diminué pour cinq industries et a augmenté pour cinq par rapport à 2005. La plus grande diminution a eu lieu dans l'industrie de la fabrication légère, soit 5,8 %. Les industries de la construction; de la fabrication des métaux et des machines; des finances et des assurances; et de l'hébergement et du divertissement ont connu une diminution négligeable comparativement à 2005, tandis que l'industrie du gouvernement, de l'éducation et de la santé a accusé une augmentation de 12 %.

Industries ciblées

La Division des services de travail sécuritaire a concentré ses efforts sur quatre industries ciblées, notamment les foyers de soins, les scieries, l'exploitation forestière et la transformation du poisson. Le nombre d'accidents de trois industries ciblées a diminué de 3 % comparativement à 2002, pour se chiffrer à 8 %, et celui de l'exploitation forestière a augmenté légèrement, soit de 2 %.

Entreprises ciblées

En 2006, la CSSIAT a travaillé de près avec 77 entreprises afin de les aider à mettre sur pied un programme de santé et de sécurité. L'initiative comprend la mise en œuvre du modèle de santé et de sécurité que la CSSIAT a élaboré, soit le programme 5*22. Les entreprises ciblées présentent une amélioration continue au niveau de leur nombre d'accidents. Depuis 2002, le nombre général d'accidents pour les entreprises ciblées est passé de 16,99 à 12,94 accidents pour chaque 100 travailleurs équivalents à temps plein en 2006.

PROFIL (SUITE)

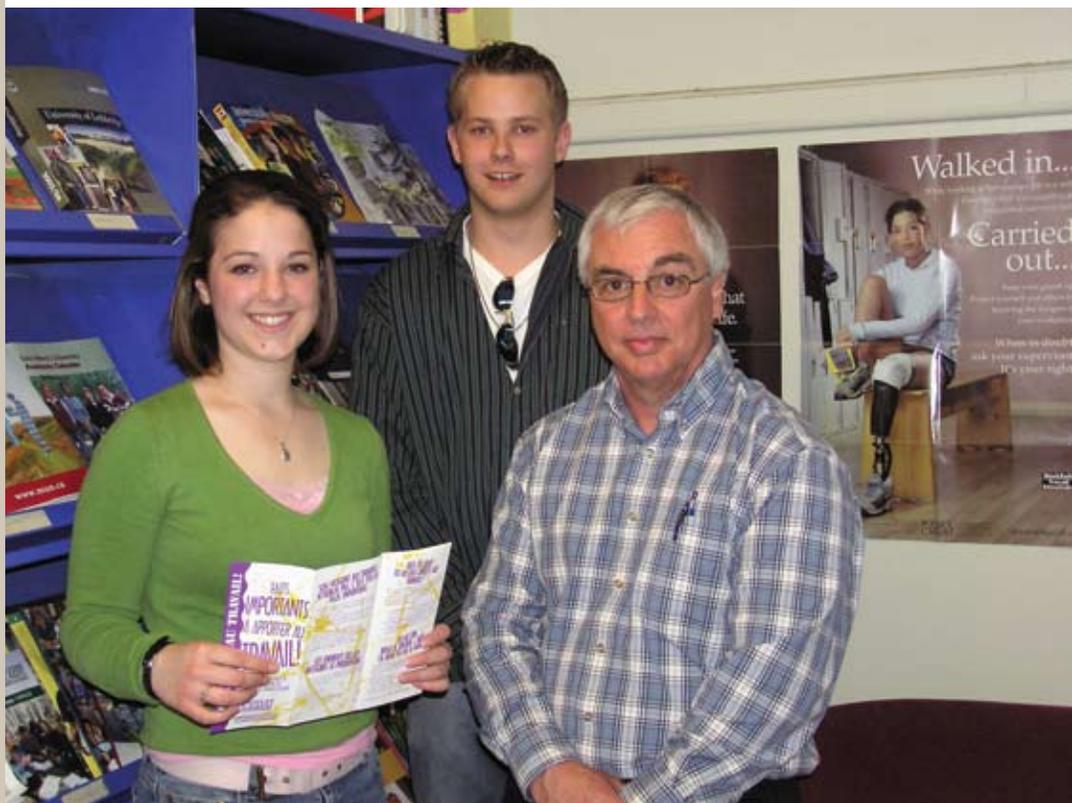
M. Jefferies enseigne au secondaire depuis 27 ans et il connaît l'importance d'intégrer la santé et la sécurité au programme d'études. « Avant de devenir enseignant, je travaillais dans un milieu industriel. Je sais que les chantiers comportent beaucoup de dangers. Cependant, tous les genres de lieux de travail comportent des dangers », précise-t-il. « Les jeunes qui travaillent dans un lieu de travail qu'ils ne connaissent pas doivent savoir qu'il existe de nombreux dangers et qu'ils ne sont pas toujours évidents. »

M. Jefferies explique qu'en entrant au niveau secondaire, les élèves connaissent les éléments de base, mais ils ne connaissent encore pas tous les dangers. De nombreux d'entre eux ne savent pas qu'ils ont le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux sans subir de mesures disciplinaires de la part de l'employeur. Par le biais de l'enseignement coopératif, les élèves de sa classe reçoivent une formation en santé et en sécurité, en réanimation cardiorespiratoire ainsi que sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

M. Jefferies se sert de nombreuses ressources de la CSSIAT pour l'aider à transmettre le message de sécurité à ses élèves. Les ressources à l'appui comprennent la vidéo *The Lost Youth* (en anglais seulement) et le dépliant intitulé *Faits importants à apporter*

au travail – Renseignements à l'intention de nouveaux travailleurs. « La CSSIAT nous offre beaucoup de soutien », indique-t-il. « Les activités, le matériel pédagogique et le matériel à l'appui sont excellents. Le programme Des choix pour la vie est un exemple d'une aide pédagogique formidable. » M. Jefferies fait également l'éloge des programmes *Passeport Sécurité* et *Sécurité en premier*. (Dans les offres d'emploi du gouvernement provincial, la préférence est accordée aux jeunes qui ont réussi le programme *Sécurité en premier*.)

« Lorsque le message de santé et de sécurité est bien présenté, les élèves sont très réceptifs. Après la théorie en classe, ils font des inspections de sécurité dans l'école et ils me surprennent toujours. Ils sont même parfois trop soucieux des détails et peuvent confondre une question d'entretien avec un danger. Mais je les encourage toujours à soulever toute question – mieux vaut en faire trop que pas assez quand il s'agit de la sécurité. »

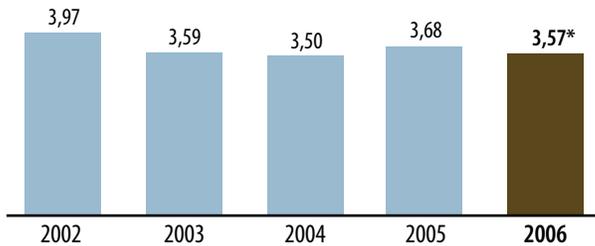


STATISTIQUES

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.

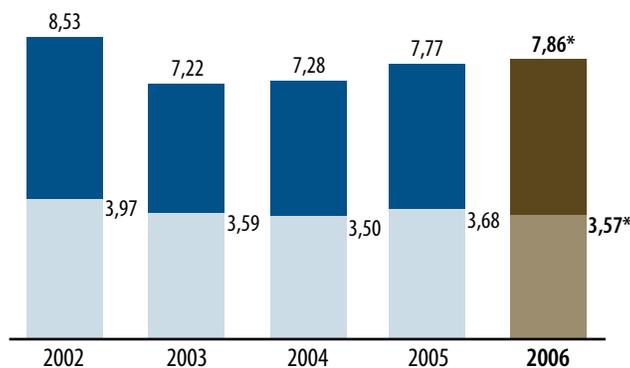


Remarque : Certains chiffres ont été redressés de publications antérieures de façon à refléter de nouvelles données.

*Prévision

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

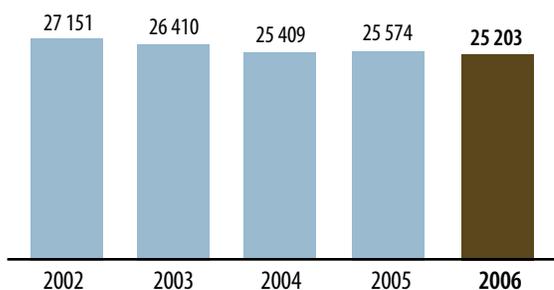
■ Industries ciblées actives
■ Toutes les industries



*Prévision

Accidents signalés à la CSSIAT

Nombre de réclamations signalées



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

FAITS SAILLANTS

- ➔ La CSSIAT a effectué 7 104 inspections et donné 5 960 ordres en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.
- ➔ La CSSIAT a travaillé avec les industries ciblées suivantes : l'exploitation forestière, les scieries, les foyers de soins et la transformation du poisson. Des employés de la CSSIAT ont eu des rencontres avec des associations d'employeurs de ces industries pour discuter de la prévention des accidents, 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. La CSSIAT a également continué à travailler avec les entreprises ciblées (entreprises affichant un nombre d'accidents et des coûts élevés).
- ➔ En plus de travailler avec les industries et les entreprises ciblées, la CSSIAT a continué à concentrer ses efforts de prévention et de conformité sur la construction résidentielle.
- ➔ La CSSIAT a mis sur pied une nouvelle campagne de marketing social portant le nom de « les blessures n'arrivent pas par accident ». La campagne a été lancée à la conférence en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT et a reçu beaucoup d'attention des médias. Elle comprenait des annonces à la télévision, à la radio et dans les journaux, ainsi que des articles dans des bulletins et l'envoi de deux affiches.
- ➔ La CSSIAT a continué à promouvoir activement la sécurité auprès des jeunes travailleurs. Une orientation en matière de santé et de sécurité a été présentée à près de 55 000 élèves pendant l'année scolaire 2004-2005. Parmi les principales activités organisées, on retrouve la distribution du programme Stella la mouffette aux écoles primaires, la présentation du site *Passeport Sécurité* aux écoles secondaires francophones, l'accès gratuit continu à *Passeport Sécurité* pour les écoles secondaires (7 000 élèves depuis 2004) et le lancement d'un concours de vidéos à l'intention des élèves par le biais du ministère de l'Éducation. Ces programmes se poursuivront en 2007.

