

**Welcome. Thank you
for joining.
*Bienvenue. Merci d'être
ici aujourd'hui.***

The meeting will begin at 2 p.m.
*L'assemblée générale annuelle
commencera à 14 h 00.*



**2022 ANNUAL
GENERAL MEETING
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
ANNUELLE 2022**

AUGUST 17, 2022
LE 17 AOÛT 2022



ORDRE DU JOUR

- Mot de bienvenue – Mel Norton, président du conseil d'administration
- Tim Petersen, président et chef de la direction
- Aperçu de l'exercice 2021
- Initiatives clés de 2022-2023
- Plan stratégique 2022-2023
- Modernisation : Un cheminement de cinq ans et plus
- Activités législatives
- Résultats financiers – premier et deuxième trimestres
- Travail sécuritaire NB : À vous de bâtir l'organisme que vous voulez
- Mon engagement



MEL NORTON



- Président du conseil d'administration de Travail sécuritaire NB depuis avril 2019
- Associé du cabinet d'avocats Lawson Creamer
- Ancien maire de Saint John
- Siégé au conseil d'administration du projet de logements abordables d'Abbey St. Andrew Inc. et de la Saint John Theatre Company
- Ancien membre exécutif du Groupe de travail et de l'emploi
- Demeure à Saint John

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Membres représentant les travailleurs



Mel Norton
Président du conseil
d'administration



Mike MacMullin



Donna McNeill



James E. A. Stanley



Denny Vautour

Membres représentant les employeurs



Haley Flaro
Vice-présidente du conseil
d'administration



Tim Petersen
Président et chef de la
direction
(Membre sans droit de
vote)



Tina Soucy



Bert Cyr



Lucien Sonier



Gaëtan Guérette

NOS CLIENTS



*Approximatif

TIM PETERSEN, À MON SUJET

- Nommé président et chef de la direction en juillet 2022
- Originaire du Nouveau-Brunswick
- Au service de Travail sécuritaire NB depuis 1995
- Anciens postes : président et chef de la direction par intérim; vice-président à la Prévention; vice-président aux Services généraux; contrôleur; et gestionnaire de la Vérification interne
- Comptable professionnel agréé, vérificateur informatique accrédité et vérificateur interne accrédité



MA VISION



Travail sécuritaire NB est un partenaire de confiance qui offre des services de calibre mondial en matière d'indemnisation des travailleurs, et de santé et de sécurité au travail.

APERÇU DE L'EXERCICE 2021

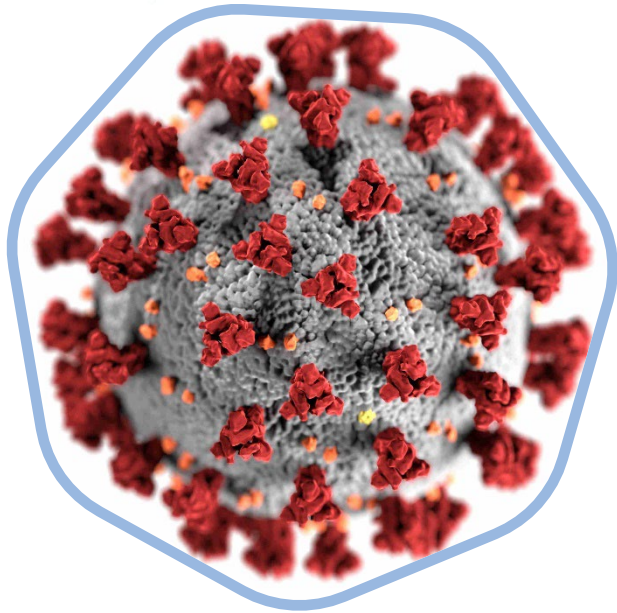


DÉFIS ATTRIBUABLES À LA COVID-19

- Exigences en vertu de l'arrêté obligatoire et modifications connexes
- Capacité de poursuivre nos activités
- Transition vers le travail à partir de la maison
- Défis liés au marché du travail
- Coûts à la hausse
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement



COVID-19



- Félicitations à nos employés.
- Excellent leadership (partenaires au sein du gouvernement, Organisation des mesures d'urgence, Cabinet du premier ministre)
- Réponse : aborder les inquiétudes; questions de lieux de travail; mises à jour des questions fréquemment posées; autres ressources (site Web, modèle, guide)
- Soutien : plus grand nombre de réclamations pour la COVID-19; soutien aux travailleurs malades
- Prix dans la catégorie « Meilleure campagne modifiée » de la Société canadienne des relations publiques pour nos communications (internes et externes)

RAPPORT ANNUEL 2021



RAPPORT ANNUEL 2021



**Orienter les
Néo-Brunswickois
vers l'avant, ensemble**

CÉLÉBRATION DES ANNÉES DE SERVICE ET DE LA RETRAITE

Nous valorisons nos employés et célébrons leurs années de service et leur retraite chaque année. Cette année, en raison de la COVID-19, nous avons reconnu nos employés et les avons félicités virtuellement au moyen d'une semaine de reconnaissance des employés (du 27 septembre au 3^{er} octobre). Des employés ont pris leur retraite et 81 ont célébré 5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 années de service.



