

# PLAN STRATÉGIQUE ET ÉVALUATION DES RISQUES 2015-2020

*Plan annuel 2015-2016*



→ Il y a un chef de file en  
matière de sécurité en  
chacun de nous.

# TABLE DES MATIÈRES

1. Bienvenue
2. Conseil d'administration
3. Notre orientation stratégique
4. Nos buts
5. Priorités
6. Risques
7. Pour nous joindre



## PLANIFIER AUJOURD'HUI... POUR UN AVENIR PLUS SÉCURITAIRE



**DORINE PIRIE**  
*Présidente, conseil  
d'administration de  
Travail sécuritaire NB*

Au nom du conseil d'administration, nous sommes heureux de vous présenter le Plan stratégique et évaluation des risques 2015-2020 de Travail sécuritaire NB.

Bien que le plan vise à assurer la viabilité à long terme du régime, il donne également les grandes lignes du plan annuel 2015-2016. Notre approche méthodique relativement à l'évaluation annuelle des risques, à la détermination des priorités du conseil et à la réaffirmation de notre orientation stratégique assure un fondement solide pour le conseil et tous les employés de Travail sécuritaire NB qui travaillent collectivement vers les buts communs de l'organisme et sa vision de lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick. Le plan énonce les résultats que nous visons à court terme ainsi que ceux visés à long terme, et les mesures que nous prévoyons prendre pour y arriver afin que nous puissions vous rendre des comptes à cet égard. En fait, au cours de la prochaine année, le conseil aidera à former la législation future en recommandant des modifications au gouvernement lors de la deuxième phase de son examen approfondi de la législation de Travail sécuritaire NB. À long terme, notre plan vise également à



**FRANÇOIS ANGERS**  
*Vice-président, conseil  
d'administration de  
Travail sécuritaire NB*

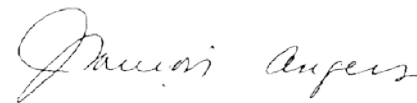


améliorer les services offerts aux clients, tout en maintenant un régime d'indemnisation des travailleurs stable et fiable qui existera pour les générations à venir.

Les progrès qui seront réalisés dans le cadre du plan stratégique reposent entièrement sur votre collaboration active avec nous, c'est-à-dire votre participation à des comités techniques; votre opinion sur des questions liées à la législation et aux politiques; l'établissement de programmes de gestion de l'invalidité au travail; et des efforts quotidiens pour intégrer la santé et la sécurité à la culture de notre société. Nous vous demanderions de repasser le plan et de nous faire part de vos idées. Après tout, vous nous avez aidés à créer l'un des endroits les plus sécuritaires où travailler au Canada. Grâce à notre partenariat continu, nous ferons face à l'avenir avec enthousiasme et optimisme.



Dorine Pirie  
Présidente du conseil  
d'administration



François Angers  
Vice-président du conseil  
d'administration



# CONSEIL D'ADMINISTRATION



**À l'arrière, de gauche à droite :** Mel Vincent, Hector Losier, Judith Lane, Michèle Caron, David Ellis, Maureen Wallace et Michael Allen.  
**Première rangée, de gauche à droite :** François Angers, Dorine Pirie et Gerard Adams. **Absente :** Jean Stewart.

La gouvernance des activités de Travail sécuritaire NB est confiée à un conseil d'administration. Le conseil est formé d'une présidente; d'un vice-président; de quatre membres représentant les employeurs; de quatre membres représentant les travailleurs; et de un membre sans droit de vote, c'est-à-dire le président et chef de la direction de Travail sécuritaire NB. La gérance de l'organisme est confiée à son conseil. Travail sécuritaire NB est une corporation qui a été créée dans le but de gérer l'indemnisation des travailleurs ainsi que d'appliquer les lois régissant l'hygiène et la sécurité au travail au Nouveau-Brunswick.



## VISION

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

## MISSION

Travail sécuritaire NB s'engage à être un partenaire dans la promotion d'un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et à offrir de façon efficace des services de qualité et l'application impartiale des lois.