FAITS SAILLANTS (SUITE)

La CSSIAT a élaboré une stratégie visant à réduire le nombre élevé de lésions musculo-squelettiques. On mettra la stratégie en œuvre en 2007.

La CSSIAT a redéfini son programme de santé et de sécurité 5*22 à l'intention des petites entreprises, c'est-à-dire les entreprises qui ne disposent pas de suffisamment de ressources pour mettre en œuvre un programme de sécurité détaillé. La campagne avait pour but de renseigner les petites entreprises de la province sur leurs obligations législatives, et de les aider à déterminer et à contrôler les dangers au lieu de travail. La CSSIAT a établi un partenariat avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante en vue de promouvoir le programme.

En 2005, la CSSIAT a élaboré une stratégie en vue de promouvoir et d'appliquer de façon agressive la tolérance zéro dans les secteurs dont le nombre d'accidents mortels, de blessures et de quasi-accidents ont augmenté de façon considérable, 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 mis en œuvre le premier volet de la stratégie en mai par le biais d'une campagne qui avait pour but de promouvoir l'excavation sécuritaire de tranchées. La campagne s'est poursuivie en 2006. En janvier 2006, la CSSIAT a lancé une campagne visant le verrouillage et l'étiquetage et en juillet, elle a lancé une campagne portant sur la protection contre les chutes.

La CSSIAT a mis en œuvre un nouveau programme visant l'imposition d'amendes (démérites) aux employeurs qui enfreignent les règlements en matière de tolérance zéro ou qui sont coupables d'une infraction quelconque plus d'une fois dans une année. Ces amendes peuvent atteindre 25 000 \$.

Les conseillers en éducation de la CSSIAT ont présenté 546 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 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

STATISTIQUES (SUITE)

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

Nombre :	2004	2005	2006
d'accusations	19	42	20
d'employeurs qui ont fait l'objet d'accusations	17	16	8
de propriétaires qui ont fait l'objet d'accusations	–	2	–
de surveillants qui ont fait l'objet d'accusations	–	2	3
d'entrepreneurs / de sous-traitants qui ont fait l'objet d'accusations	–	–	2
de travailleurs qui ont fait l'objet d'accusations	2	–	–
de condamnations	5	13*	19*
d'accusations rejetées	2	–	–
d'accusations retirées	10	17	21
d'accusations en instance	15	28	13
Valeur des amendes	30 225 \$	35 715 \$	85 600 \$**

*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 :	2004	2005	2006
déposées	71	12	9
acceptées	1	2	1
rejetées	7	68**	9
résolues	17	1	4
retirées	3	3	–
en instance	65	4	–

*Veuillez remarquer que le nombre de plaintes déposées reflète les plaintes reçues en 2006, tandis que l'autre chiffre comprend les plaintes déposées plus tôt, mais qui n'ont été résolues qu'en 2006.

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

l'ensemble de la province. Les ateliers comptaient 1 391 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 surveillant et la diligence raisonnable; le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); l'ergonomie; et la gestion des réclamations et le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail.

La CSSIAT a accueilli sa 26^e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité, à Saint John,

du 22 au 24 octobre. La conférence a attiré plus de 500 participants, qui pouvaient choisir parmi 19 différents ateliers et assister à une séance plénière sur l'établissement d'un plan pour faire face à une pandémie de grippe. La conférencière d'honneur était la présidente et directrice générale de la Industrial Accident Prevention Association, Maureen Shaw. Les résultats du sondage de la conférence en général ont été très positifs.

Le service

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

INDICATEUR

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.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Indice sur la satisfaction des clients : les travailleurs blessés

En 2006, un total de 81 % des travailleurs blessés ont indiqué qu'ils étaient satisfaits des services offerts par la CSSIAT, soit une légère diminution par rapport à 2005 et un pourcentage légèrement inférieur à la moyenne de cinq ans, mais encore un niveau élevé.

Indice sur la satisfaction des clients : les employeurs

En 2006, un total de 84 % des employeurs inscrits ont indiqué qu'ils étaient satisfaits des services offerts par la CSSIAT. Le pourcentage est semblable à celui de 2005 et est légèrement inférieur à la moyenne de cinq ans.

*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.

« Nous cherchons continuellement à améliorer nos services de prévention, d'indemnisation et de cotisation conformément à notre solide engagement pour offrir les meilleurs services possibles aux travailleurs et aux employeurs néo-brunswickois. Les sondages sur la satisfaction des clients déterminent les secteurs qui doivent être améliorés et nous concentrons nos efforts sur ces secteurs. »

~ Doug Stanley, président et chef de la direction

La CSSIAT cherche continuellement à améliorer ses services. À cette fin, au début de 2006, 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, qui est plus court et simplifié, a été conçu par suite de consultations auprès de plusieurs employeurs à différents endroits de la province.

Le formulaire a permis de simplifier le processus de déclaration des accidents, mais les employeurs ont demandé d'améliorer le service davantage en l'offrant électroniquement. L'élaboration du formulaire électronique a donc été entreprise en 2006.

« Nous sommes très heureux à l'idée de pouvoir offrir ce service. Il est beaucoup plus rapide et permettra aux employeurs de déclarer plus facilement les accidents dans un délai de trois jours conformément à la loi », explique la directrice adjointe du Traitement des réclamations, Sandra Blagden. Le service simplifiera les choses pour les employeurs et accélérera la prise de décision. « Le formulaire électronique, qui est facile à utiliser, a été conçu de façon à ce que tous les renseignements nécessaires figurent dans des champs obligatoires. On élimine ainsi la possibilité d'avoir des formulaires incomplets. À l'heure actuelle, les commis de soutien passent environ 35 % de leur temps au

Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents
Services au travail du Nouveau-Brunswick
RAPPORT SUR L'ACCIDENT OU LA MALADIE PROFESSIONNELLE
Renseignements sur l'employeur
N° de série du rapport : 5
N° de l'employeur :
Adresse de l'employeur :
Nom de l'activité :
ADMINISTRATION
Veuillez nous que la correspondance soit également envoyée à une adresse
qui diffère de celle indiquée plus haut?
Adresse :
Ville / Village :
Pays :
Province / État :



Profil d'un intervenant

Sandra Blagden,
directrice adjointe,
Traitement des
réclamations,
CSSIAT

téléphone pour essayer d'obtenir des renseignements qui manquent sur des formulaires », a-t-elle ajouté. De plus, la personne qui remplit le formulaire électronique n'aura pas à répondre à des questions inutilement puisqu'elle sera guidée vers le champ approprié suivant.

On a mis le service à l'essai à l'interne. Des employés de la CSSIAT effectuent les dernières mises au point de base relatives à la fonctionnalité. M^{me} Blagden a indiqué que puisque la CSSIAT, en tant qu'employeur, ne déclare habituellement pas beaucoup d'accidents, elle mettra le formulaire à l'essai auprès d'autres employeurs néo-brunswickois. On prévoit que la phase pilote du projet commencera à la fin du printemps.

FAITS SAILLANTS

La CSSIAT a traité 25 203 dossiers de réclamation. Des 13 043 réclamations qui ont fait l'objet de la prise de décision, 11 918 ont été acceptées; 6 026 comprenaient une interruption de travail d'au moins un jour, ce qui représente une diminution de 4,2 % comparativement à 2005; et 5 892 ne comprenaient aucune interruption de travail (frais médicaux seulement).

Pour améliorer la rapidité des décisions, la CSSIAT a simplifié le processus d'examen annuel des clients recevant des prestations.

Les services de réadaptation professionnelle ont fait l'objet d'un examen pour assurer que les travailleurs blessés reçoivent des soins appropriés, et ce, en temps opportun.

La CSSIAT a poursuivi son programme qui vise à sensibiliser les nouveaux employeurs de la province à leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de la *Loi sur les accidents du travail*, et à les aviser des nombreux services que la CSSIAT offre.

La CSSIAT a continué à communiquer les normes de soins appropriées et efficaces aux fournisseurs de soins de santé.

Afin d'assurer que les travailleurs blessés reçoivent les meilleurs soins possibles, la CSSIAT poursuit la vérification de ses fournisseurs de soins de santé.

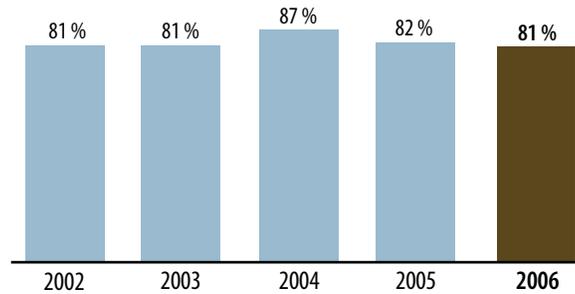
La CSSIAT a continué à maintenir un réseau de six médecins de famille (un à Edmundston, deux à Moncton, un à Saint John et deux à Fredericton) pour assurer la continuité des soins pour les travailleurs blessés qui n'ont pas de médecin de famille, et aider d'autres médecins de famille et la CSSIAT à élaborer 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.

Les Services des cotisations ont organisé 14 séances d'information à l'intention d'employeurs, d'associations d'employeurs et de groupes divers.