CHRONIQUES DE LA COVID-19 : UN BÉBÉ EN PLEINE PANDÉMIE

Le 17 janvier 2020, la directrice générale des Communications d'entreprise de Travail sécuritaire NB, Leneagh Dooley, a regretté une merveilleuse nouvelle : l'annonce de sa grossesse. Deux mois et deux jours plus tard, devant l'augmentation rapide du nombre de cas de COVID-19, le Nouveau-Brunswick déclarait l'état d'urgence.

« Ceux et celles qui me côtoient connaissent ma tendance à tout planifier et à prévoir parfois jusqu'à 10 choses à l'avance », déclare M^{me} Dooley. « Planifier m'apaise, et pendant les deux mois qui se sont écoulés entre l'annonce de ma grossesse et l'annonce de la nouvelle 35 jours après l'annonce

pas d'autre recours, à mon mari Greg et moi, que de regarder, dans notre salon, un plat chinois à emporter sur les genoux, des cours offerts sur YouTube. »

M^{me} Dooley a dû se rendre seule aux rendez-vous médicaux et aux échographies, sans personne à ses côtés pour la soutenir en cas de mauvaise nouvelle. « Je prenais frénétiquement des notes et des photos des séances d'échographie et j'envoyais des textos à mon mari, qui m'attendait dans le stationnement de l'hôpital, tentant désespérément d'arrêter sa déception de manquer ces moments importants », a-t-elle

approuvée et aux drames qui se sont déroulés à ce moment-là, mon mari et moi étions chanceux d'avoir eu un bébé en pleine pandémie. »

« Ce bébé a été la meilleure des distractions. »

« M^{me} Dooley et son mari Greg, prêts à reconstruire leur vie, ont dû se soumettre, en questionnaire destiné à l'identification des cas asymptomatiques avant tout test de dépistage de la pandémie, à de nombreuses



PILIERS STRATÉGIQUES 2021



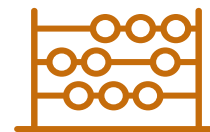
ÉTABLIR UNE
CULTURE DE
« SÉCURITÉ
AVANT TOUT »



ASSURER UN
RÉTABLISSEMENT
EFFICACE



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



PROTÉGER LA
DURABILITÉ DU
RÉGIME



ÉTABLIR UNE CULTURE DE « SÉCURITÉ AVANT TOUT »

Assurer la santé et la sécurité des Néo-Brunswickois par le biais d'initiatives de leadership et de prévention.



TAUX DE BLESSURES ENTRAÎNANT UNE INTERRUPTION DE TRAVAIL

↓ 1,2

TOUS LES EMPLOYEURS
PAR 100 ÉQUIVALENTS TEMPS
PLEIN

- Diminution par rapport à 2020, le **plus bas en 13 ans**.
- Le taux **continue de diminuer**.



TAUX DE BLESSURES ENTRAÎNANT UNE INTERRUPTION DE TRAVAIL	2019	2020	2021
Employeurs cotisés	1,3	1,1	0,9
Employeurs tenus personnellement responsables	3,2	2,5	2,5
Tous les employeurs	1,6	1,3	1,2



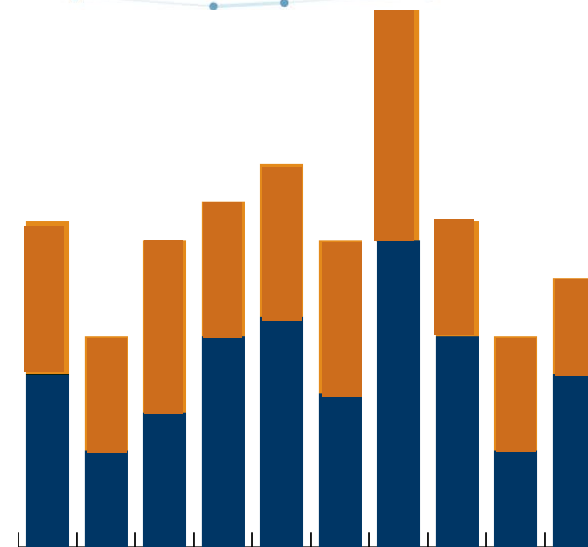
ACCIDENTS MORTELS

9

DÉCÈS DÉCOULANT D'UNE
BLESSURE AIGUË
SURVENUE LA MÊME ANNÉE

5

DÉCÈS DÉCOULANT D'UNE
**MALADIE
PROFESSIONNELLE**
EXPOSITION À UN
AGENT BIOLOGIQUE,
CHIMIQUE OU
PHYSIQUE



Vue sur 10 ans

 MALADIE PROFESSIONNELLE
 ACCIDENT MORTEL DÉCOULANT
D'UNE BLESSURE AIGUË

	2019	2020	2021
ACCIDENTS MORTELS LIÉS AU TRAVAIL*	17	12	14

*Selon la date du décès



INDICE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- Comprend la prévention, l'habilitation, la culture de travail, l'exécution des lois et les lésions.
- Passé à **-4,9 %** par rapport à 2020.
- Initiatives en cours pour améliorer :
 - Les possibilités de partenariat
 - Le réseau de leadership



