

Plan stratégique et évaluation des risques 2008-2013



La sécurité au Nouveau-Brunswick aura bientôt **un nouveau visage.**

Notre **fondement**

Vision

Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick

Mission

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et à offrir de façon efficace des services de qualité, des décisions justes et l'application impartiale des lois.

Mandat

Promouvoir la création d'une culture de sécurité en milieu de travail où tous les travailleurs et les employeurs considèrent qu'on peut prévenir tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles.

Offrir aux travailleurs blessés des prestations d'indemnisation en temps opportun, de l'aide médicale, de la réadaptation et des services de reprise du travail en toute sécurité.

Fournir une assurance durable et des services connexes aux employeurs.

Représenter les intervenants, et présenter des recommandations et des conseils au gouvernement relativement à la législation, et publier des rapports, des études et des recommandations.

Valeurs

Nous nous engageons à offrir à chaque client des services prompts, efficaces et bienveillants.

Nous croyons qu'une approche d'équipe assure que tous les membres de la Commission travaillent en vue d'une vision, d'une mission, de valeurs et de buts communs.

Nous nous engageons à offrir des dirigeants compétents, énergiques et qui se concentrent sur une direction claire pour la Commission.

Nous assurons que nos décisions sont prises avec honnêteté, crédibilité et responsabilité.

Nous assurons que nos rapports sont fondés sur la confiance, le respect mutuel, la franchise et l'échange de renseignements clairs et fiables.

Nous gérons nos ressources humaines, matérielles et financières efficacement tout en respectant notre mandat et les priorités établies.

Les principes de Meredith

En 1910, Sir William Meredith a été chargé de produire un rapport sur le régime d'indemnisation des travailleurs en Ontario. Dans son rapport, il a fait des recommandations qui ont jeté le fondement de la première loi sur les accidents du travail, proclamée en Ontario en 1915. Les principes qui découlent de ces recommandations ont été adoptés à l'échelle nationale et aujourd'hui, ils continuent de former la base sur laquelle les régimes d'indemnisation partout au Canada reposent.

Indemnisation sans égard à la responsabilité : Les travailleurs blessés sont indemnisés sans égard à la responsabilité, et les travailleurs et employeurs renoncent au droit de poursuivre en justice.

Responsabilité collective : Les employeurs cotisent à un fonds commun et partagent la responsabilité financière du régime.

Garantie du paiement : Un fonds est établi pour garantir que l'argent nécessaire à l'indemnisation est disponible maintenant et le sera à l'avenir.

Compétence exclusive : La commission a le pouvoir de décision définitive. Elle n'est pas liée par la jurisprudence établie et doit juger chaque cas selon son bien-fondé.

Conseil d'administration indépendant : Les intervenants déterminent les activités du conseil, lequel est autonome, apolitique et financièrement indépendant du gouvernement ou de tout groupe d'intérêt.

Stratégies à long terme

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

À l'aide des recherches qu'elle effectue afin de déterminer les meilleures pratiques ainsi que la mise en œuvre de ces pratiques, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) promouvoit une culture de travail sécuritaire.

2 Connaître les lieux de travail néo-brunswickois

Le fait de connaître les lieux de travail néo-brunswickois permet à la CSSIAT d'affecter ses ressources là où le besoin est le plus grand afin d'offrir des services de qualité en matière de santé et de sécurité et d'améliorer les possibilités de reprise du travail.

3 Assurer des normes de gouvernance parmi les plus élevées

La CSSIAT maintient des normes élevées et des relations transparentes avec les intervenants en assurant sa gérance efficace au moyen de la gouvernance et de la mise en œuvre efficace d'initiatives en vue d'atteindre ses buts.

4 Prévoir l'imprévisible

La CSSIAT anticipe et atténue les risques afin de remplir son mandat prévu par la loi.

5 Équilibrer le régime

La CSSIAT s'efforce d'assurer les meilleurs prestations possibles aux travailleurs blessés tout en gardant le taux de cotisation aussi bas que possible pour les employeurs.

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

La sélection stratégique de fournisseurs maximise les possibilités de reprise du travail tout en minimisant les pertes économiques pour les travailleurs et les employeurs, et en stabilisant les coûts de la CSSIAT.