La CSSIAT a produit un nouveau *Formulaire 67* pour déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle les a distribués aux employeurs. Ce

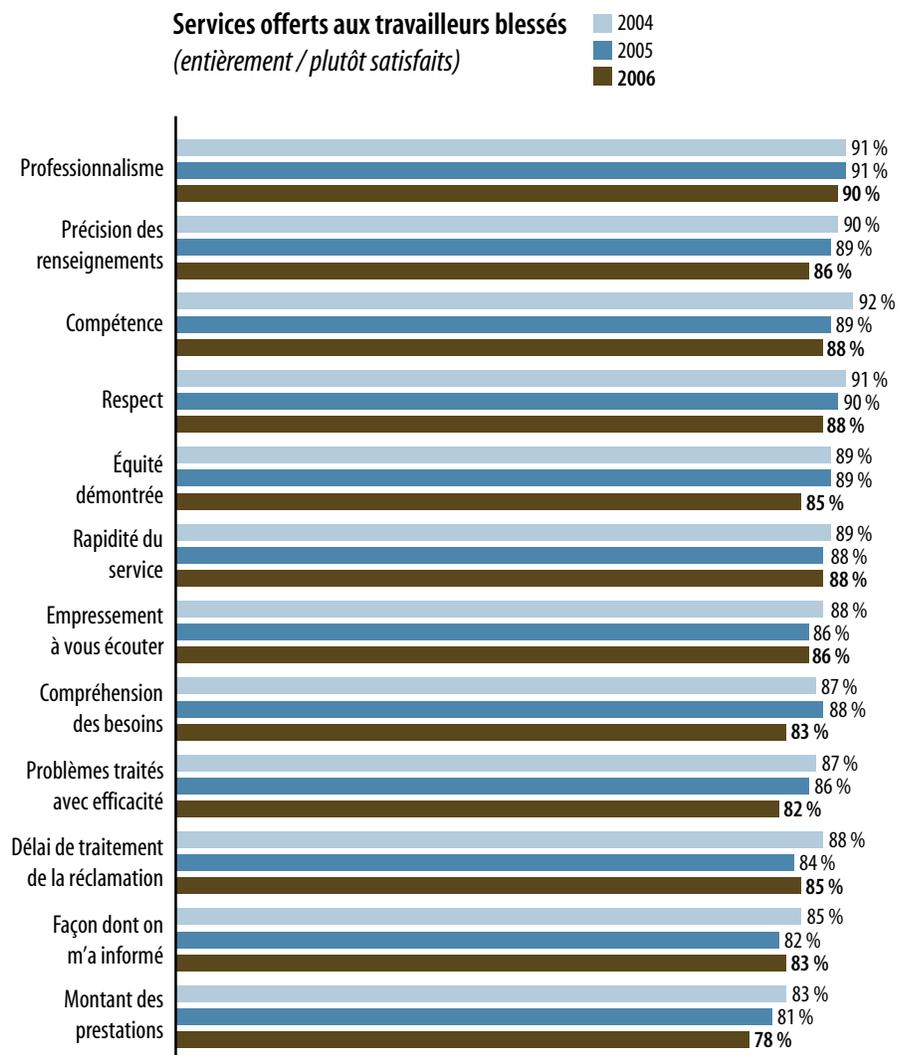
STATISTIQUES

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.

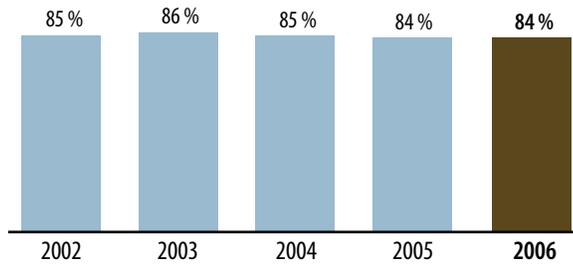
Services offerts aux travailleurs blessés (entièrement / plutôt satisfaits)



formulaire, qui est plus court et simplifié, assurera que la CSSIAT reçoit bien les renseignements nécessaires pour prendre une décision sur une réclamation plus rapidement.

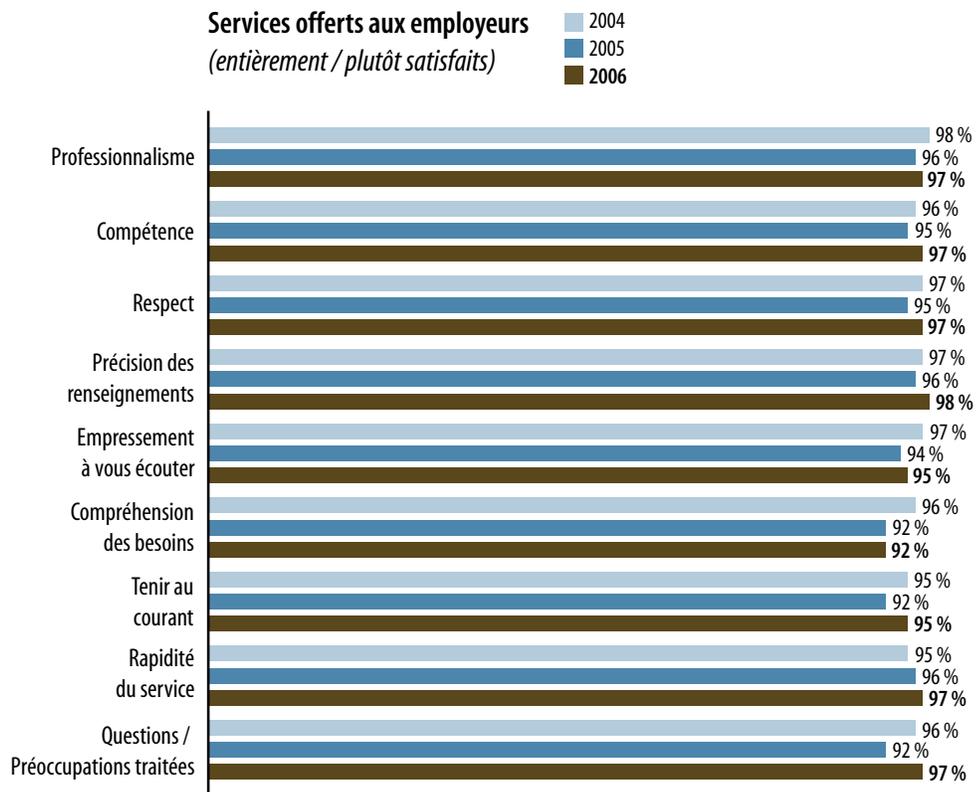
Nous avons conçu et mis à l'essai un formulaire de réclamation en ligne.

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

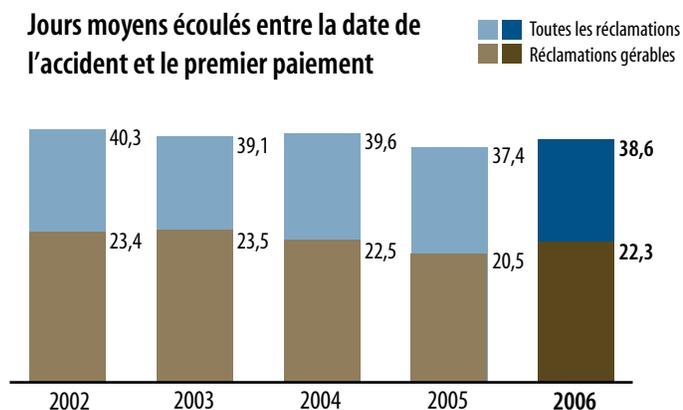


Remarque : L'indice de satisfaction des clients est une mesure globale de la satisfaction générale à l'égard des attributs de service principaux qui contribueraient à la satisfaction des clients. Le calcul tient compte de la cote d'importance accordée à chaque attribut de service.

Services offerts aux employeurs
(entièrement / plutôt satisfaits)



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



La reprise du travail

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

INDICATEUR

Une comparaison de cinq ans du pourcentage de tous les travailleurs blessés qui se sont absents du travail et qui :

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

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Les résultats démontrent qu'au fil du temps, un total de 97 % des travailleurs blessés reprennent le travail ou sont aptes à le faire quand leur réclamation prend fin. Par ailleurs, 3 % ne sont pas en mesure de reprendre le travail et la moitié de ce pourcentage (1,5 %) se retire de la population active, meurt ou quitte le marché du travail pour des raisons personnelles autres qu'en raison de leur blessure. Ces chiffres demeurent presque inchangés depuis les cinq dernières années. Toutefois, il semble y avoir une amélioration au cours de la dernière période pour laquelle des données complètes sont disponibles (accidents de 2003), soit de 3,8 à 3,0 %.

Lorsqu'un médecin a dit à Jeanne Brideau, une chauffeuse d'autobus pour une école élémentaire, qu'elle ne pourrait probablement pas reprendre ce genre de travail, elle voulait lui prouver qu'il se trompait.

« Ça m'a donné la force de me pousser plus loin », explique M^{me} Brideau.

À ce moment, elle avait déjà éprouvé des douleurs intenses et reçu des traitements de physiothérapie pendant des années.

Les problèmes de M^{me} Brideau ont commencé en septembre 2000, lorsqu'on lui a donné un nouveau modèle d'autobus à conduire, qui s'est avéré un véritable cauchemar du point de vue ergonomique pour M^{me} Brideau. La maladie de la hanche à ressaut en est résulté, ce qui l'a forcée de quitter son travail. Il a été déterminé que M^{me} Brideau pouvait reprendre le travail si on apportait des modifications à l'autobus, et si elle recevait des traitements de kinésithérapie et de physiothérapie.

M^{me} Brideau a donc repris son trajet d'autobus, mais non sans difficulté. Elle se rendait également à Bathurst, soit un voyage aller-retour de deux heures, trois jours par semaine pour subir ses traitements de physiothérapie. En s'en revenant de Bathurst un jour, souffrant constamment de douleur et épuisée en raison



Profil d'un intervenant

Jeanne Brideau,
travailleuse blessée

des nombreux déplacements, elle a perdu la maîtrise de son véhicule et a subi des fractures multiples à la cheville gauche. Après qu'elle ait subi une opération et reçu plusieurs plâtres, son chirurgien orthopédiste n'était pas certain qu'elle pourrait reprendre son travail comme chauffeuse d'autobus scolaire.

Son état de santé s'est détérioré. Étant donné qu'elle ne pouvait plus supporter de poids, elle descendait les escaliers sur ses fesses. Elle rit lorsqu'elle décrit comment elle a dû se tenir à côté du comptoir de cuisine, près de la cuisinière, pour préparer le souper : elle a pris feu deux fois! Bien qu'elle puisse en rire aujourd'hui, elle devient émue aux larmes lorsqu'elle fait part de l'expérience qu'elle a vécue le long de la route menant à son rétablissement.

Auparavant une femme énergique, sportive et en bonne santé qui n'avait jamais même pris une aspirine, M^{me} Brideau s'est renfermée dans sa maison. La douleur était insupportable et elle ne dormait pas bien en raison de cauchemars fréquents.