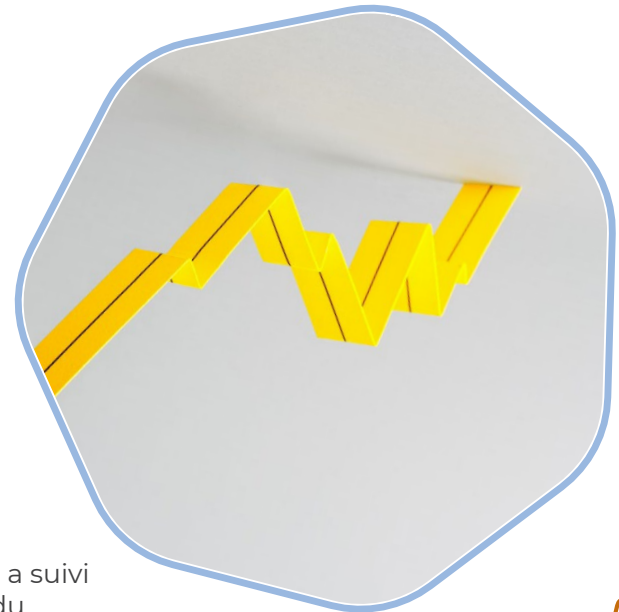
	2019	2020	2021
INDICE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	Non disponible	9,9 %	-4,9 %



AU SUJET DE L'INDICE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- La COVID-19 a grandement influencé le résultat de 2021.
- Le nombre de plaintes et de refus de travailler a diminué de façon considérable à mesure que les travailleurs et les employeurs apprenaient à vivre et à travailler en toute sécurité dans le contexte de la pandémie.
- Le total des amendes (à la suite de poursuites) est passé de 488 milliers de dollars en 2020 à 153 milliers de dollars en 2021.

Remarque : La composante sur les lésions de l'indice de santé et de sécurité a suivi une tendance considérable à la hausse en 2021 en raison d'une diminution du nombre de blessures entraînant une interruption de travail par rapport à 2020. Les solides mesures associées aux activités de prévention et à la culture de travail sont demeurées relativement stables.





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 demeurer au travail ou y retourner en toute sécurité dès que possible.



TRAVAILLEURS QUI SONT RETOURNÉS AU TRAVAIL

↑ 82 %
26 SEMAINES

↑ 97 %
2 ANS



- Le pourcentage devrait continuer d'augmenter en 2022.

Pourcentage de travailleurs qui sont retournés
au travail dans un délai de :

	2019	2020	2021
26 semaines	81,3 %	80,6 %	82,1 %
2 ans	95,9 %	96,7 %	96,9 %



DURÉE – RÉCLAMATIONS FERMÉES

↓ 98 NOMBRE MOYEN DE JOURS

- Diminution de 6 % comparativement à 104 en 2020
- De récentes modifications législatives continuent d'avoir un effet sur la durée.
- Le nombre de jours devrait continuer de diminuer en 2022.



	2019	2020	2021
Nombre moyen de jours pour les réclamations fermées	113,5	103,6	97,6



DURÉE – RÉCLAMATIONS OUVERTES

↑ 330,5 NOMBRE MOYEN DE JOURS

- Augmentation de 8,7 % par rapport à 2020
- On s'attend à ce que la COVID-19 continuera d'avoir un effet sur la durée.
- Activités en cours : dépistage rapide des réclamations à risqué élevé et intervention précoce; programme RÉUSSIR pour les blessures psychologiques traumatiques; un soutien accru aux travailleurs qui demeurent au travail.



	2019	2020	2021
Nombre moyen de jours pour les réclamations ouvertes	266,7	288,6	330,5



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

↑ **16,5** NOMBRE MOYEN DE JOURS

- Augmentation par rapport à 14,3 en 2020
- Activités en cours : améliorations au processus de demande de prestations et à la technologie.



	2019	2020	2021
NOMBRE MOYEN DE JOURS ENTRE LA BLESSURE SUBIE AU TRAVAIL ET L'INSCRIPTION DE LA RÉCLAMATION	14,0	14,3	16,5



JOURS ENTRE L'INSCRIPTION DE LA RÉCLAMATION ET LE PREMIER PAIEMENT

↑ 32 NOMBRE MOYEN DE JOURS

- Augmentation par rapport à 25,9 en 2020
- Activités en cours : triage à des fins de prise de décision, modernisation du processus de demande de prestations.