7 La viabilité à long terme

Chaque année, le conseil précise davantage son orientation stratégique, évalue les risques et réagit en affectant des ressources là où elles auraient les plus fortes répercussions sur l'atteinte des buts stratégiques.

8 Éduquer les Néo-Brunswickois

La CSSIAT promouvoit sa législation et ses politiques ainsi que les services qu'elle offre aux travailleurs blessés, aux employeurs et au public.

Nos activités

La CSSIAT du Nouveau-Brunswick est un organisme public au service des employeurs et des travailleurs ainsi que des travailleurs blessés et des personnes à leur charge. L'autorité de la CSSIAT découle de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et leurs règlements d'application.

La cotisation des employeurs inscrits finance la CSSIAT pour qu'elle puisse remplir son mandat prévu par la loi. La CSSIAT fournit de l'assurance et des services connexes; de l'indemnisation; et des programmes et services de santé et de sécurité aux lieux de travail néo-brunswickois. La *Loi sur les accidents du travail* lui donne l'autorité de fournir de l'aide médicale, des services de réadaptation et des prestations pour perte de gains aux travailleurs qui subissent un accident du travail. En échange, les employeurs et les travailleurs sont protégés contre les poursuites en justice. En vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, la CSSIAT est habilitée à interpréter les responsabilités en matière de santé et de sécurité des travailleurs et des employeurs du Nouveau-Brunswick; à promouvoir et à communiquer leurs responsabilités; et à veiller au respect de la *Loi*.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration gouverne la CSSIAT. Il est formé de représentants de travailleurs, d'employeurs et du public. Les membres du conseil sont engagés à faire respecter les principes de Meredith, qui constituent le fondement des systèmes d'indemnisation partout au Canada. Ils doivent agir dans le meilleur intérêt de l'organisme afin d'établir l'orientation stratégique et les buts de la CSSIAT; de déterminer et de gérer les risques à l'organisme; d'assurer une bonne gouvernance financière; et de surveiller la mise en œuvre d'initiatives clés auxquelles le conseil affecte des ressources. Les intervenants déterminent les activités du conseil. Au moyen de son processus de prise de décision, le conseil s'efforce de maintenir un régime abordable pour les employeurs tout en assurant des prestations équitables pour les travailleurs blessés.

Le président et chef de la direction

Responsable devant le conseil, le président et chef de la direction est chargé de mettre en application les stratégies du conseil et de veiller à la réalisation des buts de l'organisme. Il met l'accent sur l'aspect opérationnel en affectant les ressources de la CSSIAT afin d'atteindre les résultats déterminés par le conseil comme étant essentiels au succès de l'organisme. Le Service des ressources humaines; le Service des communications; le Service de vérification interne; le Bureau du secrétaire général et avocat de la Commission; et le Centre de rééducation professionnelle relèvent directement du président et chef de la direction. Ce dernier est également chargé de surveiller les activités de la Division des services de travail sécuritaire et de la Division des services généraux par le biais de deux vice-présidents.