« Un accident du travail peut avoir des conséquences graves. Il vaut mieux prévenir une blessure avant qu'elle ne survienne. La CSSIAT offre toute une gamme de programmes et de services afin d'aider le travailleur qui a subi une blessure. Ces services varient du remplacement du revenu à la réadaptation professionnelle. Nous cherchons à améliorer ces services chaque année. »

~ Dave Greason, vice-président aux Services de travail sécuritaire

PROFIL (SUITE)

Ne voulant plus la voir dans l'état dans lequel elle se trouvait, deux amies infirmières de M^{me} Brideau l'ont forcée à les accompagner à Moncton pour consulter un autre chirurgien orthopédiste. On l'a adressée à une clinique de traitement de la douleur à Campbellton, puis au Centre de rééducation professionnelle de la CSSIAT. Au Centre, on a posé le diagnostic de syndrome de douleur régionale complexe de type 1. Encore une fois, on a dit à M^{me} Brideau qu'elle ne pourrait peut-être pas reprendre le travail qu'elle faisait auparavant.

C'était quelque chose qu'elle ne voulait pas accepter. Elle a donc entrepris son programme de réadaptation au Centre de rééducation professionnelle avec une détermination inébranlable. Lorsqu'elle est arrivée au Centre, M^{me} Brideau ne pouvait pas supporter de chaussette ou de chaussure à son pied blessé, mais après quelques jours, elle pouvait porter les deux pendant une journée complète. Au cours de sa réadaptation, elle éprouvait de la douleur, et elle a eu des nausées et d'autres complications en raison de médicaments qu'elle prenait. Elle voyait cependant la lumière au bout du tunnel, c'est-à-dire un

autobus scolaire jaune, et voilà ce qui la motivait. Au bout de neuf semaines, elle a reçu son congé du Centre à condition qu'elle continue ses traitements de physiothérapie. Elle indique que si elle n'avait pas eu le soutien inconditionnel de son médecin de famille qui a toujours cru en elle et de ses amies, elle n'aurait pas pu passer à travers cette situation.

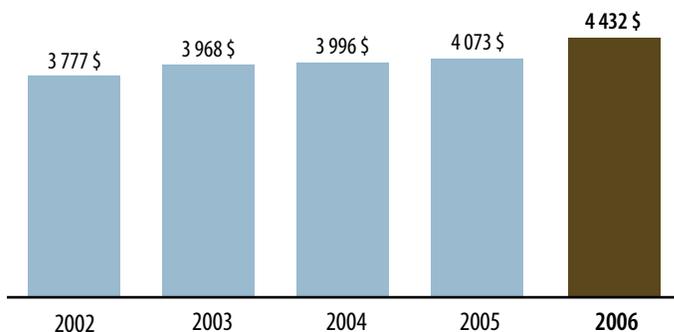
Aujourd'hui, M^{me} Brideau ressent toujours de la douleur, mais elle est très heureuse d'avoir repris le travail. « J'adore les enfants et j'adore conduire. L'autobus, avec les enfants, est le seul endroit où je peux complètement oublier ma douleur. »

Elle adopte une attitude philosophique par rapport à son expérience. « J'ai beaucoup appris. Je me suis rendu compte que j'étais plus forte que je le croyais. »

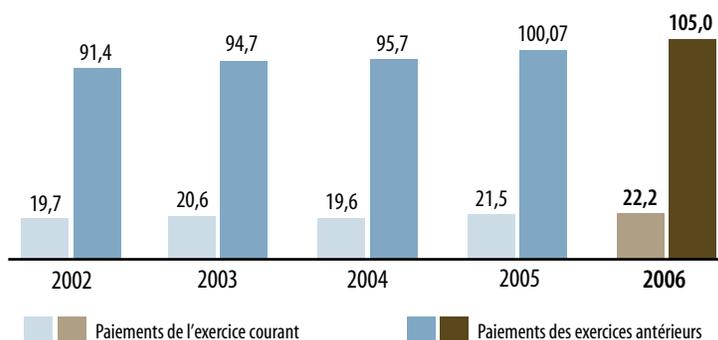
La responsable de cas de M^{me} Brideau, Claudette Roussel, loue ses efforts. « Voilà la preuve que nous pouvons atteindre nos buts grâce à un esprit positif et de la détermination. Elle n'a pas lâché et elle a réussi », précise M^{me} Roussel.

STATISTIQUES

Paiement moyen par réclamation



Paiements au titre des prestations (en millions)



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 2006, un total de 4 620 travailleurs blessés ont reçu ces services.

⇒ Pour assurer des services de qualité et trouver des façons de les améliorer, la CSSIAT a effectué des vérifications de cliniques de physiothérapie, des services de reprise graduelle du travail, des traitements de douleur chronique et des services d'évaluation de la capacité de travail. La CSSIAT a également entrepris une étude des services de gestion des réclamations et de réadaptation professionnelle.

⇒ Le Centre de rééducation professionnelle a effectué un examen des meilleures pratiques pour évaluer et traiter les clients atteints d'un traumatisme crânien léger. Suite à l'examen, on a élaboré un protocole d'évaluation et de traitement à être utilisé dans ces cas, y compris des évaluations du travail et des stratégies de reprise du travail.

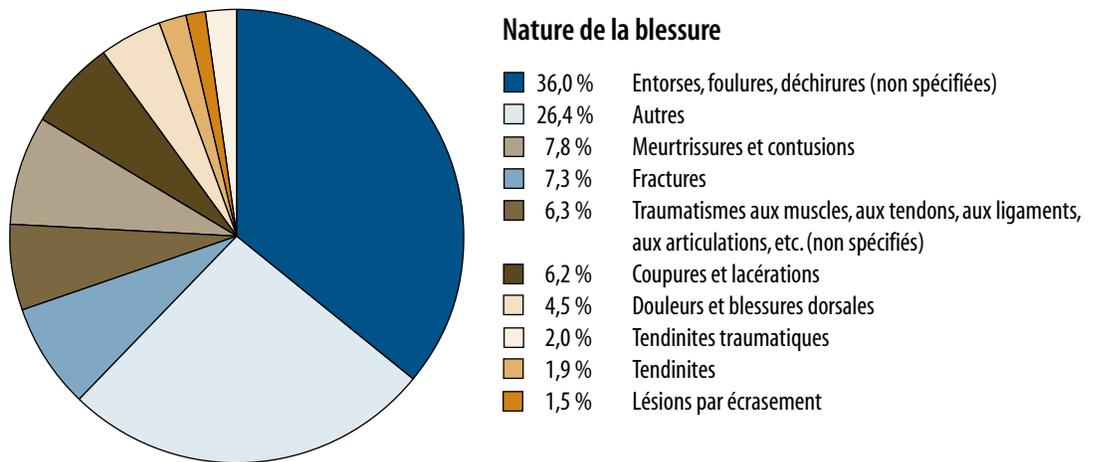
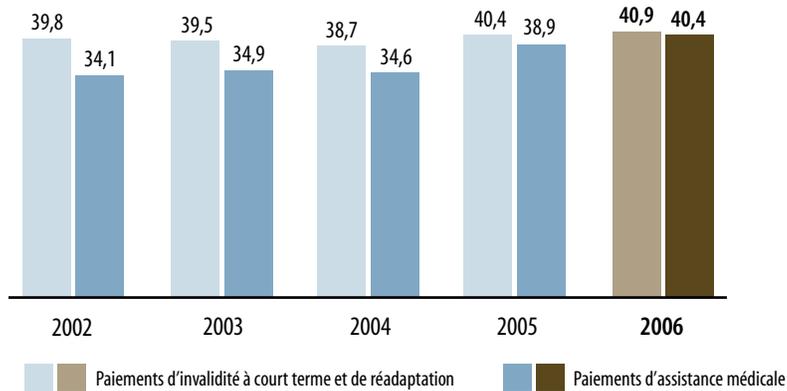
⇒ Le Centre a offert un service multidisciplinaire dans le cadre du programme pilote élargi de conditionnement au travail de novembre 2005 à décembre 2006. Le programme avait pour but d'augmenter les taux de reprises du travail, et de réduire la durée et les coûts des réclamations, et ce, en éliminant les obstacles psychosociaux à la reprise du travail au moyen de traitements individualisés selon une approche comportementale cognitive.

⇒ Le Centre a effectué un examen des meilleures pratiques pour évaluer et traiter les clients adressés en vue du réentraînement au travail, en se penchant sur une approche biopsychosociale pour voir aux questions complexes liées aux blessures subies au travail et à la douleur chronique. La CSSIAT a préparé un dépliant sur les stratégies de gestion des symptômes en vue de faciliter une reprise du travail efficace.

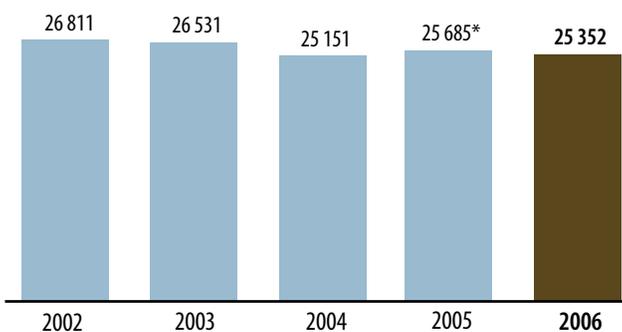
Résumé des prestations des travailleurs blessés – 2006

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	51 900 \$	998,08 \$	85 % du net	608,17 \$	1 ^{er} janvier 2006
Conjoint à charge ou équivalent	51 900 \$	998,08 \$	85 % du net	637,83 \$	1 ^{er} janvier 2006

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



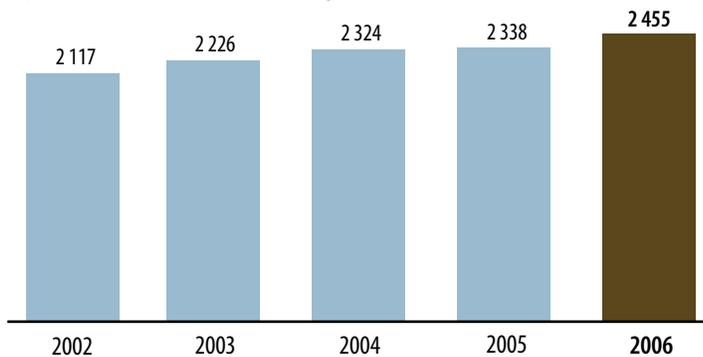
Nombre de réclamations créées



*Chiffre redressé de publications antérieures de façon à refléter de nouvelles données.