NOMBRE MOYEN DE JOURS ENTRE L'INSCRIPTION DE LA RÉCLAMATION ET LE PREMIER PAIEMENT

2019	2020	2021
38,8	25,9	32,2





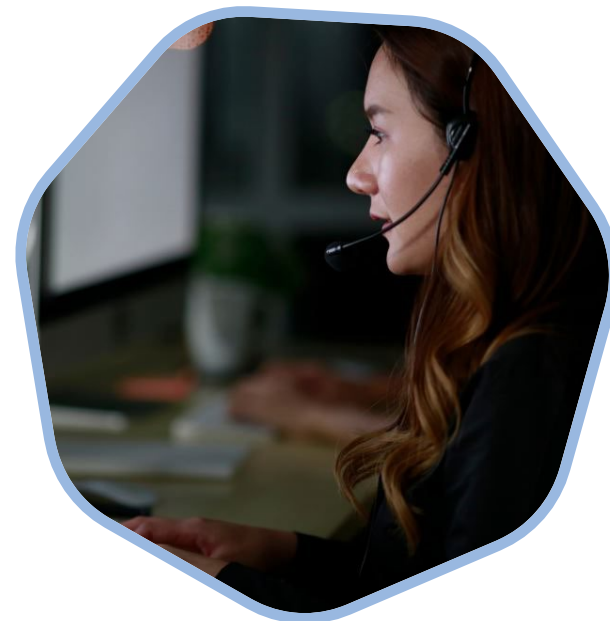
CRÉER UN LIEU DE TRAVAIL ENGAGÉ À OFFRIR DES SERVICES DE QUALITÉ SUPÉRIEURE

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



INDICE DE SATISFACTION DES CLIENTS

- 69 % clients et 76 % employeurs en 2020
- Aucun résultat en 2021 puisque l'enquête est menée à tous les deux ans*.
- On s'attend à ce que la transformation continue des politiques, des processus, des programmes, de la prestation de services et de la technologie donnera lieu à un niveau de satisfaction plus élevé chez tous nos clients.



INDICE DE SATISFACTION DES CLIENTS	2019	2020	2021
Travailleurs blessés	Non disponible	69 %	Non disponible
Employeurs	Non disponible	76 %	Non disponible

*On commencera à mener l'enquête chaque année à l'automne 2022.



ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

↑ 3 %

- Augmentation de 3 % comparativement à 2019 (de 44 % à 47 %)
- Les premières indications de 2022 démontrent que le niveau d'engagement continue d'augmenter.
- On s'attend à ce que le programme Souci pour nos employés donnera lieu à de meilleurs résultats.



	2019	2020	2021
RÉSULTAT OBTENU POUR L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS	44 %	Non disponible	47 %





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.



NIVEAU DE CAPITALISATION



↑ 147,5 %*
AU 31 DÉCEMBRE 2021

- Cible de 115 % à 125 %
- Grâce à des améliorations découlant de récentes modifications législatives et de leurs politiques connexes, ainsi qu'à des processus améliorés.

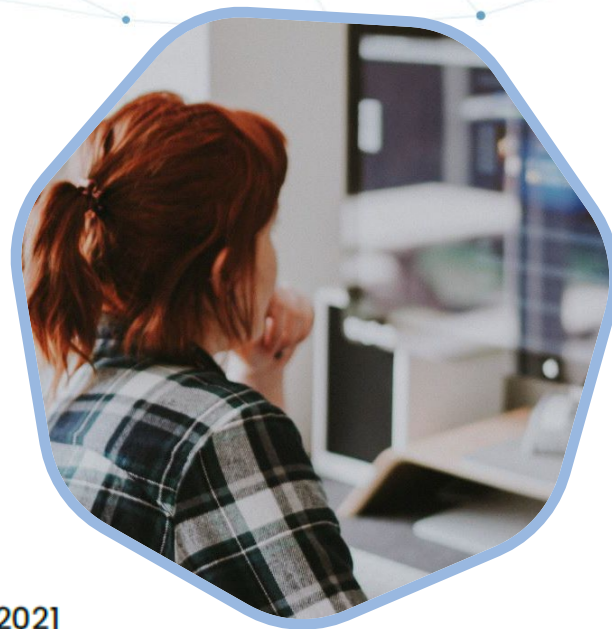
	2019	2020	2021
NIVEAU DE CAPITALISATION	105,1 %	123,6 %	147,5 %



RENDEMENT DU CAPITAL INVESTI

↑13,1%

- Rendement réel cible : 8,32 %
- Moyenne de 4 ans : 5,21 %
- Moyenne de 8 ans : 5,8 %
- Moyenne de 10 ans : 7,0 %



	2019	2020	2021
RENDEMENT DU CAPITAL INVESTI	14,0 %	5,4 %	13,1 %



TAUX DE COTISATION MOYEN

↓ 2,17 \$

PAR TRANCHE DE 100 \$
DES SALAIRES ASSURABLES



- Diminution d'environ 10 % par rapport à 2020
- La tendance s'est maintenue, pour un taux moyen de **1,69 \$** en 2022, soit une diminution de 22 %.

	2019	2020	2021
TAUX DE COTISATION MOYEN	2,65 \$	2,40 \$	2,17 \$

SOMMAIRE FINANCIER POUR 2021

- Augmentation du revenu net : 313 millions de dollars (255 millions de dollars en 2020)
- Augmentation du rendement du capital investi : 13,1 % (5,4 % en 2020)
- Augmentation du niveau de capitalisation : 147,5 % (123,6 % en 2020)
- Taux de cotation moyen de 2022 : 1,69 \$, une diminution de 22 % par rapport à l'année précédente*
- Diminution du passif actuariel : 57 millions de dollars



*Taux établi à l'automne 2021



INITIATIVES CLÉS DE 2022-2023



BLESSURES PSYCHOLOGIQUES TRAUMATIQUES



- Le nouveau programme RÉUSSIR, d'une durée de six semaines, offre des traitements à des travailleurs sur présentation d'une demande de prestations – **avant qu'une décision ait été prise sur leur réclamation.**
- Ne dépend pas de l'acceptation de la réclamation*.
- Les travailleurs commencent du bon pied.
- Le programme les prépare en vue d'un traitement plus poussé de traumatismes.
- Le nouveau centre de ressources en ligne pour les blessures psychologiques traumatiques présente des questions fréquemment posées à l'intention des travailleurs, des employeurs et des fournisseurs de soins de santé.