La Division des services de travail sécuritaire

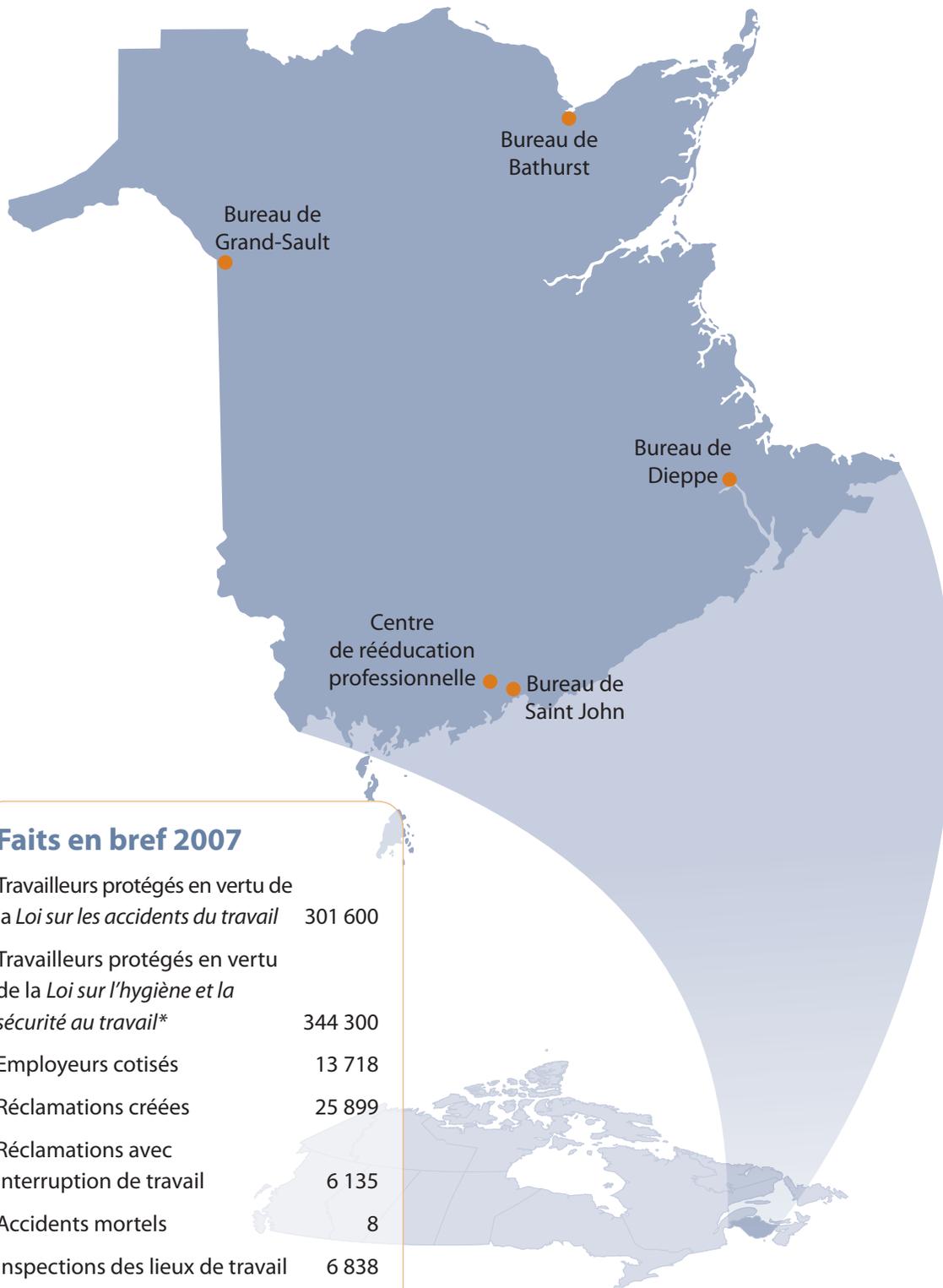
La Division des services de travail sécuritaire est responsable d'offrir des services d'indemnisation et de réadaptation aux travailleurs blessés ainsi que des services de santé et de sécurité aux lieux de travail et travailleurs néo-brunswickois, notamment :

- la prise de décision sur les réclamations
- des conseils médicaux
- le respect des lois et des règlements en matière de santé et de sécurité
- la gestion des réclamations
- de l'aide médicale et des services de réadaptation
- des services d'éducation et de consultation en matière de santé et de sécurité

La Division des services généraux

La Division des services généraux soutient les services administratifs et le processus de production de revenus de la CSSIAT. Elle appuie les décisions que le conseil d'administration prend à l'aide :

- de la planification stratégique
- de la gestion financière
- de l'établissement des taux de cotisation
- des cotisations d'employeur
- de l'élaboration de politiques
- de la gestion des placements
- des services technologiques



Faits en bref 2007

Travailleurs protégés en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail</i>	301 600
Travailleurs protégés en vertu de la <i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> *	344 300
Employeurs cotisés	13 718
Réclamations créées	25 899
Réclamations avec interruption de travail	6 135
Accidents mortels	8
Inspections des lieux de travail	6 838
Ordres donnés en vertu de la <i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i>	5 193

*À l'exception des travailleurs protégés en vertu des lois fédérales

Cadre stratégique pour 2008

Le conseil d'administration de la CSSIAT fait preuve d'une saine gouvernance en évaluant annuellement l'environnement dans lequel la CSSIAT exerce ses activités, et en réaffirmant ou en rajustant son orientation stratégique. La partie du plan stratégique de la CSSIAT qui porte sur le cadre stratégique donne aux lecteurs un aperçu de l'environnement que le conseil d'administration a analysé afin d'élaborer le *Plan stratégique et évaluation des risques 2008-2013*. En 2008, le conseil avait également la responsabilité d'intégrer les recommandations du Comité d'étude indépendant établi par le gouvernement à ces décisions de planification.

Environnement de planification

Parmi les facteurs clés dans l'environnement et les risques évalués qui ont eu un effet sur l'orientation du conseil en ce qui a trait au plan stratégique de 2008, on retrouve :

- les résultats positifs de fin d'exercice de 2007 et la réalisation des buts en matière de sécurité, de service, d'efficacité et de satisfaction du personnel;
- la situation déplorable de la santé des Néo-Brunswickois et la nécessité d'avoir accès à des services de soins de santé abordables;
- des partenariats afin d'améliorer l'accès rapide aux services de soins de santé;
- des questions qui ont des répercussions sur les intervenants, y compris les niveaux de prestations; l'affectation des ressources en matière de santé et de sécurité; et les questions relatives au système de cotisation;
- des changements au système de Classification type des industries;
- le rendement financier de la CSSIAT et ses exigences relatives à la déclaration d'accidents, ainsi que les marchés des fonds d'investissement volatils;
- les changements socio-démographiques, y compris une main-d'œuvre vieillissante et une augmentation du nombre de retraites;
- les ressources prévues en matière de santé et de sécurité nécessaires pour appuyer l'économie en expansion et les mégaprojets proposés;
- la gouvernance du conseil et le besoin d'améliorer la continuité à l'aide de structures de nominations efficaces et de la planification de la relève des membres;
- l'augmentation prévue du nombre de retraites à la CSSIAT et la nécessité de la planification de la relève.

Recommandations du Comité d'étude indépendant

En 2008, le conseil d'administration a également eu le privilège de réagir à un rapport qu'a produit un comité d'étude indépendant nommé par le gouvernement provincial. Le Comité d'étude avait comme mandat de déterminer si la CSSIAT fonctionnait le plus efficacement possible par rapport aux autres provinces et territoires au Canada et au sein du contexte socio-économique du Nouveau-Brunswick.

Il s'agissait de la première étude du genre en 28 ans. Cette dernière a donné au conseil l'occasion d'intégrer les recommandations du Comité d'étude à son processus de planification, d'aller de l'avant avec les priorités qui visent à renforcer le régime d'indemnisation, et de modifier le visage de la sécurité au Nouveau-Brunswick.

Les résultats de l'étude ont démontré que la CSSIAT se comparait avantageusement aux autres commissions et dans un grand



Roberta Dugas
Présidente du conseil
d'administration

« La sécurité au Nouveau-Brunswick aura effectivement un nouveau visage. Je suis fière que les taux d'accidents au Nouveau-Brunswick sont plus bas que jamais. Compte tenu de notre accent plus marqué sur la sécurité, je crois que nous continuerons d'atteindre les buts que nous nous sommes fixés maintenant et à l'avenir. »

nombre de cas, était même meilleure que celles-ci. Les recommandations du Comité d'étude portaient sur le renforcement du régime actuel sans changement aux principes fondamentaux sur lesquels les régimes d'indemnisation des travailleurs ont traditionnellement axé leurs activités. Le Comité a même affirmé qu'on devrait maintenir le principe d'un conseil indépendant qui est supervisé par les intervenants avec un minimum d'intervention par le gouvernement. Voici les trois thèmes qui ont été mis en évidence dans le rapport.

Axé sur les intervenants

La Comité d'étude a soutenu les principes historiques de Meredith qui ont jeté le fondement du régime d'indemnisation des travailleurs au Canada. On a conclu de façon unanime que le régime devrait maintenir l'intégrité d'un organisme indépendant tout en améliorant l'obligation de la CSSIAT de rendre compte à ses intervenants à l'aide d'un processus de consultation officiel.