STATISTIQUES (SUITE)

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



Travailleurs blessés avec réclamations avec interruption de travail

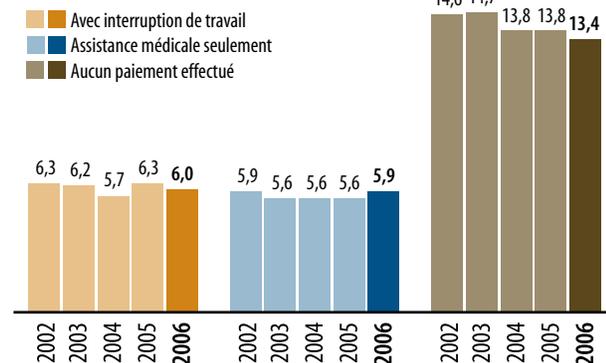
	2002	2003	2004	2005	2006
% des travailleurs qui reprennent le travail ou qui sont aptes à le reprendre en moins de					
20 jours	60,6 %	58,8 %	59,0 %	61,2 %	61,6 %*
80 jours	80,3 %	79,0 %	79,6 %	80,8 %	78,1 %*
130 jours	87,3 %	88,4 %	87,7 %	88,2 %	82,9 %*
260 jours	93,9 %	94,6 %	94,3 %	94,3 %	n.d.
520 jours	96,4 %	96,9 %	96,9 %	n.d.	n.d.
% des travailleurs qui ne sont pas aptes à reprendre le travail après plus de					
520 jours	3,6 %	3,1 %	3,1 %	n.d.	n.d.

*Certains travailleurs blessés reçoivent encore des traitements et de la réadaptation au 31 décembre 2006.

« n.d. » (non disponible) indique que certaines réclamations n'ont pas atteint le délai précisé.

Remarque : Certains chiffres ont été redressés de façon à refléter des renseignements plus à jour.

Nombre de réclamations créées selon la catégorie (en milliers)



Remarque : Certains chiffres ont été redressés de publications antérieures de façon à refléter de nouvelles données.

FAITS SAILLANTS (SUITE)

La CSSIAT a formé un partenariat avec la Commission des droits de la personne et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail en vue de préparer des publications sur les mesures d'adaptation au travail et le droit de retour au travail. Les ressources comprennent un guide détaillé de 25 pages qui explique les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les accidents du travail*, ainsi que deux dépliants, soit l'un à l'intention des travailleurs et l'autre, à l'intention des employeurs, qui répondent à des questions fréquemment posées.

La CSSIAT a continué d'offrir une formation sur les mesures d'adaptation au travail et de l'aide pour mettre en œuvre ces mesures aux lieux de travail néo-brunswickois.

La CSSIAT a offert des séances de formation agréées portant sur le traitement des travailleurs blessés aux médecins néo-brunswickois.

La CSSIAT a élaboré un programme d'incitation pour encourager et aider les travailleurs blessés à reprendre le travail.

La CSSIAT a établi un programme pour déterminer les réclamations susceptibles de devenir des réclamations à long terme afin d'assurer des services rapides et efficaces en vue de faciliter une reprise du travail en toute sécurité.

L'efficacité

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.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

L'actif détenu pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations pour des blessures antérieures a atteint 1,035 milliard de dollars à la fin de 2006, ce qui représente une dette provisionnée de 111,0 %. Le portefeuille de placement de la CSSIAT a produit un rendement annuel de 13,3 %.

Le taux de cotisation moyen provisoire s'est chiffré à 2,14 \$ en 2006, soit une diminution de 0,05 \$ par rapport à 2005. Il s'agit d'une réduction pour une deuxième année consécutive. En 2006, le taux de cotisation moyen du Nouveau-Brunswick a continué à être le taux le plus bas au Canada atlantique.

Le revenu de la CSSIAT provient de deux principales sources, notamment des cotisations et des placements.

La CSSIAT fait appel aux services de gestionnaires de placements indépendants de l'extérieur pour gérer et investir le revenu des cotisations selon une stratégie de placement à long terme et des politiques établies par le conseil d'administration de la CSSIAT.

« Gérer le fonds d'investissement est une question d'équilibre qui pose un défi. Le conseil d'administration tente d'assurer les prestations pour de nombreuses années à venir tout en essayant de garder les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible. Il doit donc maximiser la probabilité de satisfaire aux objectifs de rendement à long terme à un niveau de risque acceptable », affirme le trésorier de la CSSIAT, Mike MacFarlane.

Le conseil est d'avis que la composition de l'actif est le facteur le plus important pour déterminer le risque et le rendement des placements. Il mène des études périodiques de l'actif et du passif, avec l'aide d'un expert-conseil indépendant, pour s'assurer que la stratégie de placement est toujours appropriée. M. MacFarlane explique qu'une étude a été



Profil d'un intervenant

Mike MacFarlane,
trésorier,
CSSIAT

effectuée en 2006 qui avait pour but d'aider le conseil à déterminer une composition de l'actif appropriée en tenant compte de la situation financière de la CSSIAT, de sa politique de capitalisation actuelle, de la nature de ses engagements et de la tolérance des membres du conseil à l'égard du risque.

Par suite de l'étude, le conseil a décidé d'apporter des changements à la composition de l'actif à long terme. Les nouvelles répartitions cibles sont les suivantes : 60 % en actions, 25 % en revenu fixe, 10 % en biens réels et 5 % en obligations à rendement réel.

« Le changement le plus important dans la composition de l'actif est l'ajout de placements d'immunisation du passif, tout particulièrement les biens réels et les obligations à rendement réel », indique M. MacFarlane. « On les a ajoutés surtout parce que leur rendement suit le taux d'inflation. La plupart des éléments du passif de la CSSIAT sont indexés en fonction de l'inflation. À mesure que l'inflation augmente, nos paiements augmentent aussi. Il est donc de capitalisation. M. MacFarlane précise qu'on

« La CSSIAT est engagée à assurer une stabilité financière et la reddition de comptes. Nous y arrivons par le biais d'une planification stratégique efficace, de l'élaboration de politiques équitables et de la présentation transparente de l'information financière. Nos résultats sont tous fondés sur des décisions éclairées et raisonnées, qu'il s'agisse de l'établissement des taux ou des placements. »

~ Peter Murphy, vice-président aux Services généraux

PROFIL (SUITE)

a fait passer l'objectif de capitalisation (pourcentage de l'actif sur le passif) de 105 % à 110 %, avec toute insuffisance ou tout excédent amorti sur une période de huit ans. « Par exemple, si la CSSIAT était capitalisée à 115 %, le conseil prendrait l'excédent de 5 % et réduirait le taux de cotisation moyen annuel de 1/8 de l'excédent chaque année pour essayer de rétablir le pourcentage de capitalisation cible de 110 % sur une période de huit ans. » Au 31 décembre 2006, la CSSIAT était entièrement capitalisée à 111 %.

Ces changements réduisent la probabilité que la CSSIAT ne devienne sous-capitalisée ainsi que la volatilité des taux de cotisation annuels.

« Le conseil adopte une approche méthodique pour ce qui est de la gestion de ses placements, en tenant compte de pratiques de saine gouvernance et du contrôle des risques. L'une des meilleures façons de minimiser les risques est de diversifier les placements. Le portefeuille de la CSSIAT est diversifié selon les catégories de l'actif, les régions géographiques, les titres individuels et les secteurs d'activité. »

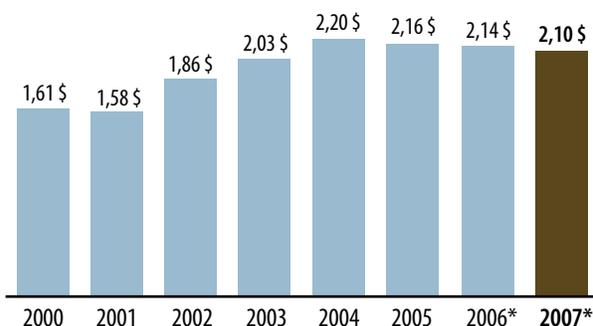
M. MacFarlane affirme que le rendement des gestionnaires de placements indépendants de l'extérieur est évalué à intervalles réguliers. De plus, les gestionnaires sont assujettis à un processus de sélection et d'examen rigoureux.

Qu'est ce que cela signifie pour les travailleurs et les employeurs de la province?

« En maintenant une dette entièrement provisionnée et en gérant son portefeuille de placement prudemment, la CSSIAT peut réduire la volatilité de son bénéfice d'exploitation et les taux de cotisation des employeurs tout en assurant les prestations des travailleurs blessés. »

STATISTIQUES

Taux de cotisation moyens réels du Nouveau-Brunswick



*Taux de cotisation moyen provisoire

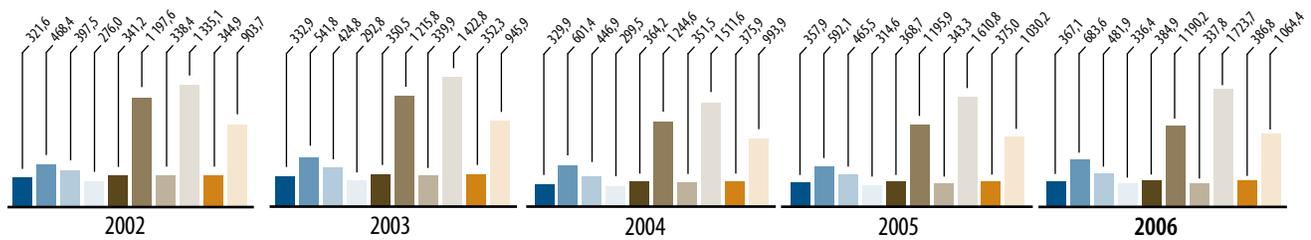
FAITS SAILLANTS

- ➔ Les prestations versées aux travailleurs blessés ou à des tiers en leur nom se sont chiffrées à 127 millions de dollars, soit une augmentation de 4 %.
- ➔ Le revenu de placements s'est élevé à 101,9 millions de dollars en 2006 comparativement à 64,6 millions de dollars en 2005, ce qui représente une augmentation de 57,7 %.
- ➔ Grâce aux recouvrements de tiers, certains employeurs ont obtenu une libération des coûts se chiffrant à environ 1,3 million de dollars et les travailleurs blessés ont reçu 307 104 \$ en plus des prestations d'indemnisation. La libération des coûts équivaut au revenu produit par 0,02 \$ du taux de cotisation moyen.
- ➔ La CSSIAT a mené 207 enquêtes en vue de dépister des cas de fraude et d'abus, lesquelles ont donné lieu à des économies au titre des réclamations actuelles et futures se chiffrant à plus de 1 million de dollars.
- ➔ Une personne ayant commis de la fraude envers la CSSIAT a plaidé coupable et a été condamnée à 20 mois. On l'a également ordonnée à payer un dédommagement de plus de 30 000 \$ à la CSSIAT.
- ➔ Une personne ayant commis de la fraude envers la CSSIAT totalisant plus de 23 000 \$ a été condamnée à neuf mois et a été ordonnée à payer un dédommagement à la CSSIAT.
- ➔ La CSSIAT a amélioré ses options de paiement de la cotisation afin de permettre aux employeurs de faire leur paiement par le biais de Services Nouveau-Brunswick (SNB), soit en ligne, en personne à l'un des 36 centres de services de SNB ou par téléphone.
- ➔ 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 2006-2011*. Le plan, qui est axé sur les résultats, énonce les buts à long terme de la CSSIAT, les indicateurs qui permettent aux intervenants de voir si la CSSIAT atteint ces buts et huit stratégies qui décrivent les efforts des employés pour les atteindre.