*Si la réclamation est acceptée, la possibilité d'autres traitements est examinée.

SERVICES DE PAIEMENT DE PRESTATIONS

- En 2021, nous avons transféré les transactions financières comme l'aide médicale et les prestations pour perte de gains des services de gestion des réclamations au Bureau du principal agent financier.
- Cette transformation permet aux gestionnaires de cas d'accorder plus de temps à leurs clients, de façon à tirer profit de leurs compétences plutôt que de perdre du temps à la paperasserie.
- Nous continuons de tirer parti des Services de paiement de prestations.



DÉPISTAGE RAPIDE DES RÉCLAMATIONS À RISQUE ÉLEVÉ

- Nouveau modèle de service
- Dépistage rapide des clients à risque élevé à des fins d'intervention précoce pour prévenir une incapacité au travail.
- Adopter l'approche nécessaire pour les soins afin d'assurer une meilleure expérience du client et de meilleurs résultats.

« LES BONS SERVICES AU BON MOMENT »



DEMEURER AU TRAVAIL, MEILLEUR SOUTIEN POUR LE RETOUR AU TRAVAIL

- Plus de soutien au travail (tâches modifiées, mesures d'adaptation)
- Soutien dans sa région, partenariats avec des fournisseurs de soins de santé dans leur communauté
- Maintien des liens essentiels au rétablissement (famille, amis, soutien au sein de la communauté)

« LE TRAVAIL FAIT PARTIE DU RÉTABLISSEMENT. »



TRAITEMENT PLUS RAPIDE DES RÉCLAMATIONS, MEILLEUR SERVICE

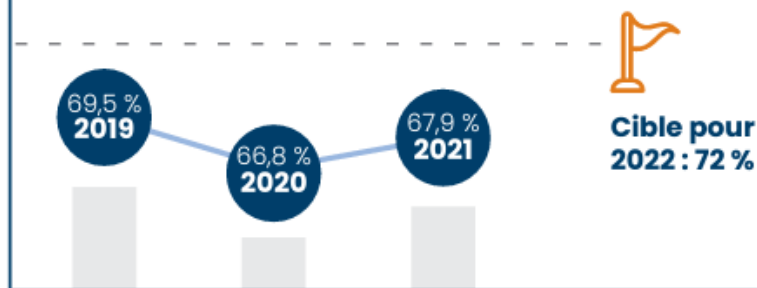


- Processus de prise de décision simplifié
- Meilleur triage des réclamations
- Processus de demande de prestations modernisé à venir (demandes en ligne, etc.)

REPLACEMENT DU SALAIRE ET AIDE
MÉDICALE ACCÉLÉRÉS POUR LES
TRAVAILLEURS BLESSÉS!

NOS CIBLES POUR 2022 : POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS NE RECEVANT PLUS DE PRESTATIONS

90 jours (13 semaines)

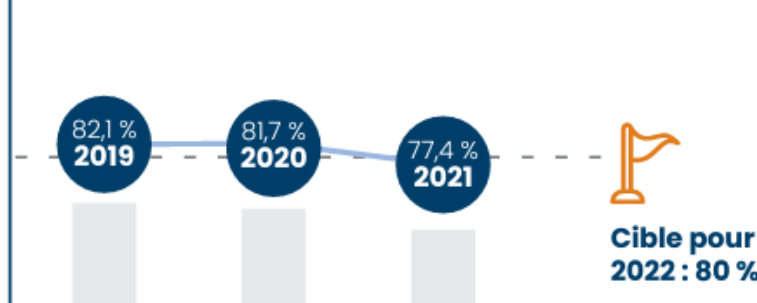


Mesures actuelles de 90 jours et de 180 jours; accent sur une intervention plus rapide

72 % 90 JOURS
2022

(Augmentation par rapport à 67,9 % à la fin de 2021)

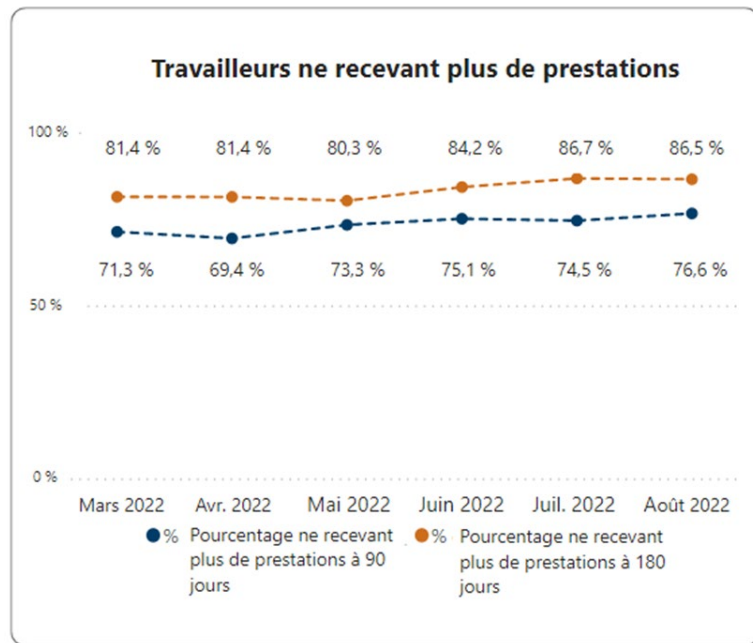
180 jours (26 semaines)



80 % 180 JOURS
2022

(Augmentation par rapport à 77,4 % à la fin de 2021)

DONNÉES ACTUELLES : POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS NE RECEVANT PLUS DE PRESTATIONS



↑ **76,6 %***
90 JOURS

↑ **86,5 %***
180 JOURS

Sur la bonne voie! (Dépasse la cible)

*Au mois d'août 2022

BUREAU D'EXAMEN DE DÉCISIONS

- Nouveau modèle de prestation de services
- Meilleur processus de réception de renseignements
- Nouvelle norme quant aux décisions
- Nouvelles demandes d'examen traitées dans les **quatre semaines**
- Retard éliminé



SONDAGES ANNUELS



- Sondages annuels auprès des employeurs et des travailleurs à compter de 2022 (anciennement aux deux ans).
- Nous permettent de prendre des décisions en fonction des données afin d'améliorer nos services aux employeurs et aux travailleurs blessés.
- Nous sommes capables de suivre, d'évaluer et adapter selon les besoins.

NOUS ÉCOUTONS LES NÉO-BRUNSWICKOIS ET APPRENONS D'EUX!

NOUVELLE STRUCTURE D'INVESTISSEMENT



- Modèle hybride
- Un total de 65 % des placements sont gérés à l'externe (actions, revenu fixe et espèces).
- Autres placements gérés à l'interne (15 % biens immobiliers, 10 % infrastructure et 10 % mandat opportuniste)
- Nouveau rôle pour surveiller la conformité et le rendement

AMÉLIORATIONS APPORTÉES À LA TECHNOLOGIE

- Formulaires en ligne; améliorations apportées au codage; processus et systèmes faciles à utiliser
- Analyse de données
- Meilleur soutien en ligne, soins de santé virtuels



SERVICES DE GESTION DE LA QUALITÉ

- Qualité à toutes les étapes de l'expérience du client et de l'employeur
- Formation, intégration et encadrement
- Agréments internes
- Habilitation de nos employés



DONNER LES OUTILS À NOTRE ÉQUIPE AFIN
D'OFFRIR DES SERVICES DE QUALITÉ AUX
NÉO-BRUNSWICKOIS!



PLAN STRATÉGIQUE 2022-2024



PRIORITÉS



GENS

Nous créerons une culture axée sur les gens qui se traduira par une expérience exceptionnelle de l'employé et du client.

UNE EXPÉRIENCE EXCEPTIONNELLE

Assurer la santé et la sécurité des travailleurs néo-brunswickois est plus qu'un devoir – c'est une passion! Nous sommes aussi des travailleurs, tout comme nos filles et nos fils, nos frères et nos sœurs, nos parents, nos amis et nos collègues. Ensemble, nous bâtissons un solide réseau de soutien.



PRÉVENTION

Nous créerons une culture axée sur les gens qui se traduira par une expérience exceptionnelle de l'employé et du client.

UNE PROVINCE SANS BLESSURE OU INCAPACITÉ LIÉE AU TRAVAIL

Habituellement, lorsque nous pensons à la prévention, nous pensons aux blessures ou aux maladies. Cependant, Travail sécuritaire NB est en train de changer cette mentalité. Nous la définissons également comme aider les travailleurs blessés à se rétablir au travail lorsque cela est possible, en les faisant participer et en les gardant productifs afin d'aider à éviter l'incapacité.



INTÉGRITÉ

Nous créerons une culture axée sur les gens qui se traduira par une expérience exceptionnelle de l'employé et du client.

NOTRE PRINCIPE DIRECTEUR

En tant que responsables d'une gérance de confiance, nous sommes engagés à bâtir un régime solide, stable et durable. Bien que la durabilité financière soit un élément clé, l'intégrité du régime comprend également la bonne gouvernance, la protection de la vie privée, les nouvelles technologies, la cybersécurité et un fondement législatif solide.

OBJECTIFS

GENS



Favoriser une culture à rendement élevé qui est inclusive, engagée et habilitée.



Faire évoluer l'expérience des services aux clients accessibles et personnalisés.



Axer la prestation de services sur la qualité, l'efficacité, les résultats voulus et les ressources appropriées.

PRÉVENTION



Renforcer la responsabilité et l'efficacité en offrant les bons services, au bon moment et au bon endroit, fournis par les bonnes personnes.



Promouvoir une culture de sécurité, de maintien au travail et de retour au travail rapide au sein des lieux de travail de la province.



Tirer parti des capacités, de l'expertise et de l'accessibilité de nos réseaux de fournisseurs de services et de nos partenariats stratégiques

INTÉGRITÉ



Mettre en place une bonne gouvernance, y compris des cadres législatifs et de politique solides, ainsi qu'une communication et un engagement transparents avec les intervenants.



Faire progresser et exploiter nos capacités en gestion des risques de l'entreprise et en assurance de la qualité.



Créer une culture de responsabilité.

GENS-PREVENTION-INTEGRITE.CA

- Thème : Liens
- Compte les plans annuels, les objectifs, les mesures détaillées et les cibles










MODERNISATION : UN CHEMINEMENT DE CINQ ANS ET PLUS








Initiatives – **GENS**

- 1  Souci pour nos employés
- 2  Lieu de travail réimaginé
- 3  Harmonisation de la culture
- 4  Gouvernance de la modernisation
- 5  Formation – Leadership en matière de changement
- 6  Modèle de prestation de services – Bureau d'examen de décisions
- 7  Interface pour client de première ligne











Initiatives – **PRÉVENTION**

- 8  Formulaires en ligne
- 9  Stratégie sur les données et feuille de route
- 10  Modèle de prestation de services – Réclamations



Initiatives – **INTÉGRITÉ**

- 11  Plateforme de base – Système financier
- 12  Plateforme de base – Système d'information sur les ressources humaines
- 13  Plateforme de base – Nouveau système de gestion des réclamations
- 14  Plateforme de base – Achats et administration des contrats
- 15  Plateforme de base – Stratégie de gestion des employeurs
- 16  Stratégie de gestion des documents
- 17  Plateforme d'analyse opérationnelle / Intelligence d'affaires
- 18  Fondations de la technologie / Modèle d'affaires pour le Service de technologie de l'information

UN TRAVAIL SÉCURITAIRE NB MODERNE



LES GENS AU PREMIER PLAN
SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE
COLLABORATION
CLARTÉ TRANSPARENCE
CONFIANCE ÉLEVÉE
CULTURE DE SOUTIEN
RÉUSSITE DES EMPLOYÉS
PERSONNES HABILITÉES

SIX DIMENSIONS

GENS AU PREMIER PLAN /
ACCENT SUR LES CLIENTS

1



PROCESSUS NUMÉRIQUE ET
AUTOMATISÉ

2



OBLIGATION DE
RENDRE DES
COMPTES À
TOUS LES
NIVEAUX

6



NOS GENS



3

INNOVATION

ACCÈS AUX DONNÉES

5



4

INTÉGRATION

ACTIVITÉS LÉGISLATIVES



PÊCHE

- Redéfinir les bateaux de pêche comme lieux de travail
- Port de vêtements de flottaison individuels obligatoire
- Consultation et discussions approfondies avec l'industrie de la pêche
- Travail sécuritaire NB recommande des modifications pour inclure les bateaux de pêche commerciale comme lieux de travail dans la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* depuis plus de 20 ans.
- On s'attend à ce que les modifications entreront en vigueur en 2024.



RÈGLEMENT GÉNÉRAL 91-191



- D'importantes modifications au *Règlement général 91-191* sont en cours.
- On se penche sur un large éventail de sujets (verrouillage, sécurité électrique, soudage, etc.).
- La phase I de l'examen s'est déroulée de janvier à mars 2022 et des modifications ont été apportées en juin 2022.
- La phase II est maintenant en cours et prendra fin le 19 août (dans deux jours).
- On invitera des commentaires dans le cadre de la phase III à l'automne 2022.

PROJET DE LOI 111 : PEINES DE REMPLACEMENT

Les juges auraient l'autorité claire d'imposer une peine de remplacement lorsqu'un employeur enfreint la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, et la discrétion de détourner les amendes à une tierce partie à des fins suivantes :

- des programmes de formation, d'éducation ou de recherche;
- des initiatives de santé et de sécurité d'organismes sans but lucratif;
- des bourses d'études à des établissements offrant des programmes d'études en santé et sécurité au travail;
- d'autres fins favorisant l'atteinte du but de lieux de travail sains et sécuritaires.



AMÉLIORATIONS AUX PRESTATIONS VERSÉES AUX TRAVAILLEURS

- Le conseil d'administration examine la possibilité de faire passer le pourcentage de prestations pour perte de gains de 85 % à 90 % et d'augmenter le salaire annuel maximum.
- Selon les résultats de l'examen de la *Loi sur les accidents du travail* effectué en 2021
- La consultation auprès des intervenants a pris fin.



EXAMEN DE LA *LOI SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ* AU TRAVAIL



- La législation exige un examen complet de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* à tous les cinq ans.
- Nous sommes en bonne voie de présenter le dernier rapport au ministre à la fin de l'année.
- Un grand nombre des modifications proposées portent surtout sur des questions d'ordre administratif, à l'exception d'une modification traitant de l'exigence selon laquelle les comités mixtes d'hygiène et de sécurité doivent envoyer leurs procès-verbaux de réunions à Travail sécuritaire NB.

RÉSULTATS FINANCIERS – PREMIER ET DEUXIÈME TRIMESTRES



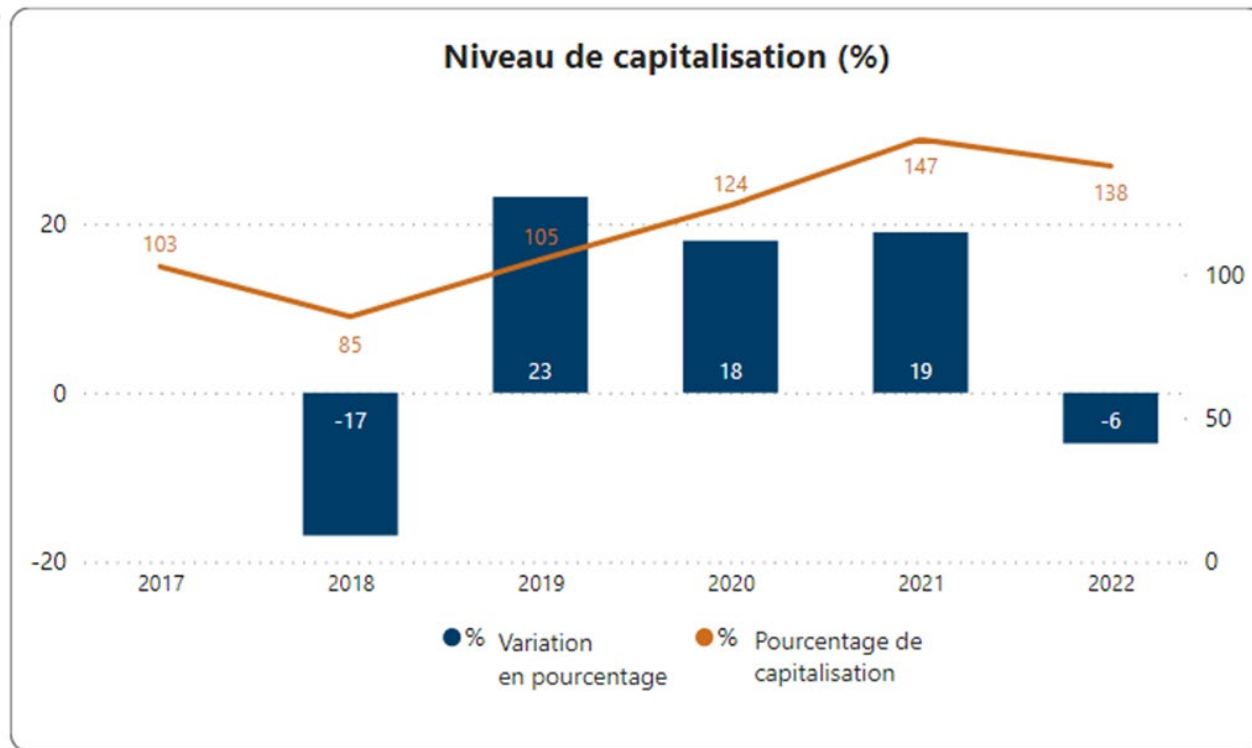
NIVEAU DE CAPITALISATION ET PLACEMENTS

- Le niveau de capitalisation a continué de baisser par rapport à celui de fin d'exercice, pour passer de 142 % au premier trimestre à 138 % au deuxième trimestre.
- Le taux de rendement était de -5,58 % au premier trimestre et de -6,53 % au 30 juin 2022*.

*À court terme, on s'attend à cette fluctuation étant donné que la composition de l'actif selon la politique du conseil d'administration est, de par sa nature, volatile. On s'attend aussi de ne pas atteindre l'objectif de rendement réel de temps à autre. Par contre, à long terme, la composition de l'actif devrait nous permettre d'atteindre l'objectif de rendement réel.



MISE À JOUR – AOÛT 2022



Au 2 août 2022

SOMMAIRE DES RÉSULTATS FINANCIERS*

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	30 juin 2022
Actif	1 384 \$	1 366 \$	1 374 \$	1 430 \$	1 358 \$	1 602 \$	1 726 \$	1 988 \$	1 883 \$
Passif	971 \$	1 079 \$	1 203 \$	1 392 \$	1 592 \$	1 525 \$	1 397 \$	1 348 \$	1 368 \$
Revenu net	7 \$	(126 \$)	(114 \$)	(134 \$)	(271 \$)	312 \$	252 \$	310 \$	(125 \$)
Position de capitalisation	413 \$	287 \$	172 \$	37 \$	(234 \$)	78 \$	329 \$	640 \$	515 \$
Niveau de capitalisation	143 %	127 %	114 %	103 %	85 %	105 %	124 %	147 %	138 %

*En millions de dollars

TAUX DE COTISATION DE 2023

- Le conseil d'administration tiendra compte des coûts de nouveaux accidents, du niveau de capitalisation, des frais d'administration, d'améliorations possibles aux prestations, du milieu économique et du marché actuel.
- Le taux moyen sera établi en septembre.
- Le taux moyen sera annoncé à la fin septembre / en octobre.
- Les avis indiquant les taux individuels seront disponibles en ligne par le biais du portail de Mes services.



TRAVAIL SÉCURITAIRE NB : À VOUS DE BÂTIR L'ORGANISME QUE VOUS VOULEZ



ENGAGEMENT DES INTERVENANTS

- Réseau de santé et de sécurité; consultations; comités mixtes d'hygiène et de sécurité; améliorations aux prestations
- Sondages – sondage annuel sur la satisfaction des clients, questionnaire au moment du congé de certains programmes, etc.
- Consultations et groupes de discussion
- Postes vacants au sein du conseil d'administration
- Possibilités de partenariats



MON ENGAGEMENT





Questions et commentaires