Responsabilité du conseil relativement aux décisions en matière de prestations et de taux de cotisation

Le rapport indiquait également que l'équilibre entre les prestations et les taux de cotisation constituait une priorité pour tous les intervenants, et que le conseil d'administration était responsable de décider comment affecter les ressources et les priorités auxquelles il fallait leur attribuer. Le Comité d'étude a relevé certains problèmes liés aux prestations auxquels le conseil devait accorder une priorité particulière, y compris les suppléments à l'indemnisation (sommés complémentaires / prestations compensées), le niveau des prestations (85 % à 90 % des gains tirés avant l'accident), les rentes et la période d'attente de trois jours.

Renforcer l'excellence en prévention des accidents

Le Comité d'étude a également remarqué que la CSSIAT maîtrisait l'aspect de prévention des blessures, mais il croyait qu'elle avait l'occasion d'adopter les meilleures pratiques à l'échelle nationale et devenir chef de file en matière de santé et de sécurité au travail. La décision de la CSSIAT de changer son nom à Travail sécuritaire NB fait preuve de l'accent qu'elle met sur la sécurité et correspond mieux à sa vision.

Bien que les recommandations du Comité d'étude indépendant représentaient une partie considérable du cadre stratégique évalué, l'analyse du conseil de tous les facteurs qui exercent un effet sur la CSSIAT assure que son *Plan stratégique et évaluation des risques 2008-2013* est pertinent, qu'on s'attaque aux risques et qu'on affecte les ressources nécessaires aux priorités. La diligence des membres du conseil en vue de comprendre toutes les variables qui ont un effet sur la CSSIAT et de prendre leurs décisions en fonction de ces preuves constitue une très

bonne indication de l'engagement du conseil envers un régime de santé, de sécurité et d'indemnisation qui est solide, transparent et qui rend compte aux intervenants néo-brunswickois.

« Le rapport du Comité d'étude indépendant renforce notre engagement envers l'attribution de nos ressources aux bons endroits, à partir de l'accent continu sur la santé, la sécurité et la prévention des blessures aux lieux de travail néo-brunswickois jusqu'à l'adoption d'une approche plus systématique envers la consultation avec les intervenants. »



Doug Stanley
Président et chef
de la direction

Atteindre nos **buts**

But

Sécurité

Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une diminution de la fréquence générale d'accidents et à une baisse considérable du nombre total d'accidents chez les industries et les entreprises où nos ressources seront concentrées.

Service

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

Reprise du travail

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

Efficacité

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

Satisfaction du personnel

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.

¹ 2002 à 2006 – selon les plus récentes données disponibles de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada. Tous les indicateurs qui précèdent sont fondés sur des données de 2003 à 2007 là où il y a lieu, sauf lorsque cela est indiqué.

Indicateur

Objectifs de 2008

Une diminution de la fréquence générale d'accidents :

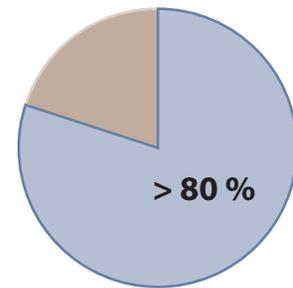
- dans la province;
- par rapport à d'autres commissions des accidents du travail;
- selon la masse salariale.

Diminution de tous les indicateurs par rapport à la moyenne pour les cinq dernières années :

- Dans la province **< 3,55**
- Par rapport à d'autres commissions des accidents du travail **< 2,80¹**
- Selon la masse salariale **1,27 M²**

Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les travailleurs blessés et les employeurs s'attendent.

Niveau de satisfaction supérieur à 80 % d'après le sondage annuel sur la satisfaction des clients.



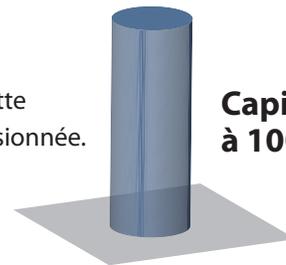
Une diminution de la moyenne de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations par rapport à la moyenne pour les cinq dernières années.



Diminution de la moyenne de jours pendant lesquels le travailleur blessé reçoit des prestations par rapport à la moyenne pour les cinq dernières années.

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Maintien d'une dette entièrement provisionnée.



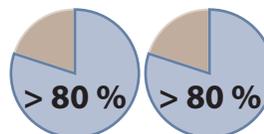
Capitalisation à 100 %

Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les employés de la CSSIAT s'attendent. Nous maintiendrons ou dépasserons également un niveau d'engagement élevé, soit supérieur à 80 %.

Niveau de satisfaction supérieur à 80 % d'après le sondage annuel sur la satisfaction des employés, y compris un niveau d'engagement supérieur à 80 %.

Les autres indicateurs qui seront utilisés à l'appui du but et comparés à la moyenne pour les cinq dernières années comprennent :

- l'absentéisme;
- la santé et la sécurité;
- le roulement du personnel.



Satisfaction **> 80 %**
 Engagement **> 80 %**
 Absentéisme **< 7,96**
 Santé et sécurité **> 88 %³**
 Roulement du personnel **< 5,3 %**

² Employeurs cotisés seulement.

³ Seules les données pour deux ans sont disponibles.

Ressources afin d'atteindre nos **buts**

Les priorités à l'œuvre 2008-2013

Le conseil d'administration affecte des ressources aux priorités législatives et en matière de politiques ainsi qu'à des initiatives clés afin d'atteindre ses cinq buts stratégiques.



Initiatives clés

► En cours ◆ Nouvelle

But en matière de sécurité

- Établir un partenariat avec des industries et des associations de sécurité en vue d'offrir de l'éducation et de l'information en matière de santé et de sécurité.
- Concentrer nos efforts sur les industries et les entreprises à risques élevés afin d'y consacrer nos ressources en matière de santé et de sécurité.
- Surveiller les nouvelles industries afin de dépister les problèmes de santé et de sécurité.
- ◆ Poursuivre les campagnes de tolérance zéro afin d'améliorer l'observation des règlements établis en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.
- ◆ Affecter des ressources à l'éducation en matière de santé et de sécurité, et à la conformité afin d'inculquer une culture de travail sécuritaire.
- ◆ Mettre l'accent sur les jeunes et les nouveaux travailleurs afin d'inculquer une culture de travail sécuritaire.

But en matière de reprise du travail

- Offrir des services de gestion des réclamations en région qui sont rapides, efficaces et qui disposent des ressources adéquates.
- Élaborer des plans de reprise du travail et affecter des ressources à des initiatives de recyclage convenables.
- Communiquer de façon périodique afin d'aider les travailleurs blessés à comprendre les prestations pour perte de gains et les attentes quant à la reprise du travail.
- Établir un partenariat afin de sensibiliser les travailleurs, les employeurs et le public aux droits et aux responsabilités en ce qui a trait à la reprise du travail.
- ◆ Mettre l'accent sur la prestation des services aux clients de longue durée.
- ◆ Établir un partenariat avec les fournisseurs de soins de santé afin de faciliter des traitements efficaces et rapides.

But en matière de service

- Améliorer les processus de prise de décision afin de maximiser l'efficacité et de réduire le nombre de jours avant le premier chèque.
- Offrir de l'aide et des conseils juridiques afin d'aider les clients à se retrouver dans le système.
- Établir des normes afin d'assurer l'efficacité médicale : des soins de qualité, à un coût abordable, par le fournisseur approprié.
- Investir dans les technologies lorsqu'on peut atteindre des approches novatrices et rentables de prestation des services pour les intervenants.
- ◆ Examiner le rôle des défenseurs des droits des travailleurs et des employeurs afin d'améliorer l'aide offerte aux travailleurs et aux employeurs.
- ◆ Augmenter les ressources affectées afin d'assurer la prestation des services de gestion des réclamations efficaces.

But en matière de satisfaction du personnel

- Évaluer la compétitivité des salaires et des avantages sociaux.
- Inculquer une culture de travail sécuritaire aux employés de la CSSIAT en promouvant la santé, la sécurité et le mieux-être.
- Offrir des services de gestion de l'incapacité au travail afin d'améliorer les résultats de la reprise du travail des employés.
- Effectuer la planification de la relève afin d'assurer le perfectionnement et l'aptitude des employés et de la haute direction.
- ◆ Élaborer des stratégies afin d'évaluer l'engagement des employés.