STATISTIQUES (SUITE)

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

■ Communications et autres services publics ■ Gouvernement et services connexes ■ Hospitalité et divers ■ Ressources naturelles ■ Transport et entreposage
 ■ Construction ■ Soins de santé ■ Fabrication ■ Industries de service ■ Commerce de gros et de détail



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

Canada – Taux de cotisation moyens

Par ordre croissant de l'année 2007

	Réel 2002	Réel 2003	Réel 2004	Réel 2005	Provisoire 2006*	Provisoire 2007**
Alberta	1,64 \$	1,94 \$	1,96 \$	1,83 \$	1,67 \$	1,43 \$
Manitoba	1,49 ¹ 1,56 ¹	1,62	1,71	1,72	1,68	1,68
Colombie-Britannique	1,88	1,94	1,99	1,99	1,92	1,69
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	1,28	1,45	1,82	1,96	1,87	1,71
Saskatchewan	1,65	1,81	2,00	1,99	1,84	1,84
Nouveau-Brunswick	1,86	2,03	2,20	2,16	2,14	2,10
Île-du-Prince-Édouard	2,34	2,42	2,39	2,34	2,23	2,22
Québec ¹	1,85	1,93	2,15	2,29	2,32	2,24
Ontario ¹	2,13	2,19	2,19	2,23	2,26	2,26
Yukon ²	1,28	1,38	1,54	1,79	2,16	2,64
Nouvelle-Écosse	2,50	2,58	2,59	2,63	2,65	2,65
Terre-Neuve et Labrador	3,50	3,36	3,41	3,30	2,75	2,75

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.

*Taux prévus, sauf pour le Québec.

**Taux prévus pour 2007 au mois de janvier 2007, sauf pour le Québec. Au Québec, le taux représente le taux imputé établi au début de 2007.

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.

³ Du 1^{er} janvier au 30 juin 2002.

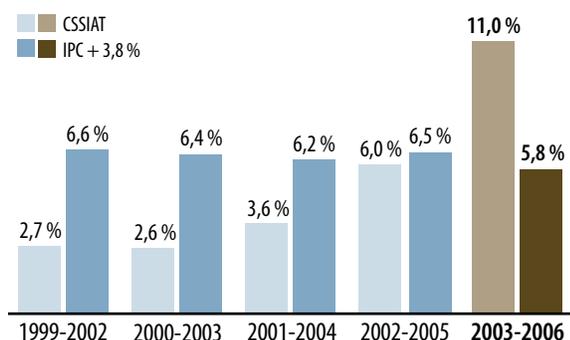
⁴ Du 1^{er} juillet au 31 décembre 2002.

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

STATISTIQUES (SUITE)

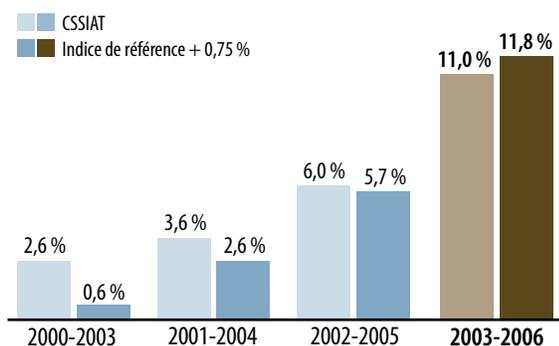
Objectif de rendement 1

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.



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.



FAITS SAILLANTS (SUITE)

En 2006, le conseil d'administration a commandé un examen indépendant de sa gouvernance. L'examen portait entre autres sur son cadre de gouvernance pour ce qui est de la conformité à la loi, les pratiques actuelles afin de déterminer si elles sont conformes au cadre et la détermination d'améliorations possibles. On a fait des recommandations afin d'assurer que le conseil satisfait à ses obligations en matière de gouvernance. Le conseil a adopté les recommandations et la CSSIAT les met actuellement en œuvre.

Le Service de la planification et des politiques 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 la gouvernance.

La CSSIAT a achevé un projet qu'elle avait entrepris avec la Corporation des sciences de la santé de l'Atlantique, c'est-à-dire l'une des huit régies régionales de la santé de la province, lui permettant de recevoir électroniquement toutes les factures d'aide médicale des hôpitaux de la région. Une fois que les factures sont traitées, la CSSIAT informe la régie de l'état de la réclamation en question et lui envoie les avis de chèques électroniques pour les factures payées. La Corporation importe les données dans son système. On a entamé les démarches pour inclure une deuxième régie régionale de la santé.

Rendement des placements selon la catégorie de l'actif

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006

	CSSIAT	Rendement de l'indice de référence	Indice de référence
Obligations canadiennes	4,0 %	4,1 %	Indice des obligations de l'univers SCM
Actions canadiennes	17,2 %	17,3 %	Indice composé S&P TSX
Actions américaines	14,7 %	15,4 %	Indice du S&P 500 (\$ C)
Actions de l'EAFE*	25,3 %	25,9 %	Indice du MSCI EAFE* (\$ C)
Actions des marchés naissants	27,9 %	32,1 %	Indice des marchés naissants du MSCI (\$ C)

*Europe, Australie et Extrême-Orient

STATISTIQUES (SUITE)

Mises en cause

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006*

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***	39	382 997 \$	1 257 148 \$	1 318 657 \$	307 104 \$	1 318 657 \$

*Les statistiques représentent des poursuites qui ont été résolues entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2006.

**Les honoraires d'avocat pour les poursuites résolues ont été payés tout au long des poursuites et non en entier en 2006.

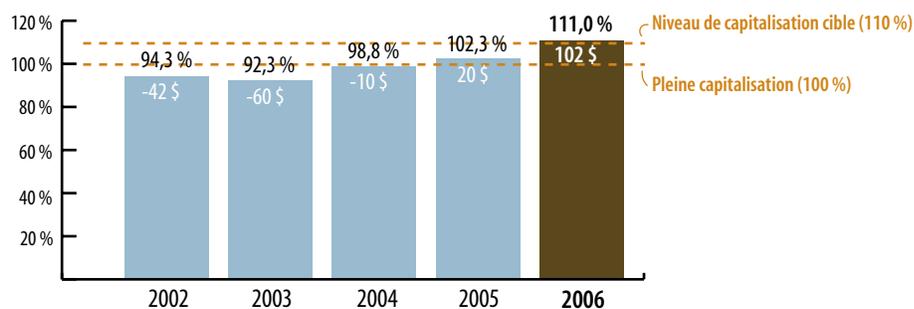
***Le Bureau de l'avocat de la Commission gère entre 75 et 90 mises en cause chaque année.

La somme recouvrée pendant la période visée par les statistiques se chiffrait à 1 318 657 \$. Les travailleurs blessés ont reçu 307 104 \$ des recouvrements de tiers, en plus des prestations d'indemnisation. Les employeurs ont obtenu une libération des coûts qui équivaut au revenu produit par 0,02 \$ du taux de cotisation moyen.

Depuis l'adoption du plafond de 2 500 \$ pour les dommages-intérêts généraux le 1^{er} juillet 2003, le nombre de règlements assujettis au plafond a augmenté, réduisant ainsi l'excédent payable au travailleur.

Historique de la capitalisation

Pourcentage de capitalisation et montants (en millions)



La satisfaction du personnel

Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

INDICATEUR

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 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.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Les résultats du sondage sur la satisfaction des employés indiquent que 91 % de nos employés considèrent la CSSIAT comme « un bon employeur ». Le taux de réponse se chiffrait à 86 %.

Absentéisme

Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 8,31 jours, soit une augmentation par rapport au dernier exercice et un taux légèrement supérieur à la moyenne de cinq exercices de 8,21 jours. Le nombre d'absences a augmenté en raison de facteurs tels des problèmes de santé à long terme et des conflits de travail. Un total de 59 employés

La CSSIAT est engagée envers sa vision relativement à « des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick ». « Pour promouvoir cette vision, nous devons prêcher par l'exemple », explique la directrice des Ressources humaines, Heather Cossaboom. « Et puisque la santé et la sécurité sont un indicateur de la satisfaction du personnel, elles jouent un rôle particulièrement important pour ce qui est de conserver son personnel. Les employés qui sentent qu'on se préoccupe de leur santé et de leur bien-être seront plus heureux et plus productifs. »

La CSSIAT a décidé de faire preuve de son engagement en lançant le programme 5*22 en 1999, lequel est fondé sur les cinq principes de la santé et de la sécurité (responsabilité en matière de santé et de sécurité; engagement de la direction; participation des employés; gestion des dangers et des risques; formation en matière de santé et de sécurité) et les 22 sujets de santé et de sécurité, y compris la politique relative à la santé et à la sécurité; l'identification des dangers et des risques; la maîtrise et la déclaration des dangers et des risques; la communication en matière de santé et de sécurité; les inspections en matière de santé et de sécurité; l'analyse des accidents et des blessures; la formation en santé et en sécurité; et l'efficacité de la formation en santé et en sécurité.

