

# RAPPORT ANNUEL

2018



**Travail sécuritaire NB**  
Rapport annuel 2018

Publié par :  
Travail sécuritaire NB  
1, rue Portland  
Case postale 160  
Saint John (N.-B.) E2L 3X9  
Canada

**travailsecuritairenb.ca**  
**1 800 222-9775**

Mai 2019

ISBN 978-1-927420-16-4  
ISSN 170-1212

Imprimé au Nouveau-Brunswick

# TABLE DES MATIÈRES

Nos principes fondateurs	4
Qui nous sommes	5
Nos clients	6
Notre conseil d'administration	7
Message de la présidente du conseil d'administration par intérim	8
Message du président et chef de la direction	10
Recommandations de l'extérieur en 2018	12
<b>Piliers stratégiques</b>	
Établir une culture de « sécurité avant tout »	14
Assurer un rétablissement efficace	20
Protéger la durabilité du régime	30
Créer un lieu de travail engagé à offrir des services de qualité supérieure	40
Aperçu des états financiers	44

# NOS PRINCIPES FONDATEURS



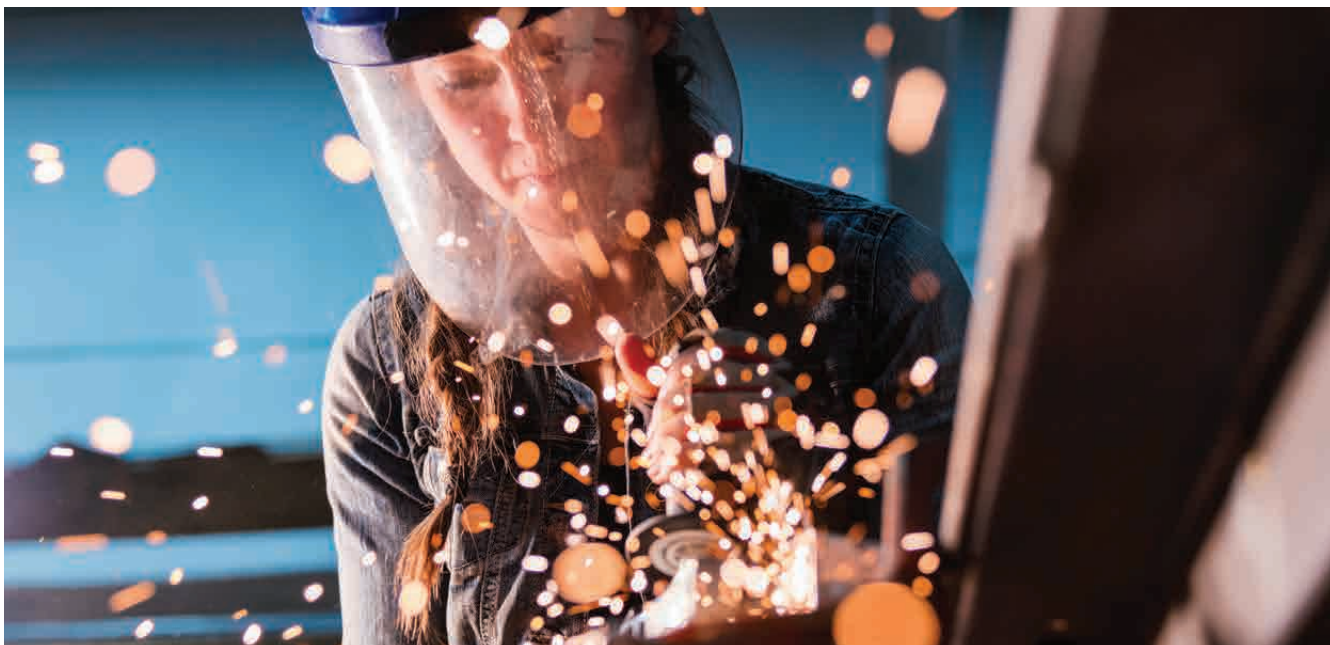
Le régime d'indemnisation des travailleurs du Nouveau-Brunswick est fondé sur les principes de Meredith, qui ont été établis en 1913 par sir William Meredith, un avocat et homme politique canadien.

Ces principes sont les éléments fondamentaux de l'indemnisation des travailleurs au Canada. Ils s'appuient sur un concept simple, soit un compromis selon lequel les travailleurs sont admissibles à des prestations lorsqu'ils subissent une blessure au travail et en retour, ils ne peuvent pas tenter de poursuites contre leur employeur. Les principes de Meredith ont été adoptés pour former la base de l'assurance contre les blessures subies au travail dans l'ensemble du pays. Ils orientent encore notre travail aujourd'hui.

La première loi sur les accidents du travail au Nouveau-Brunswick a été adoptée en 1918 et bien que les efforts et les progrès relativement à la prévention des blessures et au retour au travail aient évolué au cours des 100 dernières années, les principes fondamentaux qui sous-tendent et orientent notre travail sont demeurés les mêmes.

Voici les cinq **PRINCIPES DE MEREDITH**, qui représentent le fondement du « **COMPROMIS HISTORIQUE** » entre les travailleurs et les employeurs :

- 1 **Prestations d'indemnisation sans égard à la responsabilité**
- 2 **Sécurité des prestations**
- 3 **Responsabilité collective**
- 4 **Administration indépendante**
- 5 **Compétence exclusive**



# QUI NOUS SOMMES



Travail sécuritaire NB est une société de la Couronne chargée de veiller à la mise en œuvre et à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*; de la *Loi sur les accidents du travail*; de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*; et de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers du Nouveau-Brunswick*.

Travail sécuritaire NB est engagé à promouvoir des lieux de travail sains et sécuritaires pour les travailleurs et les employeurs néo-brunswickois. Bien que sa priorité soit la prévention des blessures subies au travail et des maladies professionnelles, il offre des services de réadaptation complets et des prestations d'indemnisation justes lorsque ces blessures ou maladies surviennent.



## VISION

Des lieux de travail sains et sécuritaires, et un régime d'indemnisation durable au Nouveau-Brunswick.



## MISSION

Travail sécuritaire NB est un partenaire dans la création d'un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et offre de façon efficace des services de qualité axés sur les clients et l'application impartiale des lois.



## VALEURS

### VALEUR FONDAMENTALE

Le client est la priorité.

### REDDITION DE COMPTES

Adopter des processus fondés sur les preuves, faire part des résultats, et communiquer de façon honnête et transparente.

### SERVICES BIENVEILLANTS

Créer une expérience de service exceptionnelle en traitant les clients avec gentillesse et en se souciant de leur bien-être.

### EXCELLENCE

Aspirer à l'exécution parfaite, sans jamais prendre de raccourcis au détriment de la qualité.

### INNOVATION

Transformer la façon dont nous travaillons, en nous inspirant mutuellement pour nous améliorer sans cesse et encourager nos collègues à faire part d'idées créatives.

### INTÉGRITÉ

Démontrer les normes les plus élevées de professionnalisme, d'éthique et de responsabilité personnelle.

### RESPECT

Traiter tout le monde avec respect, soit les travailleurs, leur famille, les employeurs, les intervenants et nos collègues.

### SÉCURITÉ

Protéger avec ardeur la sécurité de nos clients et collègues.

### TRAVAIL D'ÉQUIPE

Optimiser l'expérience de service par le biais de la collaboration, et en tirant parti des compétences uniques de chacun des membres de l'équipe et de nos partenaires communautaires.

# NOS CLIENTS



## 15 000

### employeurs inscrits

- **30 000** lieux de travail
- Environ **80 %** des employeurs ont **moins de 10 employés**.
- Environ **92 %** des employeurs ont moins de **20 employés**.



## 320 000

### travailleurs

- Environ **5 900** réclamations par année de travailleurs qui se sont absentés du travail à la suite d'une blessure subie au travail.
- Environ **5 300** réclamations par année de travailleurs qui ont reçu des soins médicaux à la suite d'une blessure subie au travail, mais qui ne se sont pas absentés du travail.

## SECTEURS LES PLUS IMPORTANTS



## TYPES D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE (MASSE SALARIALE)



GRANDES  
ENTREPRISES

### 3,5 %

> 2,5 millions  
de dollars



MOYENNES  
ENTREPRISES

### 15,6 %

> 0,5 million  
de dollars



PETITES  
ENTREPRISES

### 80,9 %

< 0,5 million  
de dollars



# NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Il importe d'avoir une bonne gouvernance pour orienter l'avenir du régime d'indemnisation des travailleurs du Nouveau-Brunswick. La gérance de l'organisme relève du conseil. Notre conseil est engagé à transformer Travail sécuritaire NB afin d'assurer un régime d'indemnisation des travailleurs durable qui protège les prestations des travailleurs tout en offrant de la valeur aux employeurs. Il est engagé à être un leader en santé et en sécurité au travail, ainsi qu'à aider les employeurs et les travailleurs à créer une culture de sécurité dans la province.



**HALEY FLARO**  
*Présidente du conseil  
d'administration par  
intérim*



**JAMES E. A. STANLEY**  
*Saint John*



**DOUGLAS JONES**  
*Président et chef de  
la direction*



**GAËTAN GUÉRETTE**  
*Edmundston*



**HECTOR LOSIER**  
*Fredericton*



**JULIE MARR**  
*Quispamsis*



**MIKE MACMULLIN**  
*Saint John*



**LUCIEN SONIER**  
*Caraquet*



**DONNA MCNEILL**  
*Fredericton*



**TINA SOUCY**  
*Dieppe*

# GÉRANCE TRANSPARENTE ET RESPONSABLE



## Message de la présidente du conseil d'administration par intérim

En faisant le bilan de la dernière année, je suis fière de ce que Travail sécuritaire NB a accompli et de la voie qu'il a tracée pour l'avenir. L'année a été remplie de défis : les coûts de réclamation ont continué à augmenter, rendant encore plus difficile d'assurer la durabilité du régime; et le taux de cotisation moyen a connu une autre augmentation importante. Nous vous avons expliqué nos défis et vous nous avez fait part des vôtres. Malgré tout, grâce à une communication et collaboration transparentes et proactives, nous en sommes ressortis plus forts et avons une vision plus claire du travail que nous devons accomplir pour devenir l'organisme à haut rendement axé sur les clients que vous méritez.

Des examens externes de Travail sécuritaire NB, comme ceux que le groupe de travail ministériel et la vérificatrice générale du Nouveau-Brunswick ont effectués en 2018, sont d'excellentes occasions d'obtenir des commentaires valables de personnes de l'extérieur de notre organisme pour nous aider à déterminer les secteurs où il existe des possibilités et les endroits qui doivent être améliorés.

Une solide gouvernance est la pierre angulaire de tout organisme efficace chargé de satisfaire les besoins des clients tout en assurant la viabilité financière. Le rapport de la vérificatrice générale relativement au modèle de gouvernance de Travail sécuritaire NB a permis au conseil de tracer une voie claire pour apporter des améliorations. En 2018, à la suite du rapport, nous avons renforcé davantage nos pratiques pour recruter des membres du conseil, la structure de nos comités et l'orientation des

nouveaux membres. Nous avons également continué à publier les dépenses des membres du conseil et les procès-verbaux des réunions du conseil sur le site Web de Travail sécuritaire NB dans le cadre de notre engagement visant à être transparents et à rendre des comptes aux travailleurs et aux employeurs de la province.

En 2018, le conseil, appuyé par une bonne équipe de direction, a consacré beaucoup de temps à travailler avec les intervenants



**UNE GRANDE RÉALISATION EN 2018 A ÉTÉ L'EMBAUCHAGE D'UN NOUVEAU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION, DOUGLAS JONES.**



et le gouvernement pour faire adopter les modifications législatives mentionnées dans le rapport du groupe de travail. Au nom du conseil, je tiens à remercier le gouvernement du Nouveau-Brunswick d'avoir agi rapidement pour déposer et adopter les modifications, qui seront avantageuses pour tous les Néo-Brunswickois. La mise en œuvre des modifications législatives nous permettra d'établir une nouvelle direction pour l'organisme afin d'assurer que nous sommes en mesure de satisfaire aux besoins changeants de nos clients et du régime en constante évolution.

Une grande réalisation en 2018 a été l'embauchage d'un nouveau président et chef de la direction, Douglas Jones. En peu de temps à la tête de l'organisme, M. Jones



a réussi à faire mieux comprendre aux intervenants clés, aux membres du personnel et aux médias les défis auxquels nous faisons face grâce à des discussions ouvertes et fréquentes. Il a fait preuve de leadership inestimable pour améliorer l'efficacité de l'organisme, et sa prise de décision solide a été particulièrement importante pendant cette période de transition.

Dans la dernière année, nous avons également accueilli deux nouveaux membres du conseil représentant les travailleurs, soit Mike MacMullin et Donna McNeill. Ces derniers ont une vaste expérience et ils sont passionnés par la prévention des blessures. Je désire remercier deux membres du conseil sortants, soit Maureen Wallace et

Michèle Caron, de leur dévouement et de leur service. Ils nous manqueront.

Avec un nouveau dirigeant à la barre et des recommandations bien éclairées, il est temps d'appliquer ce que nous avons appris, de renouveler notre engagement envers les principes fondamentaux et de s'engager en 2019 à offrir des services de plus haute valeur à nos intervenants. Nous avons hâte de relever les défis que l'année nous réserve.

Meilleures salutations,



Haley Flaro



**HALEY FLARO**  
Présidente  
du conseil  
d'administration  
par intérim

# BÂTIR NOTRE AVENIR



## Message du président et chef de la direction

J'étais très heureux d'avoir été nommé au poste de président et chef de la direction de Travail sécuritaire NB par le conseil d'administration au début de 2018. Une grande part des réussites que j'ai connues pendant ma carrière dans les secteurs privé et public reposaient sur l'établissement de lieux de travail sains et sécuritaires. J'ai vu de mes propres yeux les effets tragiques des blessures subies au travail sur les travailleurs, leur famille, les collègues et les communautés. J'ai également vu les nombreux effets positifs d'une culture de sécurité solide, comme de meilleurs niveaux d'engagement et de maintien des employés; plus de confiance chez les travailleurs; et même une amélioration de la productivité. Travail sécuritaire NB touche la vie de tous les Néo-Brunswickois, que ce soit directement ou indirectement, et ce, tous les jours. Je suis très heureux d'avoir l'occasion de diriger l'organisme pour l'aider à rendre les lieux de travail de la province plus sécuritaires et contribuer à la prospérité de la province.

Ce que nous devons faire est très clair. Bien que le nombre de blessures au Nouveau-Brunswick ait été parmi les plus bas des provinces et territoires pendant de nombreuses années, les coûts de réclamation de la province ont augmenté rapidement au cours des dernières années pour devenir les plus élevés au pays. Ils sont passés de 199 millions de dollars en 2014 à 400 millions de dollars en 2018. Pendant cette période, les engagements futurs (les fonds nécessaires pour payer tous les coûts de réclamation futurs liés à une blessure survenue pendant l'exercice courant) ont également augmenté de 800 millions de dollars. En raison de ces coûts qui augmentent en flèche et du rendement des placements moins élevé que d'habitude, la caisse des accidents de Travail sécuritaire NB a chuté pour se chiffrer à 88 % de l'actif nécessaire pour pleinement capitaliser les engagements futurs. À la fin de 2018, nous avons annoncé que les taux de cotisation de 2019 devraient augmenter de

beaucoup, soit 72 %, en raison de ces coûts à la hausse. Au cours des trois dernières années, les coûts des employeurs ont augmenté en moyenne de 139 %. Il est extrêmement difficile pour tout employeur d'absorber une telle augmentation et certains employeurs ont dû prendre des décisions très difficiles.

Cependant, les coûts ne sont qu'une partie de l'équation. Il est très important de mettre l'accent sur la prévention des blessures, ainsi que sur les services de réadaptation et les prestations versées pour compenser toute perte de revenu. Malheureusement, bien qu'on prévoyait que les coûts prévus des employeurs néo-brunswickois seraient les plus élevés au pays, d'autres provinces démontraient que de meilleures prestations pouvaient être offertes aux travailleurs blessés à des coûts moins élevés. Nous sommes déterminés à en apprendre de ces provinces et territoires pour pouvoir créer le meilleur régime d'indemnisation des travailleurs possible.

Au début de 2017, le gouvernement a établi un groupe de travail pour se pencher sur les inquiétudes soulevées à l'égard de l'augmentation de la cotisation des employeurs et de la durabilité des prestations des travailleurs. En 2017, le gouvernement a également demandé à la vérificatrice générale d'effectuer une vérification de Travail sécuritaire NB. Le rapport du groupe de travail et le rapport de la vérificatrice générale sur la phase 1 de la vérification ont été rendus publics en 2018. Nous sommes reconnaissants aux intervenants d'avoir partagé leur point de vue et leur expérience pour éclairer ces rapports. Il est encourageant de voir que la qualité et la durabilité du régime importent à autant de gens. Nous vous avons écoutés, et nous vous sommes reconnaissants de vos commentaires. Nous sommes engagés à donner suite aux recommandations. En tant que nouveau président et chef de la direction, je ne pourrais demander de meilleures analyses et recommandations pour aider

à orienter nos mesures à court terme et nos stratégies à long terme.

Au cours de la dernière année, j'étais engagé à rencontrer tous les employés dès que possible. J'ai fait la connaissance d'employés compétents, très passionnés, déterminés et intelligents de l'ensemble de la province. Ils savaient que nous devons changer notre façon de fonctionner. Je n'avais aucun doute qu'ils étaient prêts à relever le défi. En se fondant sur les rapports du groupe de travail et de la vérificatrice générale, et avec l'appui du conseil d'administration, l'équipe de Travail sécuritaire NB a entrepris l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour orienter l'organisme au cours des trois à quatre prochaines années. Le plan stratégique comprend quatre principaux piliers, dont :

- 1. ÉTABLIR UNE CULTURE DE « SÉCURITÉ AVANT TOUT »**
- 2. ASSURER UN RÉTABLISSEMENT EFFICACE**
- 3. PROTÉGER LA DURABILITÉ DU RÉGIME**
- 4. CRÉER UN LIEU DE TRAVAIL ENGAGÉ À OFFRIR DES SERVICES DE QUALITÉ SUPÉRIEURE**

À la suite de la publication du rapport du groupe de travail en juillet, nous avons rencontré des intervenants représentant les travailleurs et les employeurs, ainsi que des membres de tous les partis politiques afin de leur expliquer les grandes lignes des changements de priorités que nous croyions nécessaires pour stabiliser le régime d'indemnisation des travailleurs de la province. Heureusement, le gouvernement a adopté des modifications législatives rapidement, lesquelles touchaient plusieurs des principales recommandations du groupe d'étude. Nous sommes également très reconnaissants à toutes les parties de leur appui unanime qui a permis l'adoption du projet de loi en un temps record. Ces principaux changements de priorités seront avantageux à la fois pour les travailleurs et les employeurs. Ils permettront entre autres d'apporter des améliorations au niveau de la gouvernance de l'organisme; d'éliminer la période d'attente de trois jours pour les travailleurs; et de clarifier que l'indemnisation des travailleurs ne s'applique que lorsque des blessures ou maladies sont attribuables à l'emploi.

Nous comprenons que nous devons transformer notre organisme pour assurer que nous puissions mieux satisfaire aux besoins actuels et futurs des

Néo-Brunswickois, c'est-à-dire être un organisme qui offre des soins optimaux aux travailleurs blessés afin de les aider à se rétablir et à retourner au travail dès qu'il est sécuritaire de le faire, et qui satisfait aux besoins en matière de santé et de sécurité des employeurs de grande et de petite taille.

Je suis fier de l'équipe à Travail sécuritaire NB qui a travaillé avec diligence pour mettre en œuvre les récentes modifications législatives et les recommandations. Son engagement et sa passion tout au long de cette période de changement important nous permet de poursuivre notre élan afin de transformer notre organisme et de bâtir notre avenir ensemble. J'aimerais également remercier le conseil de son aide et de son appui tout au long de la dernière année. Il a joué un rôle essentiel pour nous aider à aller de l'avant avec des objectifs clairs, tout en rendant des comptes à vous, nos précieux intervenants.

J'envisage 2019 avec confiance. Nous avons beaucoup de travail à faire et nous avons de nombreux défis à relever, mais nous avons devant nous une incroyable occasion. J'ai très hâte de voir ce que réserve l'avenir à Travail sécuritaire NB et à la province.

Meilleures salutations,



Douglas Jones



**DOUGLAS JONES**  
Président et  
chef de la direction

# RECOMMANDATIONS DE L'EXTÉRIEUR EN 2018

## RENSEIGNEMENTS DE BASE

À la demande du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, un groupe de travail ministériel a été constitué en mai 2017 pour examiner Travail sécuritaire NB et fournir au gouvernement des recommandations visant à trouver des solutions à court terme à l'augmentation des coûts et à établir une voie à suivre qui assurera la transparence, la reddition de comptes et la durabilité à long terme du régime d'indemnisation des travailleurs. Le groupe de travail, composé de représentants des travailleurs et des employeurs, a tenu une série de consultations dans l'ensemble de la province pour connaître l'opinion des divers intervenants. Il a publié son rapport comprenant 28 recommandations en juillet 2018.

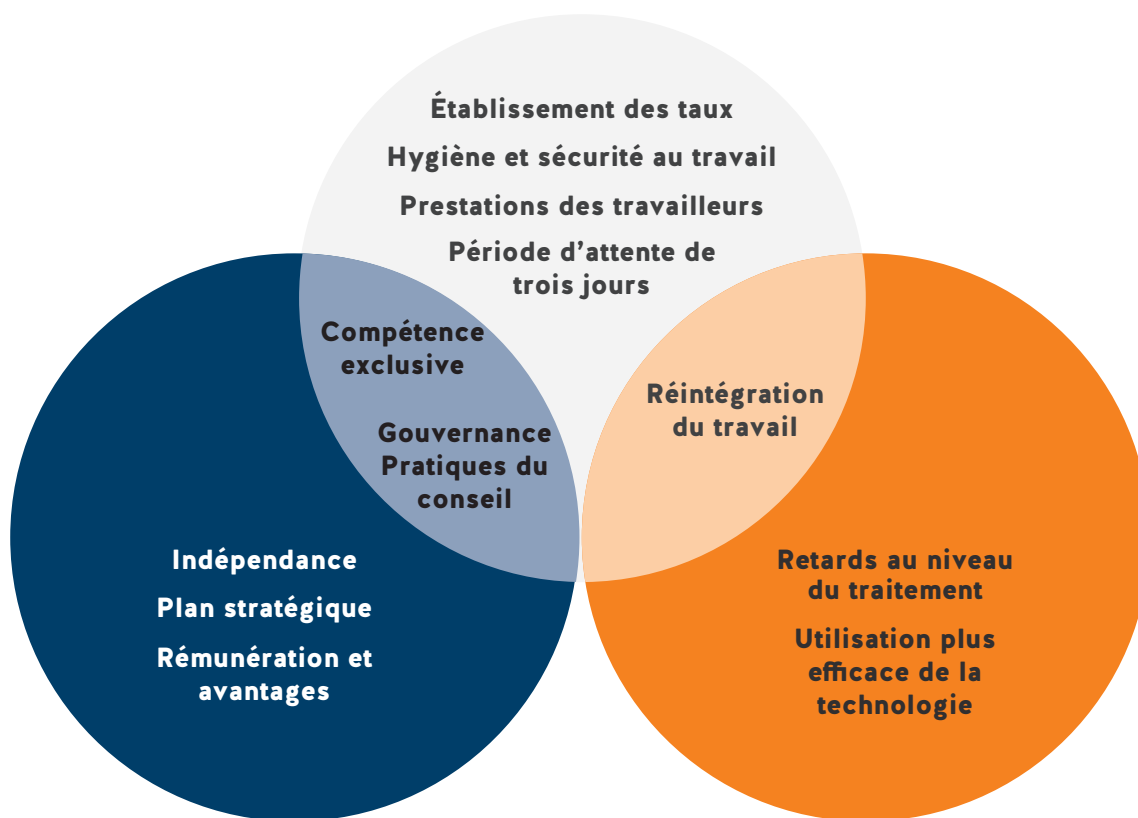
En 2017, à la demande du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, la vérificatrice générale a entrepris une vérification de l'optimisation des ressources auprès de Travail sécuritaire NB. Pendant presque toute l'année 2018, la vérificatrice générale et son équipe ont travaillé à l'examen des documents, des politiques et des processus de Travail sécuritaire NB, en collaborant avec le personnel de Travail sécuritaire NB à tous les niveaux, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, et en menant des entrevues avec divers intervenants, y compris des clients de Travail sécuritaire NB. Les résultats de cette vérification approfondie ont été diffusés en deux phases et comprenaient une série de recommandations pour Travail sécuritaire NB.



## DOMAINES PRIORITAIRES

Toutes les recommandations formulées par le groupe de travail ministériel et la vérificatrice générale visent à nous entraider et à se conformer à notre plan stratégique de 2019-2021.

### GRUPE DE TRAVAIL MINISTÉRIEL



#### VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE - PHASE I

#### VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE - PHASE II

<https://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2018V1/Agrepf.pdf>

<https://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2018V2/Agrepf.pdf>

[https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/Promo/taskforce\\_review\\_worksafenb/WorkSafeNBTaskForceReportF.pdf](https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/Promo/taskforce_review_worksafenb/WorkSafeNBTaskForceReportF.pdf)



# ÉTABLIR UNE CULTURE DE « SÉCURITÉ AVANT TOUT »



## Diriger des initiatives de prévention pour assurer la santé et la sécurité des Néo-Brunswickois

Notre principale priorité est d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs néo-brunswickois afin qu'ils puissent rentrer à la maison sains et saufs chaque jour. À cette fin, nous faisons de la sensibilisation; offrons de l'éducation sur la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*; relevons les lacunes relativement aux procédures de santé et de sécurité; et adressons les employeurs en vue de services de soutien, et ce, tout en démontrant et en favorisant des comportements de leadership en sécurité. Nous mettons également l'accent sur la conformité par le biais d'inspections du lieu de travail et de partenariats avec les lieux de travail afin de trouver des solutions lorsque des risques et des dangers pour la santé sont déterminés.



**Les annonces de notre campagne *Les blessures au travail, on en souffre surtout à la maison* renforcent l'accent que nous mettons sur la prévention des blessures par le biais de marketing social et s'ajoutent à notre campagne antérieure, soit *Attention*. Les séries d'annonces des deux campagnes nous rappellent qu'il n'y a pas seulement notre santé et sécurité qui entrent en jeu quand on subit une blessure au travail. Nos êtres chers en souffrent également.**

En 2018, nous avons créé un nouveau poste de vice-président à la Prévention pour voir à la prévention et à l'éducation en matière de santé et de sécurité.

Nos réalisations en matière de prévention en 2018 ont été possibles grâce à une collaboration étroite avec nos partenaires. En partenariat avec nos homologues des provinces de l'Atlantique, nous avons lancé la campagne intitulée *Les blessures au travail, on en souffre surtout à la maison*. Cette dernière visait à rappeler aux travailleurs les effets que les blessures au travail peuvent avoir sur la vie à la maison et la famille. Nous avons également travaillé avec d'autres provinces et territoires au Canada afin de simplifier le régime d'indemnisation des travailleurs pour les intervenants qui exploitent ou travaillent dans d'autres provinces.

En plus de nos services d'éducation habituels, nous avons offert une formation en santé et en sécurité à l'intention des superviseurs à 365 superviseurs, en partenariat avec la province du Nouveau-Brunswick. Nous avons également établi un partenariat avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et le New Brunswick Community College pour offrir un programme de mentorat en santé et en sécurité aux étudiants des collèges communautaires.

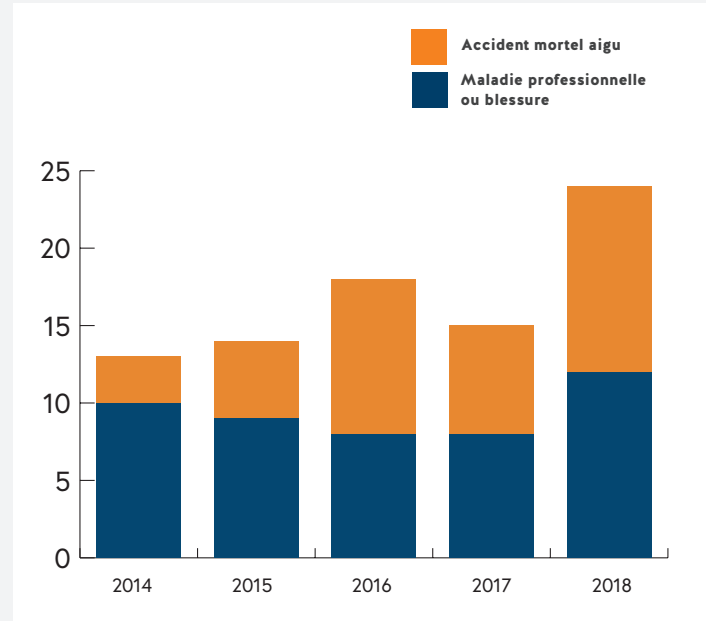
La consultation avec les intervenants est essentielle pour atteindre nos buts. À l'automne, Travail sécuritaire NB a accueilli la Conférence sur la santé et la sécurité annuelle à l'intention des travailleurs et des employeurs. Il s'agit de la conférence la plus importante sur la santé, la sécurité et l'indemnisation dans la province. Plus de 600 délégués de diverses industries ont participé à toute une gamme d'ateliers et de séances plénières qui portaient sur des sujets généraux et précis liés à la santé et à la sécurité. Nous avons également accueilli le premier forum sur le leadership pour les cadres supérieurs. Plus de 50 cadres supérieurs de l'ensemble de la province y ont participé. Le forum mettait l'accent sur une culture de leadership en sécurité et présentait des conférenciers compétents. Nous prévoyons offrir le forum chaque année.





## ACCIDENTS MORTELS

En 2018, 24 travailleurs néo-brunswickois ont perdu la vie au travail. Douze des décès étaient liés à une maladie professionnelle survenue avant 2018, et les 12 autres découlaient d'accidents qui se sont produits en 2018. Des 12 accidents mortels survenus en 2018, cinq étaient attribuables à des accidents de véhicules à moteur et deux, au décès particulièrement tragique de deux policiers à Fredericton dans l'exercice de leurs fonctions. Les accidents mortels ne sont pas sélectifs lorsqu'il s'agit de la taille de l'employeur. Des 12 accidents mortels aigus en 2018, six travailleurs étaient au service d'employeurs de taille moyenne, trois d'employeurs de grande taille et trois d'employeurs tenus personnellement responsables.



Chaque accident mortel en est un de trop et nous continuons à déployer des efforts en vue d'éliminer toutes les maladies et tous les accidents liés au travail au Nouveau-Brunswick.

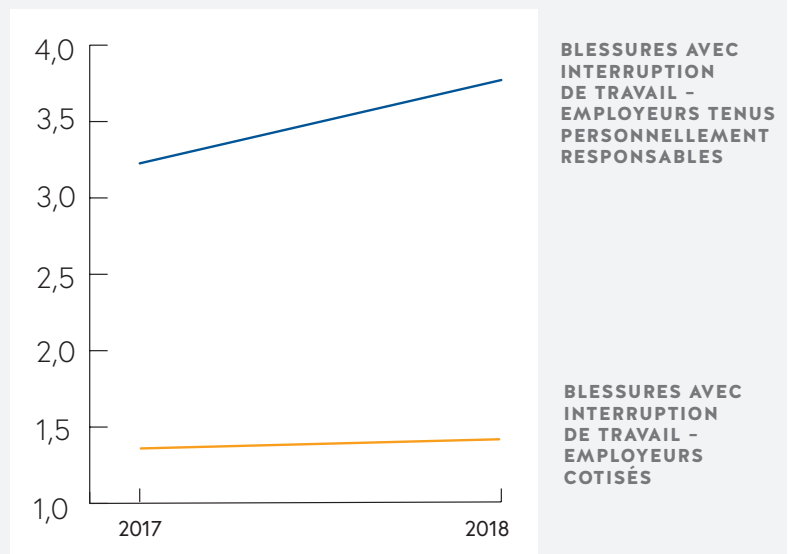


## SÉCURITÉ

L'un des meilleurs indicateurs du niveau de sécurité des lieux de travail néo-brunswickois est le taux de blessures d'une année à l'autre. Au cours des cinq dernières années, le taux de blessures avec interruption de travail des employeurs cotisés a augmenté de 3 % et celui des employeurs tenus personnellement responsables, de presque 16 %. Cette situation nous préoccupe beaucoup et nous examinons toutes les options pour renverser cette tendance.

En 2017, le taux de blessures avec interruption de travail des provinces canadiennes variait entre 1,09 et 2,82. En 2018, le taux de blessures du Nouveau-Brunswick se chiffrait à 1,71 pour chaque 100 ETP pour tous les employeurs, y compris un taux de 3,68 pour les

### Taux de blessures avec interruption de travail pour chaque 100 équivalents temps plein (ETP) au Nouveau-Brunswick



employeurs tenus personnellement responsables et de 1,42 pour les employeurs cotisés.


Les blessures classiques du passé comme les fractures ne représentent plus les réclamations avec interruption de travail les plus courantes. Ce sont plutôt les réclamations pour des blessures des tissus mous causées en soulevant un objet ou même en déplaçant une personne en dispensant des soins. De plus, il arrive de plus en plus qu'une blessure ne soit pas entièrement physique, mais que des facteurs liés à la santé mentale entrent en jeu.



## INDICE DE CULTURE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le fait de tenir compte de la perception des travailleurs et des employeurs par rapport à la santé et à la sécurité au travail nous aide à comprendre la culture de santé et de sécurité au travail actuelle de la province. Nous avons donc posé une série de questions aux employeurs et aux travailleurs pour leur demander dans quelle mesure ils croyaient que leur lieu de travail avait une culture de travail sécuritaire.

L'écart entre les travailleurs et les employeurs qui croient que leur lieu de travail a une bonne culture de sécurité est considérable. Bien que les résultats de 2018 aient connu une légère amélioration, nous devons poursuivre nos initiatives de leadership et d'éducation en matière de sécurité chez les deux groupes, mais surtout chez les travailleurs, afin de faire en sorte que la sécurité soit une partie intégrante de tous les lieux de travail.

	2018
 <b>TRAVAILLEURS BLESSÉS</b>	<b>75,5 %</b>
 <b>EMPLOYEURS</b>	<b>90,3 %</b>

## CONFORMITÉ

Travail sécuritaire NB a mené 761 enquêtes, dont 39 étaient pour des accidents graves, comme des accidents mortels, des fractures et des blessures nécessitant une admission à l'hôpital.

En 2018, un total de 14 poursuites pour des infractions en matière de santé et de sécurité ont donné lieu à des amendes s'élevant à 143 300 \$.

# 2018

## EN CHIFFRES



### NOMBRE D'ORDRES DONNÉS

# 6 482



### NOMBRE D'ENQUÊTES SUR DES ACCIDENTS GRAVES

# 39



### TOUTES LES AUTRES ENQUÊTES SUR DES ACCIDENTS

# 722



### NOMBRE D'INSPECTIONS DES LIEUX DE TRAVAIL

# 8 022

# NOS GENS



## JACKIE

En tant qu'agente de santé et de sécurité chez Travail sécuritaire NB, Jackie effectue des inspections et des enquêtes, et établit des partenariats avec des entreprises de la province pour assurer que les normes de santé et de sécurité au travail sont satisfaites, assurant ainsi des lieux de travail sains et sécuritaires pour les travailleurs.



## JESSICA

Les personnes qui ont déjà participé à l'une de nos conférences pour les jeunes ou à un Sécurijour reconnaîtront notre coordonnatrice de l'engagement des entreprises et de la communauté, Jessica. Cette dernière est souvent accompagnée de notre mascotte, Stella la mouffette de sécurité. Ensemble, elles aident la prochaine génération de travailleurs à travailler en toute sécurité.

# ÉTABLIR UNE CULTURE DE SÉCURITÉ – MARITIME PORTE ET FENÊTRE LTÉE



LES EMPLOYÉS VOIENT LA SÉCURITÉ  
D'UN NOUVEL ŒIL. ON A DE MEILLEURES  
DISCUSSIONS SUR LA SÉCURITÉ ET LA  
COMMUNICATION S'EST AMÉLIORÉE. NOUS  
AVONS AUSSI ATTEINT NOTRE BUT DE FAIRE  
DE LA SÉCURITÉ UNE PARTIE INTÉGRANTE  
DE L'ADN DE L'ENTREPRISE.



MIKE MANN





**Maritime porte et fenêtre avait un problème de sécurité. Elle suivait les règles et règlements de sécurité, mais était axée sur la conformité et n'était pas proactive par rapport à la sécurité.**

Ses récents antécédents de pertes dépassaient la norme pour l'industrie, et la cotisation plus élevée et l'environnement de travail qui en résultaient étaient des sources de préoccupation.

« Nous savions que nous devons faire quelque chose, mais nous ne savons pas par où commencer. Nous avons communiqué avec Travail sécuritaire NB », a expliqué le président-directeur général de Maritime porte et fenêtre, Mike Mann.

L'équipe de prévention de Travail sécuritaire NB a travaillé avec l'entreprise pour que la sécurité devienne une partie intégrante de son ADN. Les efforts de l'équipe étaient axés sur trois secteurs : l'infrastructure de santé et de sécurité; la prévention des lésions musculo-squelettiques; et le leadership en sécurité.

- Nous avons analysé les lacunes par rapport au programme de sécurité de l'entreprise et les détails des blessures en vue d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action visant des mesures proactives sur les risques pour la sécurité. Des sondages avant et après l'intervention ont été effectués afin d'évaluer la réussite du plan.
- Un conseiller en ergonomie de Travail sécuritaire NB a offert de l'éducation à Maritime porte et fenêtre sur diverses mesures de prévention afin de prévenir les lésions attribuables au travail répétitif ainsi que d'autres lésions musculo-squelettiques.
- L'entreprise était l'un de sept employeurs néo-brunswickois qui a participé à notre projet de perfectionnement en leadership SafeAlign. Il s'agit d'un projet pilote offert conjointement avec DEKRA Insights, qui est axé sur le leadership en sécurité afin d'établir une culture de sécurité dans l'ensemble de la province, et ce, un employeur et un président-directeur général à la fois.



**MIKE MANN**  
Maritime porte  
et fenêtre

M. Mann a appris en tant que leader qu'il fallait augmenter les interactions en matière de sécurité avec les membres de l'équipe, reconnaître les comportements positifs en matière de sécurité, encourager son équipe à signaler les quasi-accidents et déterminer les dangers. Il organise également des semaines de reconnaissance des employés à l'occasion.

« Nous sommes très heureux des résultats. On a de meilleures discussions sur la sécurité et la communication s'est améliorée. Nous avons aussi atteint notre but de faire de la sécurité une partie intégrante de l'ADN de l'entreprise », a expliqué M. Mann. « Je savais que la sécurité faisait vraiment partie de notre culture quand j'ai entendu un nouvel employé demander à un formateur pendant qu'ils préparaient une fenêtre pour l'expédier 'Pourquoi passons-nous tant de temps à se préparer à déplacer une fenêtre?' et le formateur a répondu 'Nous faisons les choses de façon sécuritaire ici.' »

La communication a joué un rôle important dans le lancement des initiatives et leur réussite. Les nouvelles stratégies mises en œuvre ont permis d'améliorer la communication avec différents groupes d'employés de l'entreprise.

« Nous avons une excellente culture de sécurité ainsi qu'une communication dans les deux sens, et nous nous améliorons toujours. C'est rentable, et non seulement du point de vue de la sécurité », a-t-il ajouté.

Les histoires de ce genre sont la raison pour laquelle nous aimons notre travail. Maritime porte et fenêtre ainsi que d'autres employeurs avec qui nous avons travaillé l'an dernier savent que l'investissement dans le leadership en sécurité donne de bons résultats commerciaux et aide les employés à se sentir valorisés et favorise leur engagement envers une culture de sécurité. Chacun a un rôle à jouer pour assurer la santé et la sécurité des employés au lieu de travail.

# ASSURER UN RÉTABLISSEMENT EFFICACE



**Utiliser efficacement toutes les ressources en soins de santé disponibles lorsque la réadaptation est nécessaire afin que le travailleur blessé puisse retourner au travail en toute sécurité dès que possible**

Bien que notre but soit de prévenir les blessures au travail, lorsque des blessures surviennent, nous devons aider les travailleurs à se rétablir et à retourner au travail en toute sécurité le plus tôt possible. Des pratiques de retour au travail efficaces ainsi que des soins médicaux rapides et appropriés sont essentiels pour assurer que les travailleurs retournent au travail de façon sécuritaire après une maladie ou une blessure.

Nous savons que le travail fait partie du rétablissement, et qu'il favorise le mieux-être et la guérison. Travail sécuritaire NB assure les liens entre les travailleurs et un réseau de soins, qui comprend des spécialistes médicaux, afin d'assurer que les travailleurs obtiennent des traitements et l'appui dont ils ont besoin sans délai. Notre philosophie par rapport au rétablissement est axée sur ce que le travailleur peut faire, et non sur ce qu'il ne peut pas faire.

L'une de nos priorités en 2018 était de trouver de nouvelles façons de satisfaire aux besoins en matière de rétablissement de tous les travailleurs.

En 2018, nous avons déployé des efforts pour mieux comprendre où se trouvaient les inefficacités au sein de nos processus et nous avons ciblé des améliorations pour nous aider à travailler plus rapidement et efficacement. Nous avons ainsi pu réduire de trois jours le délai de traitement d'une réclamation. Les clients ont donc pu obtenir des traitements et recevoir des prestations pour perte de gains plus rapidement. Nous avons également mis en œuvre des critères de triage pour prendre des décisions sur des réclamations dans le cadre des programmes de gestion des blessures au dos et à l'épaule afin de permettre aux clients d'avoir accès à des traitements plus rapidement.

Nous savions déjà que le Centre de rééducation de Travail sécuritaire NB faisait une différence dans la vie des travailleurs qui y étaient

admis et qui travaillaient avec nos équipes multidisciplinaires. Toutefois, la longue période d'attente a représenté un défi. En 2018, nous avons réussi à faire passer la période d'attente de 44 jours à 10 en ciblant mieux et en simplifiant nos pratiques relatives à la gestion de cas, aux soins cliniques et à l'admission. Maintenant, plus de clients peuvent accéder rapidement aux services de réadaptation offerts au Centre.

Le renvoi direct en physiothérapie est une stratégie qui peut accélérer le rétablissement d'un travailleur. Un plus grand nombre d'employeurs ont participé au programme en 2018. Dans le cadre du programme, un employeur peut adresser des employés directement en vue de traitements de physiothérapie, même avant que Travail sécuritaire NB ne prenne de décision sur leur réclamation. Nous cherchons à atteindre plus d'employeurs dans le cadre du programme en 2019.

Malgré ces réalisations, nous avons encore du travail à faire pour régler le problème de l'augmentation de la durée des réclamations et appuyer le retour au travail des travailleurs. Comme nous avons pu le constater en examinant les réclamations avec interruption de travail de plus longue durée, le fait d'être absent du travail



**Nous cherchons toujours à obtenir les meilleurs soins médicaux qui favoriseront le rétablissement de nos clients. En 2018, nous avons modifié la politique sur les opiacés pour la rendre conforme aux plus récentes meilleures pratiques et assurer la sécurité de nos clients. De plus, Travail sécuritaire NB était la première commission des accidents du travail au Canada à mettre en œuvre une politique sur le cannabis à des fins médicales.**



pendant une période prolongée n'est pas bon pour le travailleur, sa famille, l'employeur ou l'économie de la province. Puisque nous savons à quel point le travail est avantageux pour le rétablissement, nous cherchons continuellement à améliorer les résultats par rapport au retour au travail et à réduire la durée des réclamations.

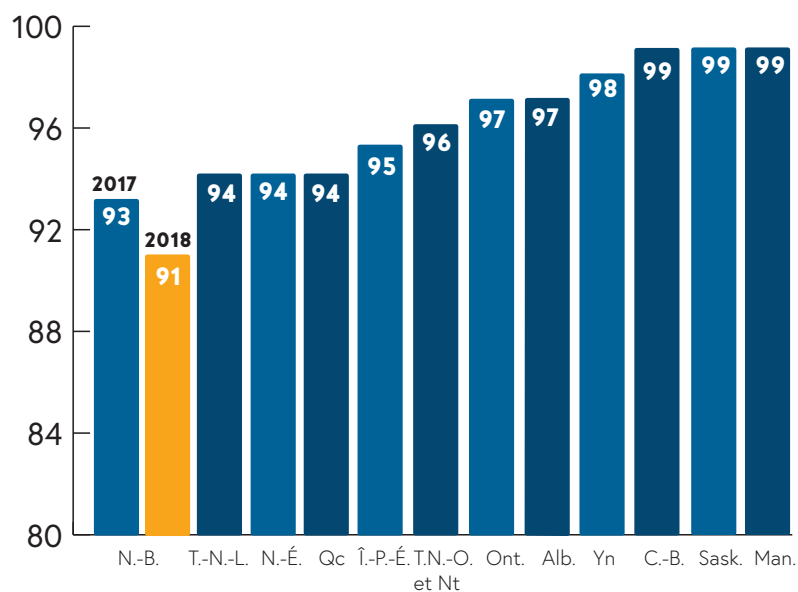


## TRAVAILLEURS NÉO-BRUNSWICKOIS QUI SONT RETOURNÉS AU TRAVAIL DANS UN DÉLAI DE 2 ANS

Nous sommes engagés à améliorer continuellement nos services et les résultats par rapport au rétablissement des clients, et nous gardons ainsi des statistiques à des fins de comparaison. Nous avons constaté que le nombre de clients qui retournent au travail n'a pas cessé de diminuer depuis 2015, et nous sommes engagés à faire en sorte que plus de travailleurs retournent au travail plus rapidement.

Pour bien établir notre niveau de référence et avoir une meilleure idée d'où nous nous situons, nous comparons nos chiffres avec ceux des autres provinces et territoires. Un total de 91 % des travailleurs néo-brunswickois sont retournés au travail dans un délai de 2 ans, comparativement à 99 % pour la Colombie-Britannique, le Manitoba et la Saskatchewan, qui ont le pourcentage de retours au travail le plus élevé. Nous tentons d'atteindre cet objectif ambitieux.

Des conséquences non désirées de modifications législatives apportées en 2015 ont eu un effet sur nos résultats par rapport aux retours au travail. Nous sommes heureux que le gouvernement du Nouveau-Brunswick ait modifié la législation pertinente en décembre 2018, et nous prévoyons que la tendance sera renversée au cours des prochaines années.



Source : Rapport détaillé sur les mesures statistiques clés (MSC) – 2017, Association des commissions des accidents du travail du Canada



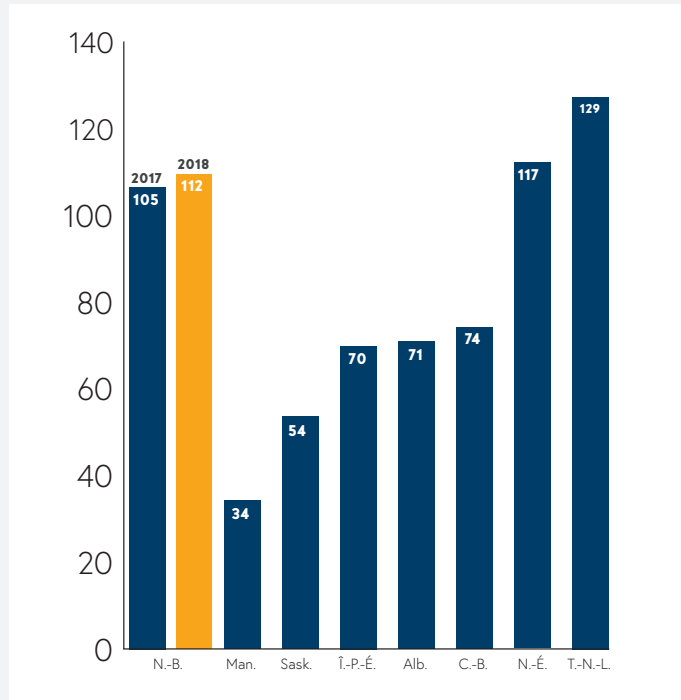
**Les recherches indiquent maintenant que le rétablissement pendant que le travailleur est au travail est l'option la plus saine pour la plupart des personnes qui ont subi une blessure au travail.**



## DURÉE DES RÉCLAMATIONS

La durée des réclamations fermées a augmenté de façon continue depuis 2015. Nous pouvons améliorer de beaucoup la durée de nos réclamations. En 2018, la durée moyenne de nos réclamations fermées était de 112 jours. En 2017, la durée moyenne des provinces et territoires qui avaient les meilleurs résultats par rapport au retour au travail était d'environ 34 jours, avec le Manitoba ayant une moyenne de 34,26 jours.

Toutes les parties, c'est-à-dire les travailleurs, les employeurs, les professionnels de la santé et Travail sécuritaire NB, doivent être pleinement engagées pour renverser cette tendance afin de faire en sorte que le Nouveau-Brunswick soit parmi les provinces qui ont les meilleurs résultats par rapport au retour au travail.



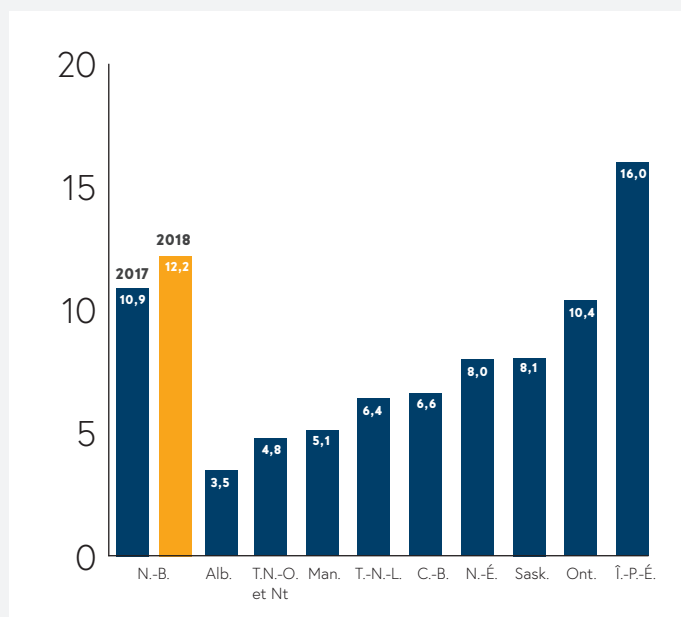
Source : Rapport détaillé sur les mesures statistiques clés (MSC) – 2017, Association des commissions des accidents du travail du Canada



## DÉLAI ENTRE LA BLESSURE SUBIE AU TRAVAIL ET L'INSCRIPTION DE LA RÉCLAMATION

L'accès rapide aux traitements et aux services de réadaptation est une priorité afin d'assurer le rétablissement. Pour que les travailleurs blessés puissent recevoir les traitements et les services dont ils ont besoin, les employeurs, les travailleurs et la communauté médicale doivent déclarer l'accident à Travail sécuritaire NB et lui fournir les renseignements nécessaires aussi rapidement que possible. Nous examinons des façons d'aider ces intervenants à déclarer plus rapidement les accidents, et ce, dans l'intérêt du travailleur blessé et de son rétablissement.

En 2017, l'Alberta était la province qui comptait le moins de jours entre la blessure subie au travail et l'inscription de la réclamation, soit 3,5 jours.

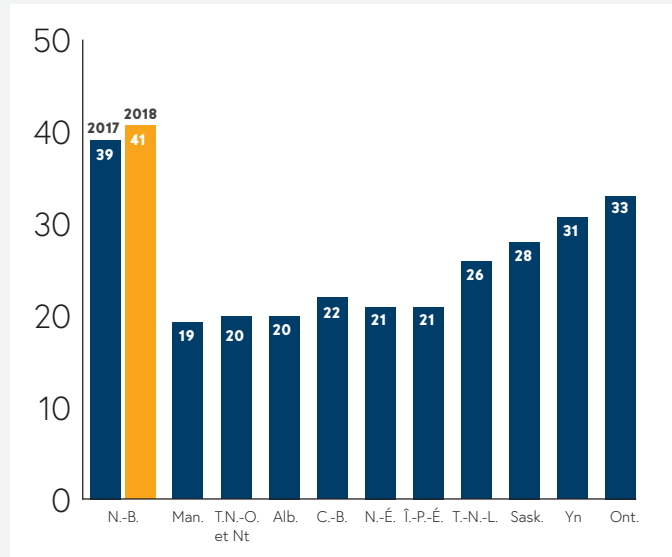


Source : Rapport détaillé sur les mesures statistiques clés (MSC) – 2017, Association des commissions des accidents du travail du Canada



## DÉLAI ENTRE L'INSCRIPTION DE LA RÉCLAMATION ET LE PREMIER PAIEMENT

Lorsqu'un travailleur subit une blessure au travail, il doit faire face à de nombreux nouveaux facteurs de stress, dont sa sécurité financière. Il importe d'assurer qu'il reçoit des prestations pour perte de gains sans délai afin qu'il n'ait pas à s'inquiéter et puisse se concentrer sur son rétablissement. Au cours des dernières années, le nombre de jours avant qu'un travailleur blessé reçoive un paiement a augmenté. Cette augmentation est en partie attribuable à des retards dans la prise de décision. Un examen du processus de prise de décision est prévu en 2019. En 2017, le Manitoba était la province qui comptait le moins de jours entre l'inscription de la réclamation et le premier paiement, soit 19 jours.



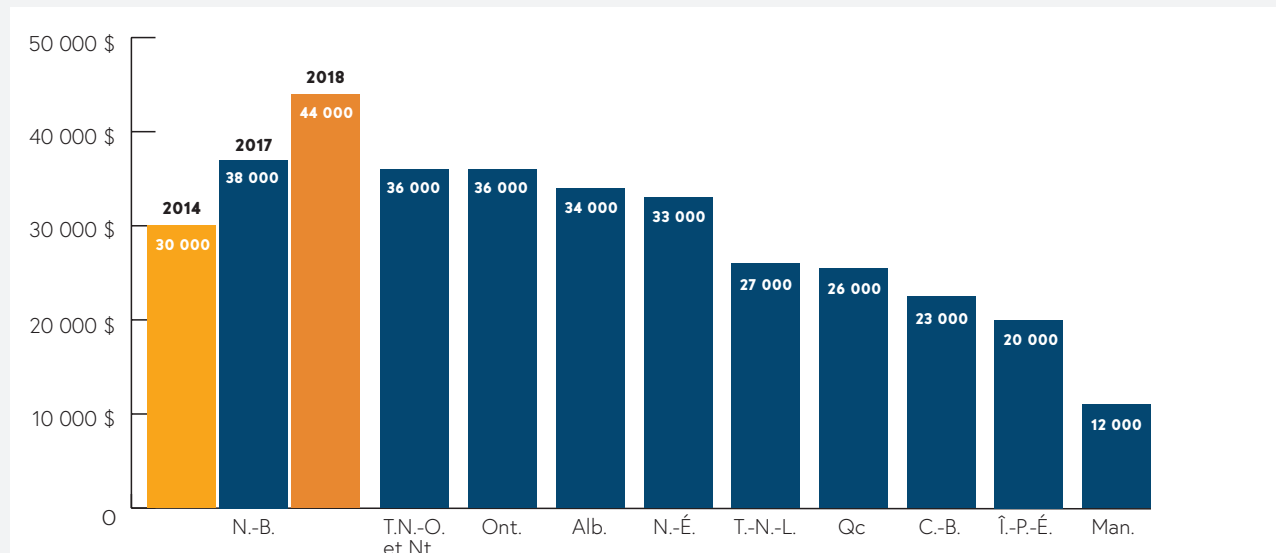
Source : Rapport détaillé sur les mesures statistiques clés (MSC) – 2017, Association des commissions des accidents du travail du Canada

## COÛT MOYEN DES PRESTATIONS PAR RÉCLAMATION AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL

Le coût des réclamations augmente puisque la durée des réclamations est plus longue. Le coût moyen par réclamation avec interruption de travail est passé de **37 884 \$** en 2017 à **44 344 \$** en 2018.

Le tableau plus bas indique les coûts des réclamations avec interruption de travail en milliers de dollars pour chaque province et territoire en 2017. Les coûts de réclamation du Nouveau-Brunswick étaient les plus élevés au Canada. Nous prévoyons qu'ils diminueront grâce à la première phase des modifications législatives mises en œuvre récemment. D'autres modifications législatives sont prévues en 2019.

À la suite de modifications législatives en 2015, les coûts de réclamation moyens ont augmenté de 48 % de 2014 à 2018. Il s'agit d'une augmentation considérable.



Source : Rapport détaillé sur les mesures statistiques clés (MSC) – 2017, Association des commissions des accidents du travail du Canada

Le fait de demeurer actif et productif, et de maintenir un lien avec le lieu de travail peut aider les travailleurs blessés à se rétablir plus rapidement. Souvent, les plans de retour au travail qui ont le plus de succès sont ceux où le travailleur demeure au travail ou ne s'absente du travail que pour une très courte période. Aider un travailleur blessé à retourner au travail est également bon pour les affaires. Cela peut réduire les coûts de réclamation et par la suite, les taux de cotisation. Nous savons que le retour au travail rapide et sécuritaire est avantageux, mais nos statistiques démontrent clairement qu'il existe de nombreuses possibilités d'amélioration.

Pour améliorer nos statistiques, nous nous penchons sur le temps que nous mettons à prendre une décision sur une réclamation, et les façons dont nous pouvons aider les travailleurs et les employeurs à signaler une blessure et remplir les formulaires nécessaires aussi rapidement que possible. Nous devons trouver une façon d'accélérer le processus de prise de décision une fois que nous avons reçu les renseignements nécessaires afin d'assurer un accès rapide aux traitements. Nous savons qu'il n'y a pas uniquement l'accès au bon traitement qui est essentiel, mais également l'accès au traitement dispensé par le bon fournisseur au bon moment. Pour éliminer les obstacles à la réadaptation, nous devons travailler de près

avec la communauté médicale. Nous devons également collaborer étroitement avec les employeurs relativement aux tâches modifiées et élaborer des programmes de retour graduel au travail pour les travailleurs dans le cadre de leur rétablissement.

Il s'agit d'un grand défi, mais heureusement, certains de nos homologues ont tracé la voie à suivre. L'une des principales différences entre le Nouveau-Brunswick et les provinces ayant les meilleurs résultats par rapport au retour au travail est que la législation de ces provinces définit clairement les obligations relatives au retour au travail et fournit des incitations à s'y conformer. Cette obligation législative de procéder à une adaptation raisonnable exige que l'employeur offre des mesures d'adaptation au travailleur et qu'il appuie son programme de retour au travail. Elle peut également prévoir des tâches modifiées, des heures réduites pendant le rétablissement ou de la technologie pour aider le travailleur à effectuer des tâches. Le travailleur est tout aussi responsable de la réussite de son programme de retour au travail et la législation précise clairement les attentes à cet égard. Les obligations législatives des employeurs et des travailleurs incitent le retour au travail, produisent de meilleurs résultats par rapport au retour au travail pour les employeurs et les travailleurs, et favorisent une main-d'œuvre en santé et une prospérité économique.



## COMPARAISON DES PRESTATIONS AU CANADA

Nos recherches initiales indiquent qu'il est possible d'offrir des prestations généreuses aux travailleurs blessés tout en maintenant des taux de cotisation bas pour les employeurs. Le fait d'en apprendre davantage sur la législation de nos homologues, ainsi que sur leurs processus et politiques nous permet de mettre en œuvre des solutions bien éclairées afin d'améliorer le régime d'indemnisation des travailleurs pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick.

Province ou territoire	Salaire assurable maximum de 2018	Indice des prix à la consommation (indexation des prestations)*	Pourcentage des gains pour calculer les prestations (moins l'impôt)	Durée moyenne des réclamations (en jours) 2017	Taux de cotisation moyen de 2018
<b>C.-B.</b>	82 700 \$	1,4 %	90 %	74	1,55 \$
<b>Alb.</b>	Sans plafond	1,2 %	90 %	71	1,02 \$
<b>Sask.</b>	82 627 \$	3,9 %	90 %	54	1,19 \$
<b>Man.</b>	127 000 \$	2,7 %	90 %	34	0,95 \$
<b>Ont.</b>	90 300 \$	2,3 %	85 %	Non disponible	2,35 \$
<b>Qc</b>	74 000 \$	1,5 %	90 %	Non disponible	1,79 \$
<b>N.-B.</b>	63 600 \$	1,9 %	85 %	105	1,70 \$
<b>T.-N.-L.</b>	64 375 \$	1,9 %	80 %	129	1,90 \$
<b>N.-É.</b>	59 800 \$	1,1 %	75 % <i>(pour les 26 premières semaines)</i>  85 % <i>(après 26 semaines)</i>	117	2,65 \$
<b>Î.-P.-É.</b>	53 400 \$	1,1 %	85 %	70	1,60 \$

\*L'indice des prix à la consommation a été calculé à l'aide des données disponibles. Tous les pourcentages d'indexation peuvent ne pas refléter les chiffres les plus récents.

# UNE FEMME QUI FAIT PREUVE DE PERSÉVÉRANCE

Ernestine adore son travail. Elle rit avec ses collègues, et aime beaucoup l'esprit d'équipe et l'appui qu'elle y trouve. Elle avait l'habitude de tenir le combiné téléphonique entre sa tête et son épaule quand elle était au téléphone pour inscrire des membres de la section locale 73 de la Fraternité internationale des chaudronniers à des activités, à des séances de formation et à des stages d'apprenti. Après 12 ans, son corps a décidé que c'était assez. Ernestine a progressivement commencé à ressentir de la douleur nerveuse et des crampes. « J'aurais dû me servir d'un casque d'écoute avant que cela n'arrive, mais à ce moment-là, je n'y pensais pas. C'est si facile d'ignorer les petits signes de quelque chose qui ne va pas dans son corps », a-t-elle expliqué.

La douleur est devenue si intense qu'elle lui descendait dans l'épaule, le bras et les doigts. Ernestine a dû consulter un spécialiste. Elle a reçu des traitements de physiothérapie et a pris des stéroïdes, mais n'a obtenu aucun soulagement. On lui a donc recommandé de subir une opération.

Ernestine a continué à travailler jusqu'à quelques jours avant son opération, qui a eu lieu en octobre 2018. Elle a mis trois mois à se rétablir après son opération. Son spécialiste a ensuite recommandé un retour graduel au travail. Avec l'aide de Travail sécuritaire NB et de son employeur, Ernestine est retournée au travail qu'elle aimait tant.

« J'étais très heureuse de retourner à mon travail », a-t-elle souligné.

Ernestine ne savait pas trop à quoi s'attendre quand elle a demandé l'aide de Travail sécuritaire NB. « J'étais très impressionnée par la compassion dont on a fait preuve à mon égard. Ma gestionnaire de cas a satisfait à tous mes besoins et a répondu à toutes mes préoccupations. Elle était bien renseignée sur mes progrès et mon rétablissement. »

Les gestionnaires de cas jouent un rôle très important relativement aux soins que nous offrons. C'est un travail difficile, mais valorisant. « C'était très motivant de travailler avec

Ernestine. Elle adore son travail et était engagée à y retourner dès que possible », a expliqué sa gestionnaire de cas, Cindy Phinney. « Mon rôle est de lui offrir du soutien et de l'aider tout au long de son rétablissement, que ce soit en prenant des mesures pour qu'elle reçoive des soins à domicile ou pour qu'elle puisse se rendre à ses rendez-vous chez le spécialiste et en revenir. »



**L'ACCENT A ÉTÉ MIS SUR LA SANTÉ D'ERNESTINE ET CE QU'IL FALLAIT FAIRE POUR QU'ELLE PUISSE SE RÉTABLIR SUFFISAMMENT POUR RETOURNER AU TRAVAIL.**

DAVID NOEL



Pour David Noel, l'employeur d'Ernestine, il était important qu'une employée précieuse et dévouée comme Ernestine retourne au travail. « L'accent a été mis sur la santé d'Ernestine et ce qu'il fallait faire pour qu'elle puisse se rétablir suffisamment pour retourner au travail », a-t-il expliqué. « Travail sécuritaire NB nous a aidé tout au long du processus de retour graduel au travail. Il a effectué une évaluation de son lieu de travail et lui a offert de nouveaux outils pour l'aider à travailler plus aisément. »

Le programme de retour graduel au travail d'Ernestine comprenait une évaluation ergonomique détaillée de son lieu de travail. Même si l'opération avait soulagé sa douleur, il était important de prévenir d'autres lésions attribuables au travail répétitif. Travail sécuritaire NB lui a fourni des outils et a fait les modifications nécessaires pour l'aider à réduire son risque de subir ce genre de lésion.

Nous avons eu des nouvelles d'Ernestine en 2019. Elle est de retour au travail à temps plein avec la section locale 73 de la Fraternité.











# NOS GENS



## KRISTA

Krista est entrée en fonctions à Travail sécuritaire NB comme physiothérapeute. À titre de gestionnaire de cas dans la Région du Sud-ouest, elle aide maintenant les travailleurs blessés à retourner au travail rapidement et en toute sécurité.



## ANKONA

Relevant du médecin-chef, Ankona Banerjee aide à élaborer, mettre en œuvre et évaluer des programmes et services médicaux offerts par des fournisseurs de soins externes, y compris des médecins, des chiropraticiens, des acupuncteurs, des massothérapeutes et d'autres fournisseurs, au besoin.

# PROTÉGER LA DURABILITÉ DU RÉGIME



**Assurer que nous offrons des prestations et des services qui sont justes, accessibles, transparents et responsables sur le plan financier**

Nous sommes engagés à créer un régime d'indemnisation des travailleurs solide, stable et durable, qui offre des services aux travailleurs et aux employeurs de la province et qui continuera à le faire pour les années à venir. Nous travaillons avec diligence afin d'éviter d'avoir une dette non provisionnée pour assurer que les prestations des travailleurs sont protégées et que les taux de cotisation des employeurs sont stables et concurrentiels avec ceux des autres provinces et territoires.

Heureusement, grâce aux nouvelles mesures législatives mises en œuvre à la fin de 2018, nous sommes dans une meilleure position pour réduire les coûts et harmoniser l'organisme avec les autres provinces et territoires au Canada sans qu'il n'y ait d'incidence sur les prestations versées pour une blessure subie au travail.

Les travailleurs néo-brunswickois ont également bien accueilli les mesures législatives. Il y a plus de 25 ans, une période d'attente de trois jours non payée a été introduite selon laquelle un travailleur ayant subi une blessure au travail n'avait pas droit à des prestations d'indemnisation pour les trois premiers jours de sa réclamation. Les nouvelles mesures législatives font en sorte que la période d'attente sera éliminée progressivement : une journée sera éliminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et la période d'attente sera complètement éliminée le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

À la suite des nouvelles mesures législatives, le personnel a apporté des modifications importantes aux politiques en 2018. Ces modifications favoriseront un régime plus équilibré, tout en mettant clairement l'accent sur les blessures liées au travail, y compris la perte d'audition liée au travail.

**Notre présence accrue aux audiences du Tribunal d'appel des accidents au travail a permis de mieux faire connaître le processus de prise de décision et d'assurer que nos décisions sont centrées sur les blessures liées au travail.**

En 2018, nous avons entrepris l'examen du processus d'établissement des taux de cotisation afin de trouver des façons d'améliorer le modèle actuel pour appuyer davantage les pratiques de travail sécuritaires et aider à mieux comprendre les composantes des taux, leur effet et comment chacune des composantes est gérée. De plus, nous continuerons à organiser des réunions avec les intervenants puisqu'elles permettent de transmettre des renseignements et d'aider à comprendre le régime d'indemnisation des travailleurs.

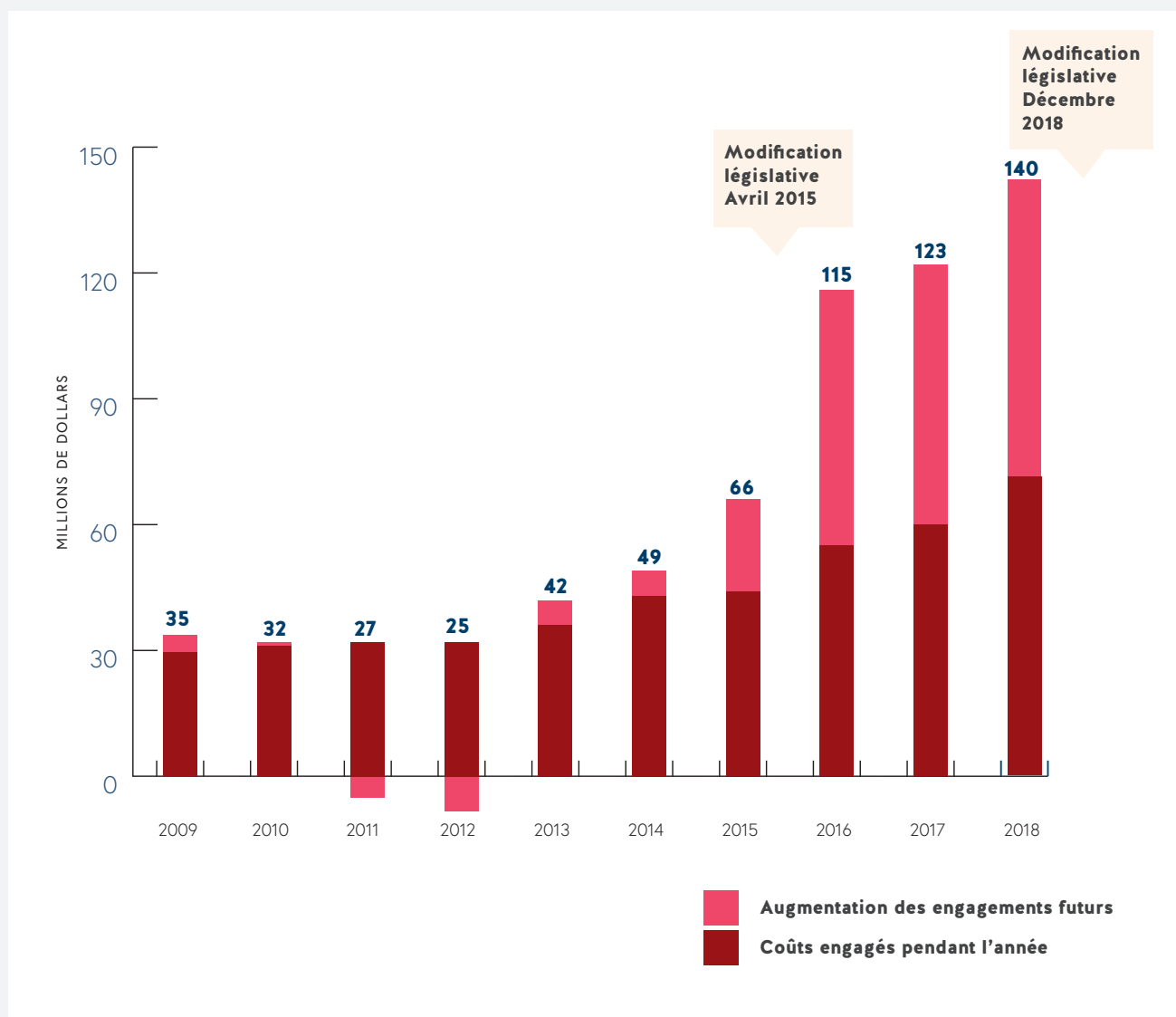
Nous examinons également tous nos processus internes afin de trouver les endroits où l'on peut apporter des améliorations et réaliser des économies. En 2018, nous avons commencé à investir dans des mises à niveau qui ont amélioré la productivité et le rendement, et nous poursuivrons cette initiative au cours des prochaines années.

Nous avons également déployé des efforts en vue de réduire les risques liés aux paiements en trop. Il est important de relever et de surveiller efficacement ces paiements, et de prendre des mesures à cet égard dans le délai de deux ans. En 2018, une équipe spéciale a été chargée d'examiner les processus et d'élaborer un nouveau plan de recouvrement des paiements en trop afin d'assurer que nous prenons des mesures rapidement pour les récupérer sans délai.

# FACTEURS DE COÛTS

## COÛTS DES PRESTATIONS ET REVENU - EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT RESPONSABLES (DONT LA PLUPART SONT DU SECTEUR PUBLIC)

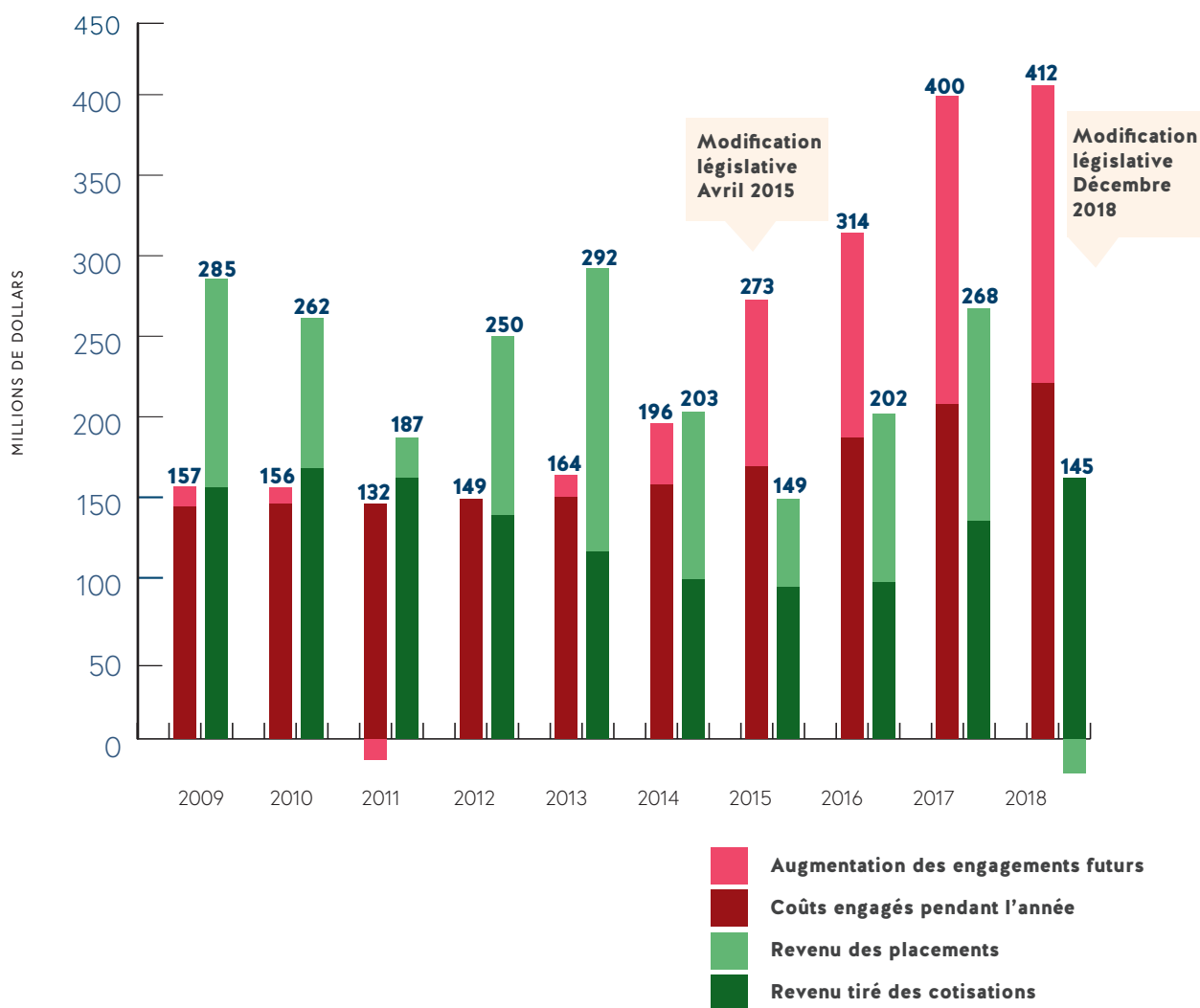
Les employeurs tenus personnellement responsables, y compris le gouvernement, ne sont pas cotisés. Ils paient les coûts réels des prestations versées à leurs employés, ainsi que des frais médicaux et de réadaptation. Ils paient également des frais d'administration.



Travail sécuritaire NB travaille avec les employeurs tenus personnellement responsables afin de protéger les travailleurs, de mieux encourager les pratiques de retour au travail et de minimiser cette tension sur les coûts.

## COÛTS DES PRESTATIONS ET REVENU - EMPLOYEURS COTISÉS (DONT LA PLUPART SONT DU SECTEUR PRIVÉ)

Le tableau qui suit démontre les fluctuations des coûts par rapport au revenu au cours des dix dernières années. Bien que le revenu était 338 millions de dollars de plus que les coûts de 2009 à 2014, les coûts ont rapidement dépassé le revenu tiré des cotisations et les revenus de placement en 2015, et les dépenses étaient 635 millions de dollars de plus que le revenu.

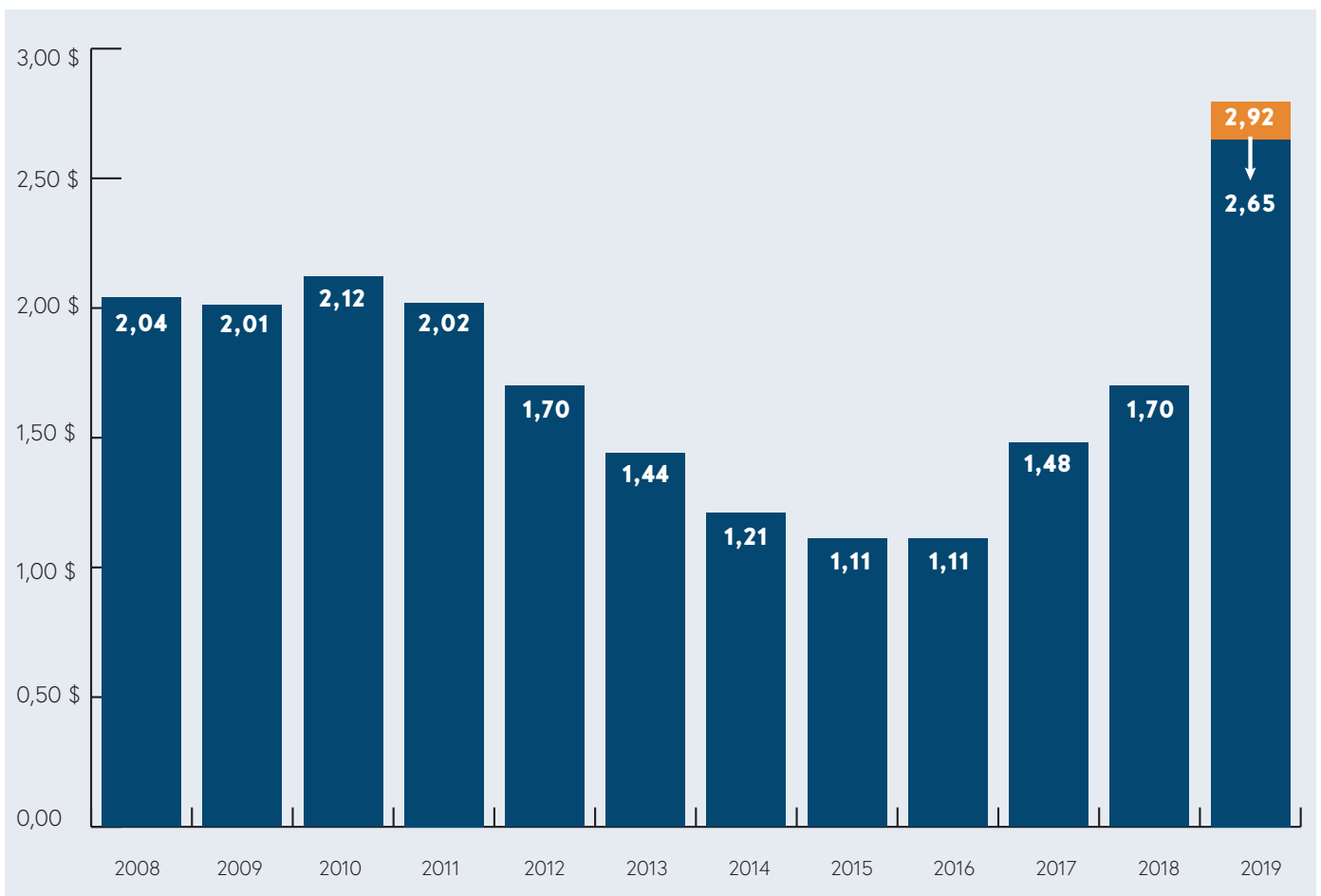






## TAUX DE COTISATION

Les coûts de réclamation ont commencé à augmenter en 2015, mais le rendement solide de nos placements nous a permis d'absorber ces coûts qui avaient commencé à augmenter. Grâce à des modifications législatives à la fin de 2018, nous avons pu faire passer le taux de cotisation moyen de 2019 de 2,92 \$ à 2,65 \$.



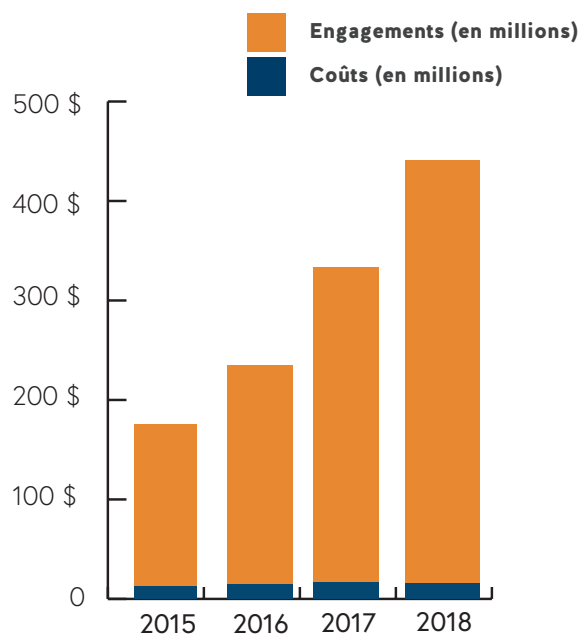
**Nous sommes engagés à examiner le modèle d'établissement des taux de cotisation. En 2019, nous consulterons nos intervenants dans le but de mettre en œuvre un nouveau modèle en 2021.**

## PERTE D'AUDITION

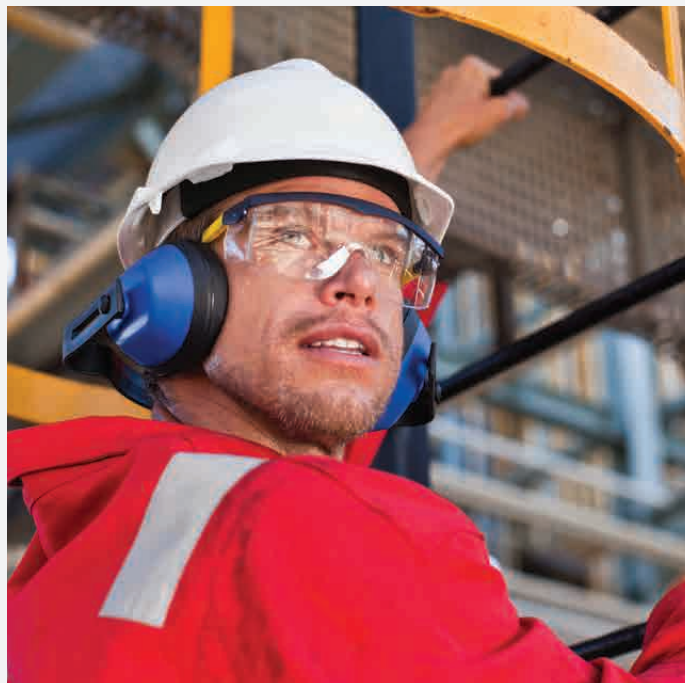
En 2018, le coût des réclamations pour perte d'audition s'est chiffré en moyenne à 1 million de dollars par mois. À la fin de l'année, ces réclamations représentaient des engagements s'élevant à 424 millions de dollars. Le taux de réclamation du Nouveau-Brunswick est de trois à quatre fois plus élevé que celui des autres provinces et territoires au Canada. Grâce à des modifications législatives en décembre 2018, Travail sécuritaire NB pourra mieux gérer les coûts liés à la perte d'audition en assurant que les prestations ne sont versées que pour les pertes d'audition qui sont attribuables à l'emploi.

Le nombre de réclamations pour perte d'audition au Nouveau-Brunswick a augmenté de façon considérable au cours des dix dernières années. Par exemple, 822 réclamations pour perte d'audition ont été acceptées en 2010, tandis que 2 312 ont été acceptées en 2018.

### Coûts des réclamations pour perte d'audition et engagements au titre de ces réclamations



**Nous travaillons avec diligence afin d'éviter d'avoir une dette non provisionnée pour assurer que les prestations des travailleurs sont protégées et que les taux de cotisation des employeurs sont stables et concurrentiels avec ceux des autres provinces et territoires.**







## NIVEAU DE CAPITALISATION

La gestion des fonds perçus des employeurs et des placements est essentielle pour préserver le régime d'indemnisation des travailleurs.

Entre 2014 et 2018, notre passif a augmenté de 800 millions de dollars, mais notre actif a augmenté de 200 millions de dollars en raison d'un rendement des placements solide et d'une augmentation des taux de cotisation. Par conséquent, le niveau de capitalisation de Travail sécuritaire NB a été réduit de 600 millions de dollars en 2018 (plutôt que 800 millions de dollars).

Nous nous attendons à ce que les récentes modifications législatives et les améliorations aux processus internes améliorent notre bilan en 2019 et pour les années ultérieures.

	2014 (en millions)	2015 (en millions)	2016 (en millions)	2017 (en millions)	2018 (en millions)
Actif	1 521 \$	1 520 \$	1 594 \$	1 709 \$	1 709 \$
Passif	1 108 \$	1 234 \$	1 422 \$	1 671 \$	1 943 \$
Niveau de capitalisation	137 %	123 %	112 %	102 %	88 %



## RENDEMENT DES PLACEMENTS

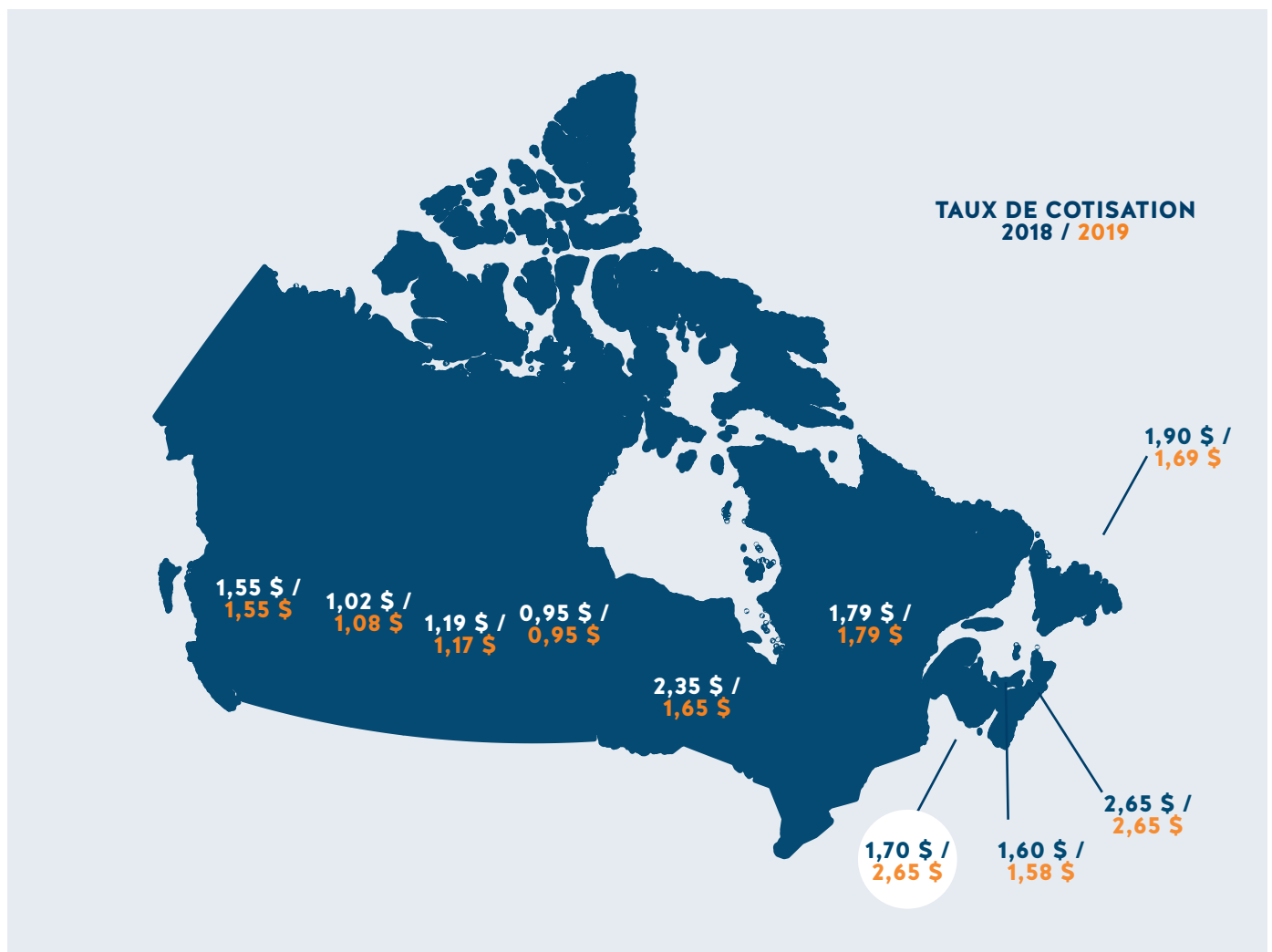
Malgré des fluctuations importantes du marché au cours des dix dernières années, le rendement général de la caisse des accidents continue à satisfaire, et même à dépasser nos attentes. Les marchés ont connu un ralentissement au dernier trimestre de 2018 et la caisse des accidents a produit un rendement de -1,32 %.

	Moyenne de 5 ans	Moyenne de 8 ans	Moyenne de 10 ans
Travail sécuritaire NB	6,1 %	7,4 %	8,8 %
Cible à long terme	5,55 %	5,54 %	5,61 %

*\*Depuis le 31 décembre 2015, l'objectif de rendement réel est l'IPC + 3,75 %. Avant cette date, l'objectif était l'IPC + 4,00 %.*

## TAUX DE COTISATION MOYENS DE L'ENSEMBLE DU CANADA

Bien que les taux de cotisation soient couramment considérés comme des indicateurs de la situation financière et du dossier de sécurité d'un régime, ils ne représentent qu'un élément de données parmi plusieurs dans l'ensemble. Une province peut avoir un taux de cotisation bas, mais quand même offrir des prestations généreuses aux travailleurs. Par exemple, le nombre de blessures avec interruption de travail du Manitoba est élevé comparativement à celui des autres provinces, mais son taux de cotisation est bas. Cette situation est surtout attribuable à une culture de retour au travail qui donne lieu à des réclamations de plus courte durée et à une diminution des coûts de réclamation. Ultimement, de bons résultats par rapport au retour au travail permettent au régime d'offrir de meilleures prestations aux travailleurs blessés et une meilleure valeur aux employeurs.



# NOS GENS



**THOMAS**

En tant que premier analyste en gestion des risques de l'entreprise, Thomas élabore et met en œuvre des stratégies de gestion des risques de l'entreprise afin de minimiser les pertes et de tirer profit des occasions qui se présentent.



**HELEN-LOUISE**

Helen-Louise est l'une de nos premières analystes des politiques. Son rôle consiste surtout à faire des recherches et des analyses afin d'élaborer des politiques qui interprètent la législation de manière à mieux servir les travailleurs, les employeurs et les citoyens.





# CRÉER UN LIEU DE TRAVAIL ENGAGÉ À OFFRIR DES SERVICES DE QUALITÉ SUPÉRIEURE



**Investir dans la technologie, les processus et les gens afin d'améliorer l'expérience générale des travailleurs et des employeurs**

En transformant Travail sécuritaire NB, nous préparons l'organisme pour l'avenir. Cette transformation est nécessaire si nous voulons satisfaire aux besoins changeants de nos clients.

En 2018, nous avons entrepris la transformation en examinant nos systèmes et processus afin de trouver des façons de les améliorer ou de les moderniser pour que nos clients puissent faire affaire avec nous plus facilement et rapidement. Nous avons restructuré Travail sécuritaire NB pour que nos équipes soient mieux préparées à agir et réagir plus rapidement et plus efficacement pour les travailleurs et les employeurs de la province. L'organisme s'est donc éloigné de son modèle par région et a adopté un modèle de services partagés. Le nouveau modèle, dont la mise en œuvre sera terminée en 2019, nous permettra de normaliser nos processus afin d'offrir de meilleurs services à nos clients en déterminant et en éliminant les inefficacités.

Nous reconnaissons qu'un trop grand nombre de nos processus sont fondés sur du papier et sont vieillis. En 2018, nous avons apporté plusieurs changements pour améliorer notre capacité d'analyser et de gérer des données. Il s'agit d'un besoin que la vérificatrice générale avait souligné lors de sa vérification portant sur le processus de gestion des réclamations de Travail sécuritaire NB.

Une façon de réduire notre consommation de papier était en faisant la conversion au système de dépôt direct. Le dépôt direct est une façon plus fiable et rapide pour nos clients de recevoir leurs paiements, ce qui leur donne une certaine tranquillité d'esprit pendant leur rétablissement. Avec la menace d'une longue grève des postes en 2018, nous avons fortement encouragé les clients qui recevaient encore leurs prestations par chèque à s'inscrire au dépôt direct. Le projet a été une réussite

et le nombre de clients qui recevaient leurs prestations par chèque est passé de 13 à 5 %. Cette réduction a représenté des économies importantes relativement aux ressources internes et aux coûts, en plus de permettre à un plus grand nombre de travailleurs de recevoir leurs paiements d'une façon plus pratique et rapide.

En 2018, nous avons cartographié le processus de réclamation au complet, à partir du moment où survient une blessure jusqu'au retour au travail, et ce, selon la perspective du client. Nous avons ainsi réussi à mieux comprendre toutes les composantes du processus et à déterminer les endroits qui pouvaient être améliorés. Dans le cadre de cette initiative, un total de 19 projets d'amélioration continue ont été entrepris en 2018 pour éliminer les lacunes relevées. De ce nombre, 14 ont été terminés en 2018 et cinq sont en voie de l'être en 2019.

En améliorant certains systèmes pour réduire le travail manuel, nous avons déterminé qu'il était possible de faire en sorte que les clients aient accès en ligne aux feuillets T5 pour 2018 et les années antérieures par le biais de Mes services. La fonction permet à nos clients d'avoir accès à leurs formulaires d'impôt de façon rapide et pratique. Il s'agissait de la première année où l'on offrait ce modèle de prestation de services à réseaux multiples pour que nos clients puissent obtenir les documents dont ils avaient besoin plus rapidement et sans avoir à quitter leur domicile.







Le nouveau bureau d'Excellence du rendement et de la gestion de projets appuie tous les projets de l'organisme. L'équipe de gestion de projets a été formée en 2018 pour appuyer et orienter plusieurs initiatives au sein de l'organisme en aidant à prioriser les projets importants et à établir des délais réalistes, ainsi qu'en mettant l'accent sur l'amélioration de l'expérience de nos clients.



## SATISFACTION DES CLIENTS PAR RAPPORT À LA PRESTATION DE SERVICES

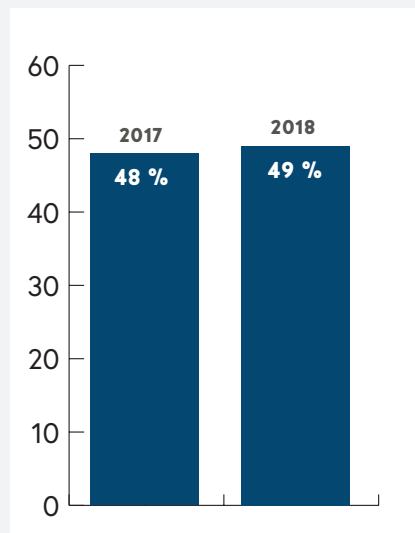
Les résultats par rapport à la satisfaction des clients ont été relativement stables au cours des trois dernières années au cours desquelles ils ont été recueillis. Cependant, le pourcentage de satisfaction des employeurs a diminué depuis 2014, ce qui n'est pas surprenant étant donné l'augmentation des taux de cotisation qui a représenté un défi pour les employeurs néo-brunswickois dernièrement. Nous sommes heureux de constater que le niveau de satisfaction des travailleurs a augmenté, et nous continuons de déployer des efforts en vue de satisfaire aux besoins des travailleurs et des employeurs. En 2018, le commissaire à l'intégrité a affirmé que nous pouvions recommencer à effectuer les sondages sur la satisfaction des clients à la suite d'améliorations apportées au sondage pour protéger la vie privée.

	2014	2018
 <b>TRAVAILLEURS BLESSÉS</b>	68,5 %	71,5 %
 <b>EMPLOYEURS</b>	78,2 %	74,2 %



## ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Des employés engagés, dévoués et valorisés sont essentiels pour atteindre nos buts puisque lorsque Travail sécuritaire NB satisfait aux besoins de ses employés, ces derniers satisfont aux besoins de ses clients. Nous évaluons l'engagement des employés de façon continue afin de déterminer ce qui fonctionne bien et ce que nous pouvons faire mieux. Cette année, 93 % des employés ont répondu au sondage. Nous sommes encouragés de voir que nos employés veulent se faire entendre, et nous les écoutons. Nous travaillons pour améliorer l'engagement général, et nous sommes heureux de constater une augmentation de la satisfaction pour les deux éléments suivants : « L'organisme encourage l'innovation » (augmentation de 5 %), et « Dans la dernière année, j'ai recommandé des améliorations organisationnelles » (augmentation de 6 %). Nous sommes motivés à créer un milieu de travail où tous les employés sont heureux et offrent d'excellents services à nos clients.





# NOS GENS



**GAUTAM**

La protection de la vie privée de nos clients est très importante. Notre spécialiste en sécurité informatique, Gautam, assure que nos systèmes sont sécurisés et efficaces, et satisfont aux besoins de notre organisme et de nos employés.



**AMER**

En tant que gestionnaire de projets à Travail sécuritaire NB, Amer doit jouer plusieurs rôles. Il travaille avec les intervenants internes et externes afin d'assurer que les projets sont sur la bonne voie, et respectent les échéanciers et le budget.



**Au printemps, nous avons commencé à chercher un dirigeant principal de l'information. Il s'agit d'un rôle clé dans notre transformation. La personne qui occupera le poste sera un lien stratégique qui nous aidera à naviguer les changements futurs grâce à son expérience et à son leadership, et qui saura mener à bien notre vision d'un organisme moderne et efficace.**



# ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS

Remarque : Les renseignements suivants ne présentent qu'un aperçu et ne sont pas complets sans les notes afférentes, lesquelles se trouvent dans le rapport financier 2018 qui accompagne le présent rapport.



## BILAN CONSOLIDÉ AU 31 DÉCEMBRE 2018

	2018	2017
	(en milliers)	(en milliers)
<b>ACTIF</b>		
Espèces et équivalents d'espèces	65 916 \$	72 634 \$
Créances et autres	14 769	11 129
Engagements recouvrables au titre des prestations	354 040	282 760
Placements	1 294 663	1 356 440
Immobilisations	10 076	11 046
	<b>1 739 464 \$</b>	<b>1 734 009 \$</b>
<b>PASSIF ET NIVEAU DE CAPITALISATION</b>		
Comptes fournisseurs et frais courus	16 168 \$	16 372 \$
Engagements au titre des prestations		
Employeurs cotisés	1 561 298	1 360 828
Employeurs tenus personnellement responsables	365 863	293 897
Total des engagements au titre des prestations	1 927 161	1 654 725
Total des engagements	1 943 329	1 671 097
Niveau de capitalisation de Travail sécuritaire NB	(234 070)	37 465
Participations ne donnant pas le contrôle	30 205	25 447
	(203 865)	62 912
	<b>1 739 464 \$</b>	<b>1 734 009 \$</b>

Au nom du conseil d'administration,

James E. A. Stanley  
Comité de vérification,  
conseil d'administration

Tina Soucy  
Comité de vérification,  
conseil d'administration

Haley Flaro  
Présidente, Comité de vérification  
Présidente du conseil  
d'administration par intérim



## ÉTAT CONSOLIDÉ DES RÉSULTATS D'EXPLOITATION EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2018

	2018	2017
	(en milliers)	(en milliers)
<b>REVENUS</b>		
Cotisations	162 897 \$	135 188 \$
Placements	(17 638)	132 368
Employeurs tenus personnellement responsables	140 022	122 553
<b>TOTAL DES REVENUS</b>	<b>285 281</b>	<b>390 109</b>
<b>DÉPENSES</b>		
Frais engagés au titre des réclamations		
Employeurs cotisés		
Paievements au titre des prestations	165 990	160 056
Variations au niveau de l'évaluation actuarielle des engagements au titre des prestations	200 470	191 423
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>366 460</b>	<b>351 479</b>
Employeurs tenus personnellement responsables		
Paievements au titre des prestations	58 010	52 084
Variations au niveau de l'évaluation actuarielle des engagements au titre des prestations	71 967	62 473
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>129 977</b>	<b>114 557</b>
<b>TOTAL DES FRAIS ENGAGÉS AU TITRE DES RÉCLAMATIONS</b>	<b>496 437</b>	<b>466 036</b>
Administration	52 450	52 454
Obligations prévues par la loi	3 461	3 865
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>55 911</b>	<b>56 319</b>
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>552 348</b>	<b>522 355</b>
<b>EXCÉDENT DES (DÉPENSES) SUR LES REVENUS POUR L'EXERCICE</b>	<b>(267 067) \$</b>	<b>(132 246) \$</b>
<b>EXCÉDENT DES (DÉPENSES) SUR LES REVENUS POUR L'EXERCICE ATTRIBUABLE À :</b>		
Travail sécuritaire NB	(271 535)	(134 339)
Participations ne donnant pas le contrôle	4 468	2 093
<b>TOTAL</b>	<b>(267 067) \$</b>	<b>(132 246) \$</b>



## ÉTAT CONSOLIDÉ DES VARIATIONS DU NIVEAU DE CAPITALISATION EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2018

	TRAVAIL SÉCURITAIRE NB	PARTICIPATIONS NE DONNANT PAS LE CONTRÔLE	TOTAL DE 2018	TOTAL DE 2017
	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)
Niveau de capitalisation, début de l'exercice	37 465 \$	25 447 \$	62 912 \$	191 205 \$
Apport en capital provenant de participations ne donnant pas le contrôle	–	515	515	6 395
Distributions aux détenteurs de participations ne donnant pas le contrôle	–	(225)	(225)	(2 442)
Excédent des (dépendances) sur les revenus pour l'exercice	(271 535)	4 468	(267 067)	(132 246)
<b>NIVEAU DE CAPITALISATION, FIN DE L'EXERCICE</b>	<b>(234 070) \$</b>	<b>30 205 \$</b>	<b>(203 865) \$</b>	<b>62 912 \$</b>



## ÉTAT CONSOLIDÉ DES MOUVEMENTS DE LA TRÉSORERIE EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2018

	2018	2017
	(en milliers)	(en milliers)
<b>RENTRÉES ET SORTIES DE FONDS LIÉES À L'EXPLOITATION</b>		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	160 342 \$	129 821 \$
Employeurs tenus personnellement responsables	66 776	63 224
Intérêts et dividendes	35 479	29 535
	<b>262 597</b>	<b>222 580</b>
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés	224 001	212 140
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	59 549	61 799
	<b>283 550</b>	<b>273 939</b>
<b>SORTIES NETTES DE FONDS LIÉES À L'EXPLOITATION</b>	<b>(20 953)</b>	<b>(51 359)</b>
<b>RENTRÉES ET SORTIES DE FONDS LIÉES À L'INVESTISSEMENT</b>		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Vente de placements	204 248	315 693
Apport en capital provenant de participations ne donnant pas le contrôle	515	6 262
	<b>204 763</b>	<b>321 955</b>
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Acquisition de placements	188 415	336 674
Acquisition d'immobilisations	1 888	3 520
Distributions aux détenteurs de participations ne donnant pas le contrôle	225	2 458
	<b>190 528</b>	<b>342 652</b>
<b>RENTRÉES (SORTIES) NETTES DE FONDS LIÉES À L'INVESTISSEMENT</b>	<b>14 235</b>	<b>(20 697)</b>
<b>DIMINUTION DES ESPÈCES PENDANT L'EXERCICE</b>	<b>(6 718)</b>	<b>(72 056)</b>
Espèces et équivalents d'espèces, début de l'exercice	72 634	144 690
<b>ESPÈCES ET ÉQUIVALENTS D'ESPÈCES, FIN DE L'EXERCICE</b>	<b>65 916 \$</b>	<b>72 634 \$</b>