But en matière d'efficacité

- Suivre un processus de prise de décision méthodique relativement aux politiques et à la législation afin d'équilibrer les prestations et les taux de cotisation.
- Assurer les normes de gouvernance et d'administration parmi les plus élevées en affectant des ressources à la gestion des placements et financière ainsi qu'à la planification financière et économique.
- Effectuer des vérifications internes afin d'assurer la responsabilité.
- Protéger le régime par le biais de la prévention et du dépistage de cas de fraude et d'abus.
- ◆ Renforcer le rôle de surveillance du conseil d'administration à l'aide de l'évaluation des politiques.
- ◆ Mettre l'accent sur l'engagement des intervenants.
- ◆ Améliorer la gouvernance par le biais de structures de nomination et de la planification de la relève afin d'assurer la continuité au sein du conseil d'administration.
- ◆ Surveiller les normes quant à la prestation des services du Tribunal d'appel et mettre à l'essai un projet d'examen des décisions.

Évaluation des risques

En 2008, le conseil d'administration a déterminé les risques qui pourraient avoir des répercussions sur la capacité de la CSSIAT d'atteindre ses buts. Les risques déterminés ont été regroupés selon quatre principaux domaines, soit les risques uniques liés au mandat; les risques externes; les risques opérationnels; et les risques pour la réputation. Les tableaux qui suivent démontrent la source et le niveau des risques que la CSSIAT doit gérer aujourd'hui et à l'avenir.

Niveau de risque		
		
Acceptable	Prudence nécessaire	Inacceptable

Risques uniques liés au mandat

Les risques qui n'existent qu'en raison du mandat qui a été confié à la CSSIAT en vertu de la loi.

Niveaux de capitalisation	
Taux de cotisation qui n'encouragent pas l'autosuffisance	
Différentes attentes quant au rôle de la CSSIAT en matière de santé et de sécurité	
Lacunes et retards au niveau de l'adoption de modifications à apporter aux lois et aux règlements	
Niveau et intégralité des prestations	
Maladies professionnelles	
Différentes attentes quant au rôle de la CSSIAT en matière de reprise du travail	
Différentes interprétations d'articles de la Loi sur les accidents du travail	
Lacunes au niveau de la Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail quant à l'applicabilité des politiques du conseil d'administration relativement aux décisions du Tribunal d'appel	
Répercussions financières des incitations aux employeurs proposées par le Comité d'étude indépendant	
Répercussions des hypothèses actuarielles sur les résultats financiers annuels	

Risques externes

Les tendances et les comportements qui existent dans une société qui pourraient avoir un effet sur les buts.

Modifications apportées à d'autres lois provinciales ou fédérales, ou aux règlements	
Situation déplorable de la santé des Néo-Brunswickois	
Disponibilité et coûts des soins de santé	
Augmentation des accidents liés à une diminution des compétences et du nombre de travailleurs	
Répercussions d'un niveau faible d'alphabétisation et d'instruction sur la sécurité et la reprise du travail	
Répercussions des obstacles linguistiques et culturels sur la sécurité et la reprise du travail	
Niveau de connaissances et de ressources afin de faire face aux nouvelles industries à risques élevés	

Risques opérationnels

Les défaillances humaines ou des systèmes qui pourraient avoir un effet sur la capacité de la CSSIAT de satisfaire à ses obligations prévues par la loi.

Répercussions d'événements catastrophiques sur la continuité des opérations	
Nombre élevé d'employés de la CSSIAT qui prennent leur retraite	
Maintien d'employés de la CSSIAT dans les domaines spécialisés	

Risques pour la réputation

Les risques qui pourraient avoir un effet sur la perception et l'attitude des intervenants, des clients et du grand public envers la CSSIAT.

Attentes liées aux changements apportés aux politiques et aux lois dans les autres provinces et territoires	
Fraude et abus	
Décisions du gouvernement indépendantes des recommandations de la CSSIAT	
Changements aux Normes internationales d'information financière	