*« Le perfectionnement en leadership, l'avancement professionnel, le mieux-être, et un milieu de travail sain et sécuritaire étaient des éléments fondamentaux des activités du dernier exercice. Les résultats du sondage sur la satisfaction des employés et du programme 5*22 témoignent de l'engagement de la direction et des employés envers les buts de la CSSIAT et de la création d'un bon lieu de travail. »*

~ Heather Cossaboom, directrice des Ressources humaines



Profil d'un intervenant

Heather Cossaboom,
directrice des
Ressources humaines,
CSSIAT

« En définissant les cinq principes fondamentaux, nous donnons un sens aux mots "santé et sécurité" », indique M^{me} Cossaboom. « À partir des 5 principes et des 22 sujets de santé et de sécurité, chacun reçoit les renseignements de base et les outils nécessaires pour réussir », ajoute-t-elle.

Quand la CSSIAT a lancé le programme en 1999, elle a effectué un sondage auprès de ses employés et a déterminé qu'il y avait beaucoup à faire. « Les résultats du sondage ont démontré qu'il y avait des lacunes au niveau des connaissances et un manque d'outils pour élaborer un programme de santé et de sécurité efficace. »

Une conseillère en santé et en sécurité de la CSSIAT, Monique Comeau, aide les entreprises ciblées (entreprises qui présentent un nombre d'accidents plus élevé que la moyenne pour l'industrie) à élaborer et à maintenir un programme de santé et de sécurité jusqu'à ce

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS (SUITE)

(14 %) ont été reconnus pour leur assiduité parfaite en 2006. Dix employés ont eu une assiduité parfaite pendant deux années consécutives et 17, pendant trois années consécutives.

Promotions internes

Un total de 108 postes ont fait l'objet d'un concours en 2006. De ces concours, 17 ont été annulés. Le taux d'emplois vacants se chiffrait à 7,92, soit le taux le plus bas depuis l'an 2000. Vingt-deux des 61 postes permanents pourvus (34 %) sont attribuables à des promotions internes. Des 22 postes, 13 ont été pourvus par des employés syndiqués et 9, par des employés non syndiqués.

Santé et sécurité

Le Plan de santé et de sécurité de 2006 a été lancé au mois de janvier. Il visait l'amélioration continue et l'adoption d'une attitude organisationnelle pour accroître la sensibilisation à toutes les activités de santé et de sécurité.

Un total de 16 réclamations ont été acceptées en 2006, dont deux comprenaient une interruption de travail totalisant 59 jours pour l'exercice. Les coûts de ces deux réclamations se chiffraient à un peu plus de 13 000 \$. Il s'agit des coûts des réclamations les moins élevés pour la CSSIAT depuis plusieurs années.

Roulement du personnel

Le taux de roulement du personnel s'est chiffré à 6,22 %, soit une augmentation par rapport à la moyenne de cinq exercices de 5,2 %. Vingt-sept employés ont quitté l'organisme et de ce nombre, neuf ont pris leur retraite (33,3 %).

PROFIL (SUITE)

que le programme devienne efficace et que l'entreprise soit autonome. M^{me} Comeau a été affectée aux bureaux de la CSSIAT.

« Puisque j'étais une employée de la CSSIAT, je ne savais pas si j'aurais la même influence qu'auprès des entreprises ciblées, et si j'aurais accès à tous les niveaux de l'organisme », explique-t-elle.

Mais ses inquiétudes ont disparu lorsque le président et chef de la direction de la CSSIAT, Doug Stanley, lui a indiqué qu'elle devrait traiter la CSSIAT comme tout autre employeur. « Il m'a dit : "Nous ne voulons pas de traitement spécial. Traite-nous comme tu le ferais tout autre employeur." », a-t-elle précisé. « On m'a confié le mandat d'aider la CSSIAT à élaborer un programme qui servirait de modèle pour tous les autres lieux de travail néo-brunswickois. Pour y arriver, je devais avoir la collaboration de la haute direction. »

M^{me} Comeau, de concert avec la direction et le Service des ressources humaines de la CSSIAT, a donc élaboré un plan d'action annuel; a examiné des politiques, des procédures et des directives en matière de santé et de sécurité; et en a élaboré d'autres. On a effectué un autre sondage auprès des employés en 2003. Les résultats ont démontré une amélioration frappante par rapport à 1999, mais indiquaient encore qu'on pouvait améliorer certains points.

« Nous avons ensuite élaboré un plan, qui était subdivisé en sections et qui précisait des objectifs et des dates limites, ainsi que les personnes responsables. Nous avons travaillé avec diligence avec les conseillers en santé et

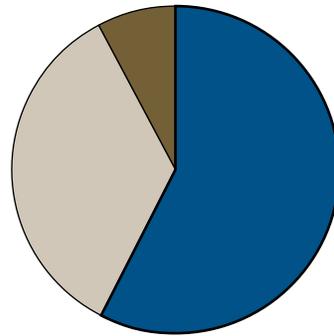
en sécurité, les agents de santé et de sécurité, le comité mixte d'hygiène et de sécurité ainsi que les équipes d'intervention spéciale pour déterminer les dangers au travail et les mesures en vue de les éliminer; améliorer les enquêtes sur les accidents ainsi que la documentation et la déclaration de tous les accidents; rédiger, examiner et mettre à jour des directives; ainsi qu'éduquer les employés. Tous ces efforts avaient pour but d'aller au-delà des normes prévues par la loi », affirme M^{me} Cossaboom.

Un autre sondage effectué en 2006 a démontré que les lacunes avaient été comblées. « Nous sommes très heureux des résultats, mais nous ne sommes toujours pas parfaits », ajoute-t-elle. « Ces résultats ont poussé la CSSIAT à changer son approche pour que ce soit les responsables et les employés de leur service qui prennent le processus en main, au lieu de la direction. Nous continuerons à surveiller le processus et à essayer de l'améliorer. »

Certes, la CSSIAT n'est pas parfaite, mais qu'advient-il de l'autonomie, soit le but que M^{me} Comeau fixe pour les entreprises ciblées? « S'il s'agissait de tout autre lieu de travail, ça irait, mais puisque nous voulons jouer le rôle de figure de proue, nous devons faire mieux. Nous avons atteint le niveau des meilleures pratiques, mais il y a toujours place à l'amélioration », conclut-elle.



STATISTIQUES



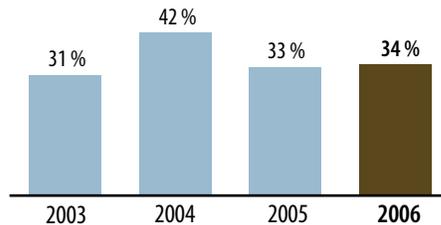
Raisons de cessation d'emploi

- 55,56 % Quitté pour travailler ailleurs
- 33,33 % Retraite
- 7,41 % Déménagement avec la famille

TOTAL DE CESSATIONS D'EMPLOI : 27

Promotions internes

Pourcentage des promotions internes en fonction du nombre de concours qui ont eu lieu



RECONNAISSANCE POUR ANNÉES DE SERVICE ET RETRAITE

En 2006, la CSSIAT a rendu hommage à 66 employés qui comptaient de nombreuses années de service dans la fonction publique.

5 années de service dans la fonction publique

Amanda Atherton, Angela Chiasson-Beaudin, Rose-Anne Comeau, Denise Doiron, Micheline Drisdelle, Jacinthe Gagné, Nancy Graham, Tanya Gray, Rachel Guay, Lise Minville, Janice Oliver, Jocelyn Ouellette, Claude Roy, Linda Thériault et Tanya Vanier.

10 années de service dans la fonction publique

Angela Acott-Smith, Martine Bélanger, Richard Blais, Gayle Brown, Rachel Cyr, Lorraine Drapeau, Marilyn Hall-McMillan, Peter Jensen, Darren McCarthy, Michael McGovern et Anne Walker.

15 années de service dans la fonction publique

Paul Bourque, Kim Brown, Tammy Burns, Susan Campbell, Darlene Doiron, Kim Kelly, Muriel Melanson, Blair Skeldon, Maureen Stokoe et Paul Vautour.

20 années de service dans la fonction publique

Glenda Barrett, Katherine Calvin, Richard Grasse, Ronald Grenier, Gilles Heppell, Debbie Kay, Jean Landry, John MacDonald, Ed MacFarlane, John Phinney et Mary-Jayne Underhill.

25 années de service dans la fonction publique

Colette Biggins, Roger Bourque, Perley Brewer, Bill Carvell, Janet Chiswell, Kim Doucet, Marie-Thérèse Fournier, Ed Jacob, Pat MacKenzie, Bruce Messer, Tim Reicker, Lorie Richard et Lynn Spear.

30 années de service dans la fonction publique

Donna Berube, Margaret Emery, John LeBlanc, Nancy Ouellet et Valarie Parks.

35 années de service dans la fonction publique

Leo McPhee.

Employés qui ont pris leur retraite en 2006

Pat Beck, Roger Bourque, Laurette Charron, Robert Covey, Alana Crawford, Wanda Cross, Barb Foran, Susan Lagacy et Omer Robichaud.

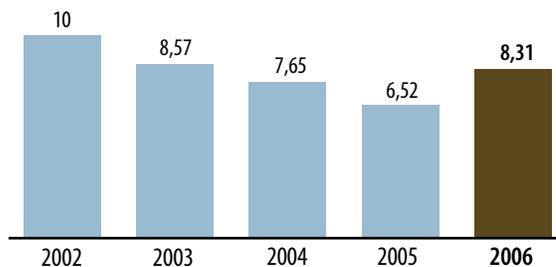
FAITS SAILLANTS

- ⇒ Une somme de 867 863 \$ a été affectée à la formation et au perfectionnement du personnel.
- ⇒ Le Service des ressources humaines a parrainé 38 ateliers et six cours de français, qui comptaient un total de 313 participants.
- ⇒ Un total de 99 % des employés ont fait l'objet d'une évaluation du rendement avec leur surveillant.
- ⇒ Un total de 21 directives et procédures en matière des ressources humaines ont été examinées et mises à jour.
- ⇒ Un total de 90 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.
- ⇒ La CSSIAT a adopté un nouveau fournisseur de services dans le cadre du programme d'aide aux employés, et les nouveaux services et outils ont été communiqués aux employés.
- ⇒ Huit employés ont reçu de l'aide dans le cadre du programme de gestion de l'incapacité au travail. Six employés ont repris le travail pendant l'exercice par le biais d'un programme de reprise graduelle du travail et deux sont demeurés au travail grâce à des modifications apportées à leur lieu de travail dans le cadre du programme de gestion de l'incapacité au travail.
- ⇒ Après un premier sondage en 2003, les employés de la CSSIAT ont répondu à un autre sondage dans le cadre du programme 5*22. Les résultats étaient très positifs et reflétaient les efforts déployés par la direction, les employés, et le comité mixte d'hygiène et de sécurité en vue d'améliorer et de maintenir le programme.
- ⇒ La réunion générale du personnel et le Banquet de reconnaissance ont eu lieu au mois d'avril. On a rendu hommage à 66 employés et à 5 retraités.