# VALEURS

## INTÉGRITÉ

### Nous agissons de façon responsable en :

- faisant preuve de professionnalisme et d'honnêteté dans notre prise de décision et dans la façon dont nous traitons tous les intervenants de Travail sécuritaire NB;
- portant une attention particulière aux besoins et aux attentes de nos clients, tout en traitant nos clients de la même façon dont nous voulons être traités, soit avec dignité et respect.

## SERVICES

## BIENVEILLANTS

### Nous faisons une différence en :

- favorisant des relations positives et en traitant les gens comme s'ils étaient des membres de notre propre famille;
- assurant que nos employés sont compétents, et ont les connaissances et la formation nécessaires pour accomplir leur travail efficacement afin d'offrir les programmes et les services de qualité auxquels nos clients s'attendent;
- assurant une prise de décision équitable, tout en connaissant l'effet profond qu'elle a sur la vie de chacun de nos clients.

## REDDITION DE COMPTES

### Nous faisons preuve de franchise et de transparence en :

- divulguant nos résultats, les mauvais comme les bons, sans hésitation;
- assurant que nos rapports sont fondés sur la transparence, la confiance, le respect mutuel, la franchise et l'échange de renseignements fiables.

## BUT EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE QUALITÉ

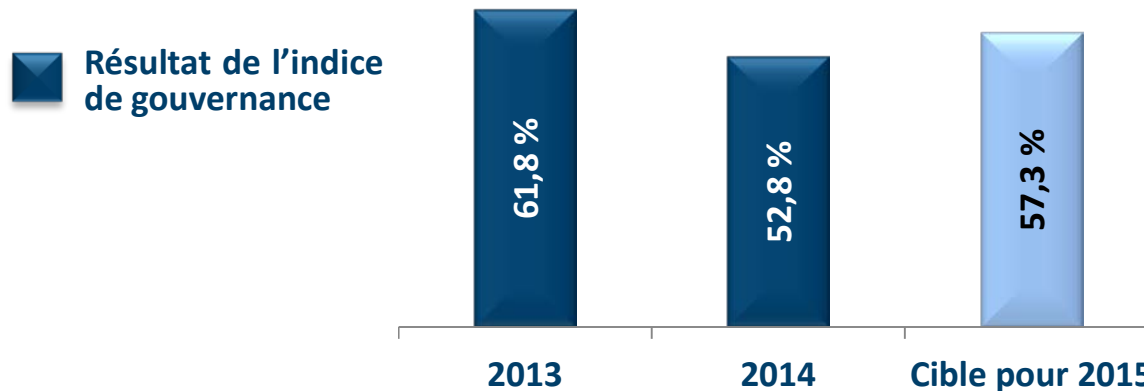
Nous ferons preuve de transparence, de responsabilité et d'engagement envers nos intervenants par le biais de pratiques de gouvernance méthodiques, et ce, dans le meilleur intérêt de Travail sécuritaire NB.

### Cible

Le résultat de l'indice du conseil d'administration sera égal ou supérieur à la moyenne pour la dernière année (cible pour 2015 : 57,3 %).

### Stratégies pour atteindre le but

- Suivre un processus de prise de décision méthodique relativement à la législation et aux politiques afin d'assurer un équilibre entre les prestations et les taux de cotisation.
- Continuer à rendre des comptes par le biais d'une surveillance, de vérifications et d'évaluations efficaces.
- Assurer l'engagement des intervenants afin de promouvoir des décisions équilibrées et la confiance en Travail sécuritaire NB.
- Améliorer le rendement par le biais de la continuité et de l'auto-évaluation du conseil.





## BUT EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE

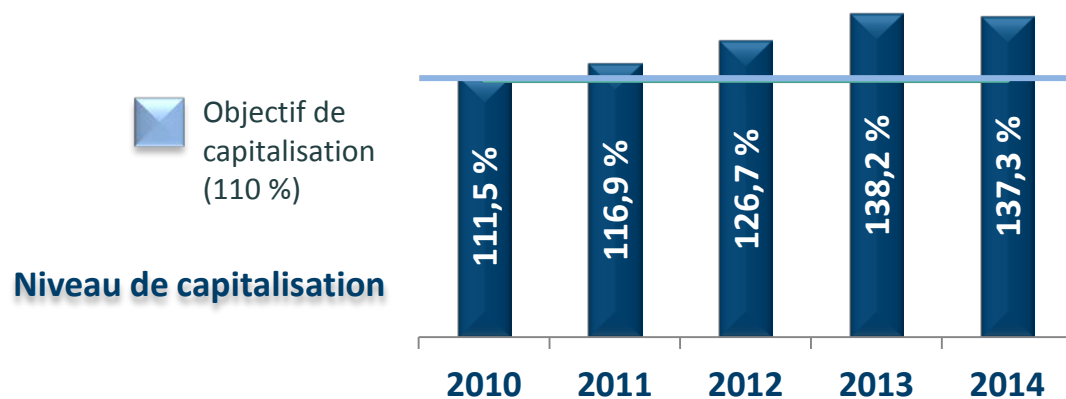
Nous garantirons les meilleures prestations possibles aux travailleurs blessés tout en gardant les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible.

### Cible

Nous maintiendrons une dette provisionnée à 110 %.

### Stratégies pour atteindre le but

- Assurer une approche méthodique relativement à la gestion des placements et financière, ainsi qu'à la planification financière et économique.
- Protéger l'intégrité du régime.
- Promouvoir un régime équilibré et stable par le biais d'un modèle de prise de décision méthodique relativement aux prestations axé sur les besoins des travailleurs blessés les plus grièvement blessés.
- Maintenir la stratégie de capitalisation actuelle pour atteindre l'objectif de capitalisation de 110 %.



## BUT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une réduction du nombre de blessures subies au travail.

### Cibles

- Le taux de blessures subies au travail par 100 équivalents temps plein (ETP) sera inférieur à la moyenne pour les cinq dernières années (2014 = 3,08). (Figure 1)
- Le taux de blessures subies au travail entraînant une interruption de travail par 100 ETP au Nouveau-Brunswick sera inférieur à la moyenne du Canada. (Figure 1)
- Le pourcentage de travailleurs et d'employeurs qui croient que leur lieu de travail a une culture de travail sécuritaire sera égal ou supérieur à la moyenne pour les dernières années. (Figure 2)

### Stratégies pour atteindre le but

- Cibler les industries à risque élevé.
- Établir des interventions intensives au niveau des entreprises.
- Orienter les activités de prévention en fonction de la nature des blessures.
- Créer une culture de travail sécuritaire par le biais des jeunes, de l'éducation et du marketing social.
- Promouvoir des normes de sécurité au Nouveau-Brunswick.

FIGURE 1

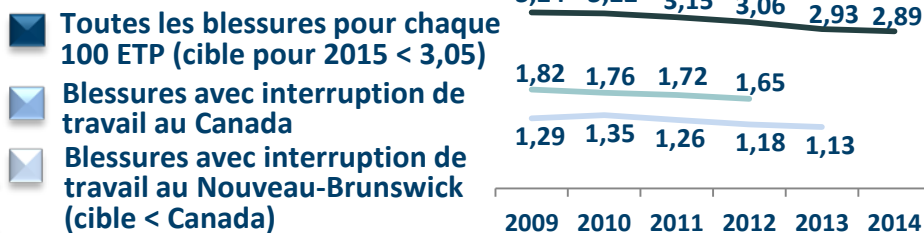
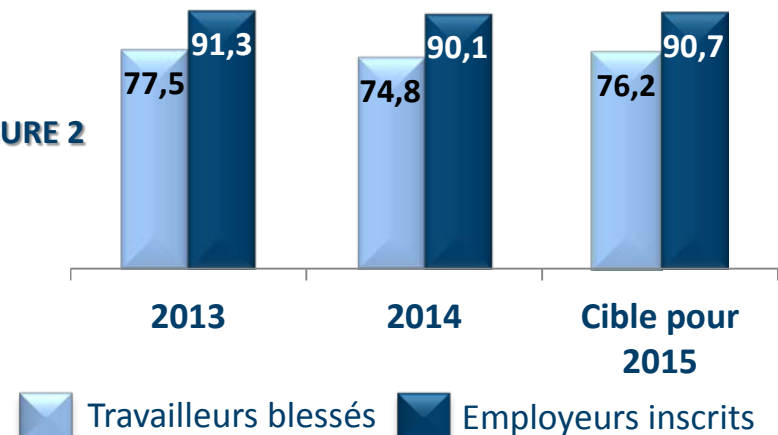


FIGURE 2



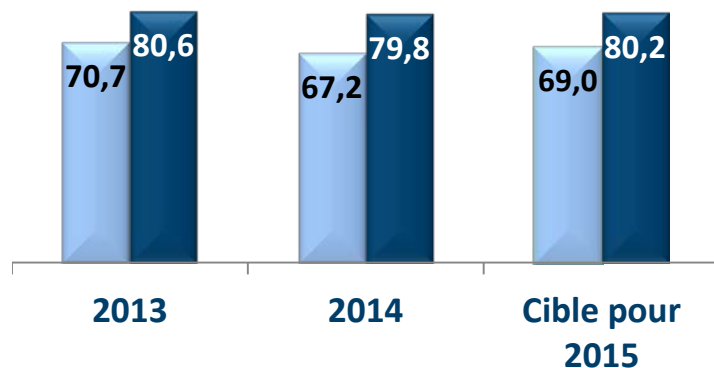
## BUT EN MATIÈRE DE SERVICE

Nous offrirons des programmes et des services efficaces, mis en œuvre avec soin, compassion, compétence, rapidité et équité, et ce, dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs.

### Cible

La satisfaction à l'égard de la prestation des services sera égale ou supérieure à la moyenne pour les dernières années.

Indice de la prestation des services



Travailleurs blessés    Employeurs inscrits

### Stratégies pour atteindre le but

- Améliorer les processus de prise de décision afin de maximiser l'efficacité et de réduire le nombre de jours avant le premier chèque.
- Aider les clients à se retrouver dans le système en offrant des conseils, de l'aide et du soutien.
- Investir dans des approches novatrices et rentables de prestation des services lorsqu'elles satisfont aux besoins des clients et des intervenants.
- Mesurer et évaluer la satisfaction des clients et des intervenants à l'égard de la prestation des services.
- Affecter les ressources afin d'assurer la prestation efficace des services.
- Élaborer des normes quant à la prestation des services et évaluer le rendement.
- Continuer à mettre l'accent sur la prestation des services aux clients de longue durée.



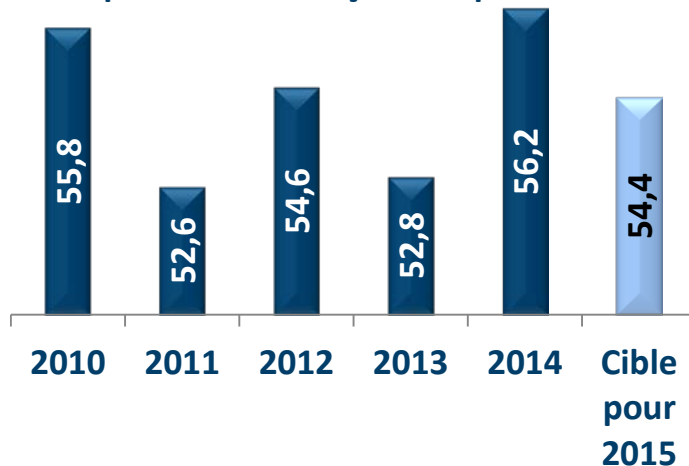
## BUT EN MATIÈRE DE RETOUR AU TRAVAIL

Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé retourne au travail en toute sécurité ou soit prêt à y retourner de façon sécuritaire.

### Cible

Le nombre moyen de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant au retour au travail reçoit des prestations sera inférieur à la moyenne pour les cinq dernières années (cible pour 2015 : 54,4 jours).

Nombre de jours moyen pendant lesquels le client reçoit des prestations



### Stratégies pour atteindre le but

- Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques de pointe en matière de réadaptation médicale.
- Promouvoir une culture axée sur la médecine du travail au Nouveau-Brunswick.
- Mettre au point et offrir des programmes et des processus éprouvés pour la gestion médicale de cas.
- Élaborer et mettre en œuvre des meilleures pratiques pour la gestion de cas relative au retour au travail.
- Profiter des nouveautés technologiques pour faciliter la recherche et l'évaluation.



## BUT EN MATIÈRE DE SATISFACTION ET D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nos employés estimeront que leur travail est très utile et fait une différence. Ils seront motivés par la compréhension de la façon dont leur rôle et leur apport individuel sont essentiels pour atteindre notre vision, notre mission, notre mandat, nos valeurs et nos buts.

### Cible

Les niveaux de satisfaction et d'engagement des employés seront équivalents ou supérieurs à la moyenne pour les cinq dernières années (cible pour 2015 : 90,4 % – satisfaction; 93 % – engagement).



### Stratégies pour atteindre le but

- Transformer le rôle et les processus administratifs du Service des ressources humaines afin que ce dernier devienne un partenaire stratégique.
- Favoriser une culture de respect, de santé, de sécurité et de mieux-être auprès des employés.
- Offrir des initiatives novatrices et prouvées en matière de gestion de talents, y compris la planification de la relève.
- Utiliser des pratiques et une technologie fondées sur des données probantes pour faire avancer les fonctions liées aux ressources humaines afin d'appuyer le travail de l'organisme.

# Plan annuel 2015-2016



# OBJECTIFS EN MATIÈRE DE POLITIQUES 2015-2016

## GOVERNANCE ET ADMINISTRATION

Énoncé de gouvernance

Objectifs de placement

Achat de biens et de services

Gestion des risques de l'entreprise

Examen de décisions liées aux réclamations par le Bureau de l'examen interne

Poursuites contre un tiers

Ressources humaines

## PRESTATIONS

Indemnité minimum

## CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Perte d'audition

Admissibilité transitoire

## AIDE MÉDICALE

Aide médicale – Principes

Soins à domicile et indépendance

Allocations pour soins personnels

Prothèses auditives et piles

Responsabilité en matière de réadaptation

## RETOUR AU TRAVAIL ET RÉADAPTATION

Réadaptation

Responsabilités et obligations à l'égard du réemploi

Médiation par une tierce partie

Définition d'un emploi convenable

Incitations à la reprise du travail

Communications en réadaptation

Reprise du travail – Principes

Réadaptation professionnelle

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

Poursuites en matière de santé et de sécurité

Santé et sécurité au travail – Compétence provinciale

Inspections et enquêtes en matière de santé et de sécurité au travail



### EXAMEN DE LA LÉGISLATION

1. Paragraphe 38 de la *Loi sur les accidents du travail*
2. Structure de gouvernance
3. Services des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur

### AUTRES ÉLÉMENTS LÉGISLATIFS

- Sanctions administratives
- Construction (*Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et *Règlement général 91-191*)
- Approbation de normes en vertu des règlements découlant de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*
- Hygiène du travail (*Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*)

### ÉVALUATION

- Gestion des risques de l'entreprise
- Lettre de mandat du gouvernement à Travail sécuritaire NB
- Comité de gouvernance
- But en matière de retour au travail et cible
- Cible du but en matière d'équilibre

### ENGAGEMENT DES INTERVENANTS

- Enquête sur la satisfaction des clients
- Évaluation des attentes des clients





# ÉVALUATION DES RISQUES – 2015

## RISQUES OPÉRATIONNELS

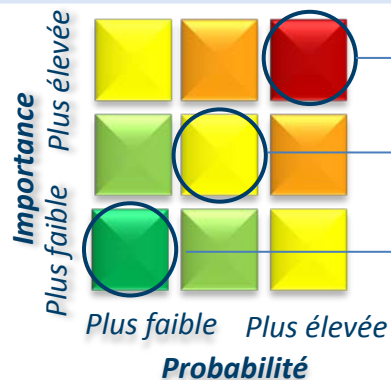
Les défaillances humaines ou des systèmes qui peuvent avoir un effet sur la capacité de Travail sécuritaire NB de satisfaire à ses obligations prévues par la loi. Le conseil utilise des stratégies pour réduire le niveau de risque afin qu'il soit à un niveau qu'il puisse tolérer.

- Répercussions d'événements catastrophiques sur la continuité des opérations
- Augmentation du nombre d'employés qui prennent leur retraite
- Difficulté à recruter et à maintenir des employés de Travail sécuritaire NB
- Possibilité que les employés de Travail sécuritaire NB subissent des blessures psychologiques

## RISQUES EXTERNES

Les tendances, l'influence et les comportements sociaux qui pourraient avoir un effet sur les buts de Travail sécuritaire NB. Dans la mesure du possible, le conseil utilise des stratégies de réduction des risques. Les membres du conseil ont également choisi d'accepter certains risques (indiqués par un \*).

- Industries à risque élevé
- Disponibilité limitée et augmentation des coûts des soins de santé\*
- Modifications apportées aux lois, aux règlements ou aux politiques dans d'autres provinces et territoires



**Inacceptable** : Entraînera l'incapacité d'atteindre un but ou certains objectifs.











**Prudence nécessaire** : Peut occasionner des défis relativement à l'atteinte de certains aspects du but ou d'objectifs.

**Acceptable** : Continuer à surveiller. Ne devrait pas empêcher d'atteindre un but ou des objectifs.

# ÉVALUATION DES RISQUES – 2015






## RISQUES LIÉS AU MANDAT UNIQUE

*Les risques qui n'existent qu'en raison du mandat qui a été confié à Travail sécuritaire NB en vertu de la loi. Le conseil utilise des stratégies pour réduire le niveau de risque afin qu'il soit à un niveau qu'il puisse tolérer.*

-  Planification inconstante de la relève des membres du conseil
-  Effet des objectifs en matière de politique du conseil non atteints
-  Défaut d'équilibrer les améliorations apportées aux prestations et les taux de cotisation pour assurer l'équité entre les générations et la durabilité du régime
-  Divergences entre les décisions du Tribunal d'appel et les politiques du conseil
-  Différentes attentes quant au rôle de Travail sécuritaire NB en matière de santé et de sécurité
-  Retard à apporter des modifications législatives
-  Influences sur le niveau de capitalisation de Travail sécuritaire NB
-  Différentes attentes quant au rôle de Travail sécuritaire NB en matière de retour au travail
-  Responsabilité en ce qui a trait aux maladies et aux blessures
-  Effet de la tension mentale cumulative

## RISQUES POUR LA RÉPUTATION

*Les risques qui peuvent avoir un effet sur la perception et l'attitude des intervenants, des clients et du grand public envers Travail sécuritaire NB. Le conseil utilise des stratégies pour réduire le niveau de risque afin qu'il soit à un niveau qu'il puisse tolérer.*

-  Manque de confiance du public en Travail sécuritaire NB
-  Manque de confiance du gouvernement en Travail sécuritaire NB
-  Décisions du gouvernement indépendantes des recommandations de Travail sécuritaire NB
-  Effets des recommandations d'organismes externes sur Travail sécuritaire NB
-  Diminution de la satisfaction à l'égard de la prestation des services



Le conseil d'administration ainsi que le président et chef de la direction de Travail sécuritaire NB invitent vos commentaires et la discussion sur le Plan stratégique et évaluation des risques 2015-2020.



Sans frais : 1 800 222-9775  
Téléphone : 506 632-2200  
Télécopieur : 506 632-4999  
Courriel : [communications@ws-ts.nb.ca](mailto:communications@ws-ts.nb.ca)

1, rue Portland  
Case postale 160  
Saint John (N.-B.) E2L 3X9  
[www.travailsecuritairenb.ca](http://www.travailsecuritairenb.ca)