STATISTIQUES (SUITE)

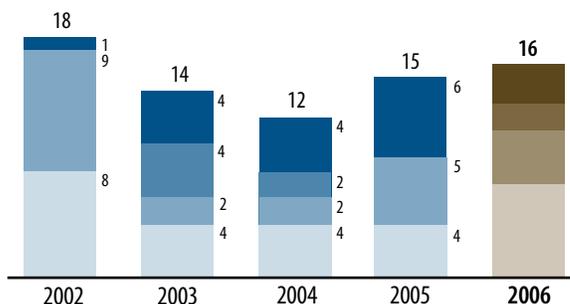
Absentéisme (jours par personne)

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.



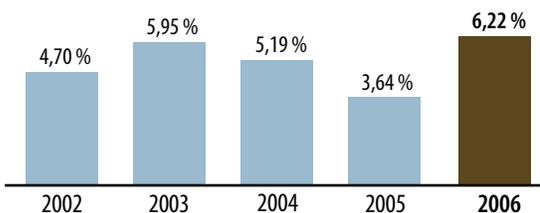
Réclamations acceptées pour les employés de la CSSIAT

■ 4^e trimestre
 ■ 3^e trimestre
 ■ 2^e trimestre
 ■ 1^{er} trimestre



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.

Roulement du personnel



Tribunal d'appel

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.

OBJECTIF EN 2006

Faire en sorte que le délai de traitement général des appels continue à connaître une diminution.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DE 2006

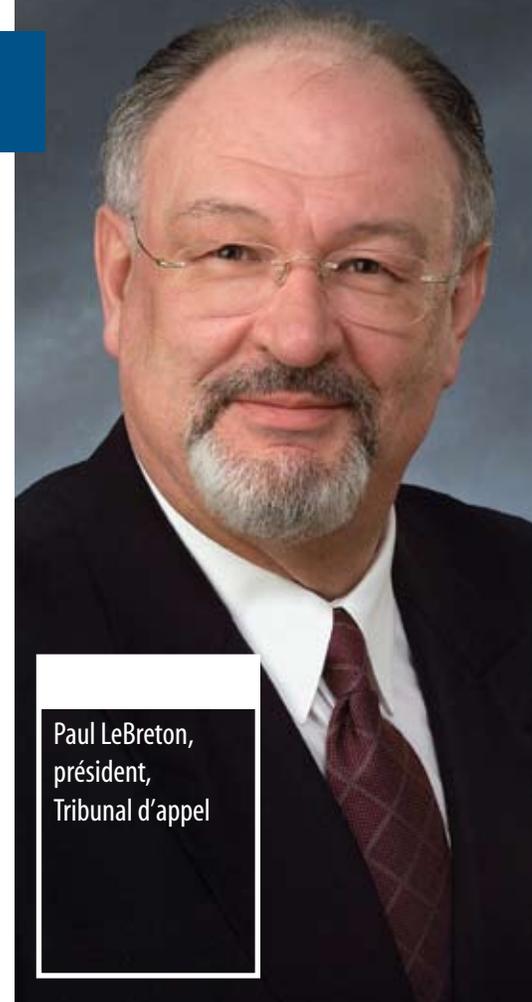
Bien que le délai général de traitement des appels ait augmenté de 3 % en 2006, le délai de traitement entre l'audience et l'envoi de la décision a diminué de 11 %.

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 d'appel au conseil d'administration et agit également comme président aux audiences.
- Des vice-présidents : À l'heure actuelle, sept 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.
- Employés du Tribunal d'appel : Dans le cadre des activités du Tribunal, treize 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.

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; et des lois et des politiques à l'appui.



Paul LeBreton,
président,
Tribunal d'appel

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.

« L'augmentation constante du nombre d'appels ainsi que les changements au niveau des vice-présidents continuent à représenter le défi principal vis-à-vis de l'amélioration considérable du délai de traitement des appels. »

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

FAITS SAILLANTS

Le nombre d'appels reçus a augmenté de 18,5 % par rapport à 2005, où il avait augmenté de 5,5 % comparativement à l'exercice précédent. Étant donné qu'il nous a été impossible de traiter les appels au fur et à mesure qu'ils étaient déposés, le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire a augmenté pendant l'exercice. Cet état de choses a entraîné une augmentation du délai de traitement général.

Le délai de traitement entre l'audience et l'envoi de la décision a diminué de 11 % en 2006.

Le nombre d'appels remis à plus tard a diminué de 7,8 % par rapport au dernier exercice, comparativement à une augmentation de 26 % en 2005. Il s'agissait d'une préoccupation puisque ces appels figurent parmi le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire. L'exercice dernier, nous avons indiqué que nous surveillerions les appels remis à plus tard afin de déterminer si une tendance se manifestait et de prendre les mesures qui s'imposaient. L'une des mesures que nous avons prises 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.

On a élaboré et mis en œuvre le processus de contrôle et de rétroaction. Le processus vise à renseigner les membres du Tribunal d'appel au sujet de leur rendement pendant l'exercice de leurs fonctions et à leur permettre de discuter avec le président du Tribunal d'appel d'exigences en matière de perfectionnement professionnel.

Un nouveau poste d'examineur de décisions a été pourvu vers la fin de l'exercice. Il complète celui de coordonnateur de la qualité en vue d'assurer que toutes les décisions sont examinées dans les meilleurs délais pour qu'elles puissent être mises au point et envoyées aux parties à l'appel.

APPELS (SUITE)

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.

Comité formé d'une seule personne

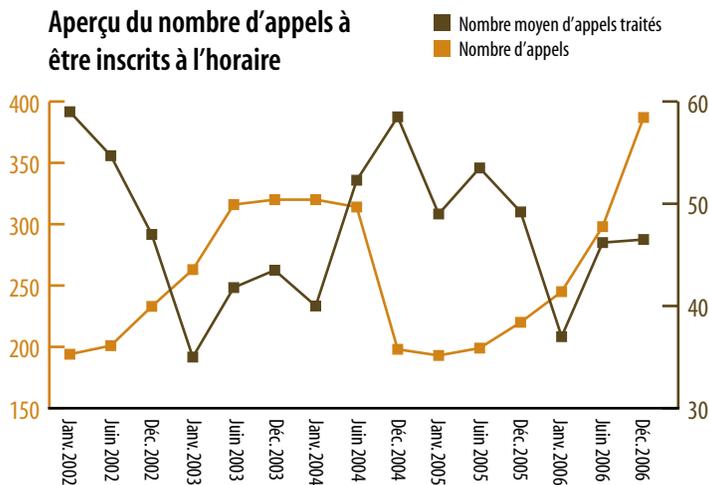
Toutes les parties doivent approuver un comité formé d'une seule personne, soit d'un président qui agit seul.

STATISTIQUES

Résultats des appels

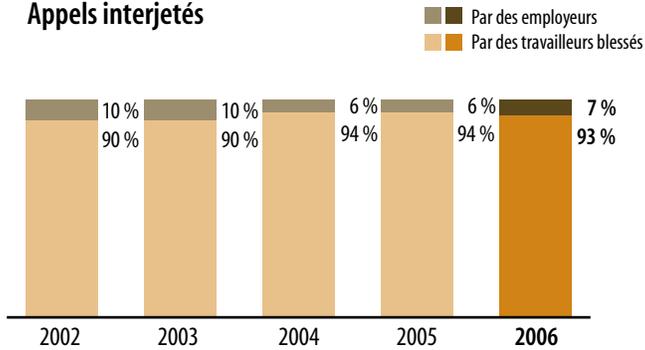
	2002	2003	2004	2005	2006
Acceptés	58 %	50 %	59 %	62 %	68 %
Acceptés en partie	8 %	13 %	6 %	7 %	3 %
Refusés	32 %	34 %	33 %	30 %	28 %
Retirés	2 %	3 %	2 %	1 %	1 %

Aperçu du nombre d'appels à être inscrits à l'horaire

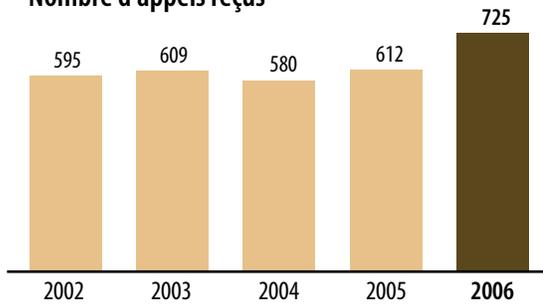


STATISTIQUES (SUITE)

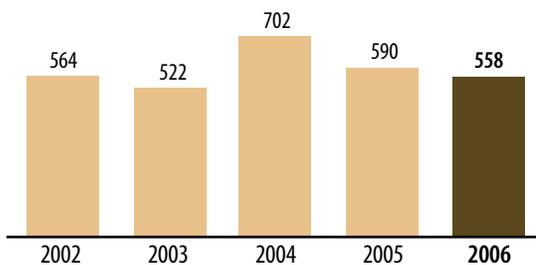
Appels interjetés



Nombre d'appels reçus



Nombre d'appels réglés



FAITS SAILLANTS (SUITE)

⇒ Le nombre d'appels de décisions du Tribunal d'appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a diminué de façon considérable en 2006. La Cour d'appel n'a entendu qu'un appel en 2006, comparativement à six en 2005 et à 10 en 2004.

⇒ En février 2006, le Tribunal d'appel et le Conseil des tribunaux administratifs canadiens ont coparrainé une conférence pour nos membres ainsi que ceux d'autres tribunaux administratifs des provinces de l'Atlantique. La conférence, qui comptait de nombreux participants, s'est révélée utile pour nos membres. Ces derniers y ont reçu des renseignements sur des sujets pertinents et ont eu l'occasion de partager des idées avec leurs collègues d'autres tribunaux.

COMMUNIQUÉZ

Numéro sans frais

1 800 222-9775

AVEC NOUS

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

webmaster@whscc.nb.ca
communications@whscc.nb.ca
editor@youthsafe.ca
appeals@whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca